



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

**La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú  
Inkásico Miraflores, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Vasquez Espinoza, Norka Denisse (ORCID: 0000-0002-6255-0011)

**ASESOR:**

Mg. Chicchón Mendoza, Oscar G. (ORCI: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión de Talento Humano

**LIMA-PERÚ**

2021

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante, también va dedicado con todo mi amor a mis padres y mi hermano las personas que hicieron todo lo posible para que yo pudiera lograr mis objetivos, a mi tío Eduardo ya que gracias a sus consejos y motivación sigo adelante y a mi Abuelo porque sé que ahora estaría muy feliz y orgulloso de verme realizando mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesor y a mi revisor por orientarme en mi trabajo de investigación, por compartir sus experiencias y motivarme a seguir avanzando y a mis compañeras que me apoyaron mucho en esta investigación y juntas saldremos adelante.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I: INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
4.1. Resultados del análisis descriptivo	25
4.2. Resultado del análisis inferencial	33
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral	20
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Rotación del Personal	20
Tabla 3. Lista de expertos que validaron el instrumento	22
Tabla 4. Confiabilidad de Instrumentos	22
Tabla 5. Correlación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal	33
Tabla 6. Correlación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral	34
Tabla 7. Correlación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico	35
Tabla 8. Correlación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral	36

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura1. Distribución de encuestados según percepción de la Motivación Laboral	25
Figura 2. Distribución de encuestados según percepción del Ambiente Laboral	26
Figura3. Distribución de encuestados según percepción del Reconocimiento Económico	27
Figura 4. Distribución de encuestados según percepción del Reconocimiento Laboral	28
Figura 5. Distribución de encuestados según percepción de la Rotación del Personal	29
Figura 6. Distribución de encuestados según percepción de la Equidad Interna	30
Figura 7. Distribución de encuestados según percepción de la Equidad Externa	31
Figura 8. Distribución de encuestados según percepción de la Fuga de Talentos	32

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación que relación existe entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020. La importancia del estudio se basó en incrementar los conocimientos sobre este tema que es de interés para todos los que están dedicados al rubro del Recurso Humano.

El tipo de investigación fue básica, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, con una población de 82 colaboradores del Grupo Perú Inkasico, la muestra fue censal, es decir se le hizo a toda la población. La técnica que se uso fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos que en este caso fue el cuestionario. Para la validez del instrumento se utilizó el criterio de tres jueces expertos y además fue respaldado por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

En la presente investigación se llegó a la conclusión que la Motivación Laboral tiene relación con La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020

Palabras clave: Motivación, Rotación, Laboral.

## **ABSTRAC**

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between Labor Motivation and Staff Rotation in the Peru Inkasico Miraflores Group, 2020. The importance of the study was based on increasing knowledge on this topic that is of interest to all those who are dedicated to the Human Resource business.

The type of research was basic, the research design was non-experimental correlational, with a population of 82 collaborators from the Peru Inkasico Group, the sample was census, that is, it was done to the entire population. The technique used was the survey and the data collection instrument, which in this case was the questionnaire. For the validity of the instrument, the criterion of three expert judges was used and it was also supported by Cronbach's Alpha coefficient.

In the present investigation, it was concluded that Labor Motivation is related to Personnel Rotation in the Peru Inkasico Miraflores Group, 2020

Keywords: Motivation, Rotation, Labor.



## I. INTRODUCCIÓN

Los entes del mundo afrontan muchos desafíos, por ejemplo, los nuevos descubrimientos tecnológicos, las crisis económicas, las pandemias, Los problemas sociales, los posibles desastres naturales, entre otras. Puchol y Ongallo (2018) nos comenta que si los colaboradores creen que se encuentran indebidamente pagados y que ellos piensan que el aumento salarial depende mucho de las ganas u opiniones de sus jefes y que no tienen mucho que ver con el conocimiento que él pueda poseer, si los ascensos no siempre favorecen a los más aptos, si no hay comunicación interna, es natural que los trabajadores se sienten desmotivados (p,7).es por ello que las nuevas competencias que enfrentan las empresas son el factor humano, ya que los sujetos, cada vez más van siendo protagonistas en términos de solicitudes laborales, por distintos motivos ya sea por su capacidad de grado académico como también por sus habilidades en el área donde se desempeñan, por consiguiente Tracy (2016) nos dice que el secreto para una motivación es elaborar una estrategia en un buen clima laboral adecuado dado que ellos desean tener capacitaciones, sentirse triunfadores y considerados por sus jefes (p.23). De esta manera las empresas están estableciendo propuestas y acciones para buscar la forma de estar motivando a los mejores talentos, ya que gracias a estos talentos las organizaciones pueden pugnar con distintos entes y por ende mantenerse en las plazas, dado que los empleados al sentirse cómodos en una organización, trabajan con mayor compromiso.

Lamentablemente en casi todo el Perú ven al colaborador como una persona sustituible y no le dan la importancia necesaria dentro de esta, es por ello que mucho de los empleados migran a otras organizaciones ya que no se sienten valoradas por sus empleadores, según Esan (2019) El ambiente laboral una clave para retener talentos afirma que se realizó un análisis en un ente peruano el cual identificó las preocupaciones más relevantes para la fuga de talentos y se llegaron a la conclusión los siguientes elementos: la baja remuneración, falta de reconocimiento de los jefes y baja posibilidad de ascender. Examinando los datos, se vio que los temas más habituales para la renuncia son: las pocas oportunidades de mejoras, la poca relación con los jefes y las mínimas compensaciones que puedan obtener dentro de las

organizaciones (párr,20). De esa manera Gestión (2020). Nos comenta que los colaboradores que laboran en las empresas son muy sustanciales para que siga en funcionamiento la organización, es por ello que no se les puede desatender su comodidad y estar atentos de lo que puedan requerir, no solo por parte laboral, sino también afectivo, proyectos y anhelos (párr,1).

El Grupo Perú Inkasico está conformada por empresas vinculadas al rubro del turismo las cuales están situadas en Amazonas, Arequipa, Cusco, Junín y Lima ,lamentablemente a pesar de estar en constante expansión y crecimiento económico, últimamente ha venido presentando numerosas perdidas de talentos y pues los gerentes no le han dado la importancia que genera estas pérdidas, mucha de esta fuga de personal se debe a los siguientes factores: el régimen laboral en el que se encuentra la empresa, ya que por varios años se han mantenido en micro y pequeña empresa y por ende no tienen muchos beneficios sociales, en varias ocasiones laboran más de 8 horas diarias y no son compensadas solo dicen que necesitan el apoyo y por no de perder el trabajo o por amistad con los dueños aceptan pero de mala gana, las reuniones se realizan fuera de horario de la empresa y todas de carácter obligatorio, falta de reconocimiento de los empleados como por ejemplo en algún logro profesional o la superación de metas por áreas, miden a los profesionales como a los técnicos en un mismo margen salarial, es por ello que muy buenos colaboradores han preferido migrar a otros centros laborales.

En consecuencia, planteamos este problema general ¿Qué relación existe entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020? Y los problemas específicos son: a) ¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020? b) ¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?, c) ¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?

El estudio se justificó en a) Justificación Teórica, Escobar y Bilbao (2020) nos comenta que la determinación del estudio es producir meditación y polémica

académica sobre la razón real, comparar una hipótesis, verificar conclusiones entre otras (p,26) de esa manera el estudio se realizara para contribuir con nuevos conocimientos en relación a la motivación laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, requerido por distintos acontecimientos que incomodaba a los colaboradores y por ende la fuga de talentos. b) Justificación Metodológica, Whiffin (2020) nos dice que al hacer una justificación metodológica es un pionero al empezar una investigación dado que se aplicara métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos (p, 112).de ese modo adaptamos el método cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con la finalidad de contribuir en fortalecer los estudios que ya fueron realizados para obtener relación entre las variables Motivación Laboral y Rotación de Personal con metodologías distintas y c) Justificación Practica, Meneses (2016) es cuando su progreso apoya en aclarar una duda , proponiendo maniobras que ayuden a resolver las dudas planteadas( párr,7) por lo tanto ayudara a ver la relación entre la Motivación Laboral y Rotación de Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores aparte de ello se utilizara para futuras investigaciones.

El objetivo general fue determinar si existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.y los objetivos específicos son: a) Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020. b) Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.c) Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

La hipótesis general fue Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020. y las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.b) Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.c) Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Como principio de teoría de la variable Motivación laboral Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tienen las organizaciones para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo y afán de alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico y laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual (p,21). En consecuencia, Napolitano (2018) afirma que: la motivación se deduce como una forma interna que activa, dirige y mantiene los periodos las conductas de los sujetos. La motivación se puede definir ampliamente los cuales se dividen en 3 formas relevantes: la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la orientación motivacional (p, 5). Además, Rudolph (2018) nos comenta que es relevante para la investigación de los estudiantes y los jefes de las organizaciones (p,82).

Según Romainville (2018) Nos comenta que la motivación se concentra fundamentalmente en descubrir el comportamiento de los sujetos además de ello no podemos negar que tan relevante es el dinero o los incentivos económicos para estimular evoluciones eficaces en la persona, dado que no es el único entorno para provocar en las empresas resultados (p,15). De esa manera Charleux y Loubat (2017) se deduce que la motivación es una manera de observar la representación de un juicio teórico usados para explicar los esfuerzos internos y externos que elaboran el principio, la guía, la magnitud, la perseverancia de la conducta (p,10).

Este estudio se centrará en la teoría del factor dual de Frederick Herzberg (1967) citado por Crespo, López, Peña y Carreño (2003), en consecuencia su investigación determina que los colaboradores encuestados se sentían conformes en su lugar de labor, atribuyendo de forma buena al ente, mejorando muchas capacidades internas poniéndole más empeño y compromiso y cuando sentían insatisfacción afectaba a los objetivos, la política de la empresa, las relaciones amistosas que se presentan., etc.; (p,239). Es decir, en esta teoría los factores motivadores conducen al agrado del colaborador por otro lado los factores de higiene se vinculan al desagrado. Herzberg

relaciono estos factores con el contexto del trabajo, es por ello que concluye que solo los factores motivadores producen agrado en el trabajo y por ende menor rotación del personal Mientras tanto los factores de higiene producen insatisfacción laboral y únicamente para prevenir el desagrado laboral.

Las dimensiones estudiadas para la variable motivación laboral serán: a) el Ambiente laboral para Jameson (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14). b) Reconocimiento Económico según Ghignone (2018). afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario (párr, 2). y c) Reconocimiento Laboral, se establece como unas felicitaciones dirigidas a un colaborador o a su equipo, con el propósito de elogiar el desempeño laboral (Delpueche, 2021, parr,1). De ese modo Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal (párr, 2).

En Venezuela, Mendoza y Pérez (2019) que como objetivo de investigación identificar la correlación de ambas variables. Con un método tipo descriptivo correlacional y un diseño no experimental. obteniendo como resultado un valor de  $r=0,705$ . Por otro lado, la investigación concluyo que en la empresa existe una alta presencia de Motivación laboral. En Venezuela, Alvarado, Quero y Bolívar (2016) donde el objetivo principal fue idenficar la relación de Estilo Gerencial y Motivación Laboral. Con un método tipo analítico correlacional y un diseño no experimental, utilizando el recojo de datos. Se obtuvo los siguientes resultados, la relación fue muy baja con un  $r= 0.133$ , positiva y significativa a nivel 0,000 entre las variables. Por otro lado, la investigación concluyo que las variables tuvieron una correlación muy baja y positiva entre ellas.

En España, Bohórquez, Pérez, Caiche y Rodríguez (2020) en su artículo, tuvo de objetivo analizar la relación de ambas variables. Con una metodología probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con una investigación descriptivo. Por otro lado, la investigación concluyo en establecer recomendaciones motivacionales para que

mejoren las prácticas laborales, mejorando de ese modo el ambiente de los colaboradores. En Indonesia, Puspitasari y Adams (2019) en su artículo, tuvo como objetivo identificar la correlación de ambas variables. Con un método de enfoque cuantitativo. Se obtuvo como resultados, parcial mediante el uso de la prueba t y 5% significativo, F y un 5% significativo. Por otro lado, se concluyó que el cumplimiento de los trabajadores puede beneficiarse cuando el estrés de los colaboradores es bajo y la motivación de los trabajadores es alta. En Venezuela, Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca (2019) su objetivo fue determinar si se relacionan: Motivación, satisfacción laboral y estado de flow. Con un método tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. Obtuvo como resultados un valor de  $r=0,705$ . concluyo que existe elevada asistencia de Motivación gremial en los entes prestadoras de sanidad y elevada asistencia de inmortalidad gremial en los empleados de dichas empresas.

En Perú, Talledo y Amaya (2019) en su tesis, tiene el objetivo determinar la Motivación y compromiso laboral. Esta investigación demostró un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental, se utilizó el cuestionario. Se obtuvo como resultados, un valor de  $Rho= 0.565$ . Por otro lado, concluyeron que hay relación moderada entre Motivación y compromiso laboral. En Perú, Montes y Diaz (2020) en su artículo, teniendo como intención ver a la Motivación y satisfacción laboral. Este tratado se apoyó en un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, Se obtuvo como resultados un ( $r=0.488$ ,  $p=0.000$ ). Por otro lado, finalizó en afirmar el vínculo de las variables. En Perú, Puma (2020) en su artículo, sostuvo en su investigación teniendo como objetivo buscar cómo se relaciona La motivación laboral y el compromiso organizacional. Este trabajo se justificó en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultados rho de Spearman de 0,759 con significancia ( $p=0,000<0,05$ ), Concluyeron entretanto los colaboradores muestran elevada sensación de motivación en el trabajo, mayormente se debe a la gestión alrededor del convenio que realizan los jefes con sus subalternos.

En Perú, Bailleti (2020) en su investigación, se plantea como objetivo determinar Motivación laboral y desempeño laboral. Se basó en enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, utilizando el cuestionario. Se obtuvo como resultados un

( $r = ,518$ ;  $p < 0.05$ ), concluye que La motivación se vincula con el desempeño, esto significa que a máximo sea la fase de motivación que tengan los colaboradores, máximo será el desempeño que tengan en el interior del ente. En Perú, Marin y Placencia (2017) tuvo como finalidad la relación de Motivación y satisfacción laboral. Metodología descriptiva, observacional, transversal de tipo relacional, utilizo el cuestionario. Obtuvieron como resultado el coeficiente de Spearman fue de 0.336. Concluyendo la relación entre las variables es baja y positiva.

En cuanto a la variable Rotación del Personal Almeda (07 de julio 2017), nos afirma que no solo afecta a la empresa o a la productividad de los colaboradores sino también en la cultura de la organización y hasta en el nombre de esta. Por consiguiente, Para Sarries y Casares (2008, p. 144), Está relacionado con la justicia retributiva como por ejemplo la equidad interna y equidad externa, una de las preocupaciones en las empresas, disminuir la rotación de los colaboradores o la fuga de talentos por los costos que generara, por como perjudicara la producción de los otros colaboradores, así como también afecta la figura de la organización. Por otro lado, Robbins (2012), puntualiza que la rotación a manera de salida de los colaboradores constantemente de un ente y que permite darse de modo espontaneo o forzado. Además, los podemos referir que una elevada fuga de talentos posee a modo de efecto gastos costosos en el curso de elección, inferencia y alistamiento de los sujetos. En consecuencia, Yee, Flores y Renwanz (2020) la rotación del personal describe a la suma de sujetos abandona su trabajo por cualquier motivo. Además, Gratto y McConnell (2020) nos comenta es el juego de roles entre los colaboradores competentes siempre que puedan sentirse a gusto dentro del ente (p,204).

En referencia a nuestra segunda variable, nos basaremos en la Teoría del Equilibrio Organizacional de Herbert Simon, mencionado por Estrada (2007), porque lo vincula sobresalientemente a nuestra variable estudiada dado que se hace mención a la igualdad de pagos de incentivos entre el ente y los empleados, de acuerdo al nivel de aportación a la organización. De modo que se vincula la relación jefe y colaborador y se ve como el empleado hace aportaciones a la organización y el empleador evalúa

a este, de esa manera ven el impacto de la salida del colaborador, es por ello que el incumplimiento mayormente ocasiona disgusto y fuga de talentos.

Ahora dentro de la presente investigación se tomará en cuenta 4 dimensiones: a) Equidad Interna según Folsom y Boulware (2014) es la correlación de los sueldos entre los colaboradores de la organización (p, 169). De ese modo González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa (parr,4). Por otro lado, Hanvey (2018) nos comenta genera comparaciones entre los colaboradores, ya sea por salarios o por tratos(p,172). b) Equidad externa, Esan (2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3). Además, Gómez (2016) la equidad externa nos menciona el salario justo que pagan las empresas iguales por el mismo tipo de labor (párr,3) y c) Fuga de talentos, Gestión de Talento (2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de la gente que labora en el ente, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).

En España, Campos, Gutiérrez y Matsumura (2019) en su artículo. busca determinar a la Rotación y desempeño laboral. Se basó en un método correlacional. Se obtuvo como resultados según Pearson (p-valor= 0.511). Por otro lado, la investigación concluyo que efectivamente existe relación moderada a través de la rotación y desempeño laboral. En Chile, Cifuentes (2017) la tesis, objetivo fue identificar diferentes causas de rotación del personal. Este estudio se basó en el enfoque cualitativo, utilizando como instrumento las entrevistas semiestructuradas. Se obtuvo como resultados, que la empresa debería mejorar en los horarios laborales, beneficios laborales, integración y conocimiento de la empresa en los colaboradores. Por otro lado, la investigación concluyo que la organización Tiene elevados registros de rotación de sus trabajadores, afectando grandemente los costos de los colaboradores, los cuales son: formación, uniformes, entre otras.



En Jordania, Mansuor y Sharour (2021) en su artículo, realizaron un estudio sobre influencia del agotamiento, satisfacción laboral, intención de rotación y carga de trabajo. Este estudio se basó en un método diseño transversal con enfoque de muestreo por conveniencia. Se obtuvo como los resultados mostraron que  $R^2 = .29$ ,  $R^2$  ajustado = .287,  $F(6,141) = 9.45$ ,  $P < 0.01$ . Por otro lado, Se concluyó que los gerentes de enfermería pueden prestar atención a disminuir el agotamiento y analizar la intención de fuga del personal de sanidad. En Ecuador, Leomar (2017) en su artículo. Que como objetivo fue el compromiso de trabajo y la intención de rotación del personal. Se utilizará una relación descriptiva-correlativa. Los resultados revelaron que, a través de la correlación de Pearson es 0.3990 y significancia de 0.01. Se finalizó que hay una reciprocidad significativa entre compromiso de trabajo y la intención de rotación del personal.

En México, Caldera, Arredondo y Zarate (2019) en su artículo. el objetivo fue determinar Rotación de Personal en la Industria Hotelera. La investigación es cualitativa, descriptivo y diseño no experimental. Se hizo la encuesta a 67 a los colaboradores del hotel. Las principales causas de rotación son: a) el sistema de compensaciones; b) el reclutamiento y selección de personal; y c) la desmotivación de los empleados. Se concluye que se diseñaron algunas acciones para disminuir la fuga de talentos.

En el Perú, Carhuapoma (2017) en su tesis, que tiene el objetivo diagnosticar rotación de personal y la productividad. Se basará en un enfoque descriptivo correlacional, diseño no experimental, utilizando el cuestionario. Se obtuvo como resultados,  $Rho = 0.607$  la cual es mayor a 0.05. En conclusión, se corrobora que no hay nexo entre las variables estudiadas. En el Perú, Villanueva (2020) en su tesis, cuyo objetivo es identificar la concomitancia de Bienestar laboral y la rotación de personal. metodología con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Consiguiendo como resultados,  $Rho = 0,795$ . Se finiquito que encontró analogías dentro de bienestar laboral y rotación de personal.

En el Perú, Becerra (2018) en su tesis. Tiene como deseo ver la Rotación de personal y productividad. Este análisis estará basado en el enfoque cuantitativo, con

un método correlacional y tipo aplicada, utilizando como instrumento de recojo de información al cuestionario. Se obtuvieron con el coeficiente de Alfa de Cronbach 0.747 para rotación de personal y 0.666 para productividad. Los resultados son ( $Rho = 0.807$ ) y significativa ( $p < 0.05$ ). Por otro lado, la investigación concluyéndose la relación entre rotación de personal y productividad en un área del ente.

En el Perú, Flores (2020) en su tesis. Su propósito fue determinar Satisfacción laboral y la rotación del personal. Esta aplicación se basó en el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, utilizando como instrumento los datos del cuestionario. Se obtuvo como resultados un valor de Rho de 0,269 y Sig. De 0.022. Por otro lado, el estudio concluyo que se encontró de parte de Satisfacción laboral y la rotación del personal reciprocidad. En Perú, Castillo y Vargas (2018) en su tesis. Tiene de meta diagnosticar la conexión a través de Calidad de vida laboral y rotación de personal. Este examen fue basado en el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, utilizando el recojo de testimonios mediante el cuestionario. Obteniéndose resultados del análisis estadístico, mediante la prueba  $Rho = 0.838$ . Por otro lado, se concluye que al facilitar vida laboral optima la rotación de personal disminuirá.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de diseño de investigación**

De ese modo en esta elaboración de la indagación se utilizará un estudio tipo básico ya que Esteban (2017), infiere que el estudio será de tipo básica porque solo se producirá conocimiento teórico referente a las variables, (párr, 4). Además, según CONCYTEC (2018) es la que posee a modo de objetivo la codificación de datos indispensables para fabricar procedencias de entendimientos que se adicionara a la averiguación anteriormente que se tenía.

En la averiguación usaremos el diseño no experimental. Es por ello que Santa Cruz (2015). deduce que La exploración será no experimental a causa de que las variables de estudio no se manipularon. Es decir, solo nos limitaremos a observar su contexto natural y describir sus resultados (párr.12).

Por otro se utilizará el enfoque cuantitativo, de acuerdo a Gómez (2014) se entiende que el enfoque es cuantitativo es para medir las variables en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, justamente también por la exhibición numeral de la solución, en la utilización de cálculos que pretenden implantar con precisión normas en los sujetos (p.68).

Por último, emplearemos el nivel de investigación descriptivo correlacional, de ese modo, Grover y Gray (2019) deduce que la investigación fue de nivel descriptivo correlacional dado que se limitara a solo contar los sucesos acordes a lo acontecido en el Grupo Perú Inkasico y determinaremos el nivel de las variables y su relación (p,24). De igual manera Moreno, E. (9 de abril de 2018). Nos dice que básicamente se dan para correlacionar las variables. (párr,2).

### 3.2. Variables y operacionalización

**Tabla 1.** *Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Valores y Rango
<b>Ambiente Laboral</b>	Relaciones Interpersonales	1 – 2 3 – 4	Escala Ordinal	Alto Medio Bajo
	Logro	5 – 6		
	Objetivos	7 – 8		
	Compromiso			
<b>Reconocimiento Económico</b>	Salarios	9 – 10	1 nunca	Alto Medio Bajo
	Premios	11 – 12	2 casi nunca	
	Bonos	13 – 14	3 a veces	
	Incentivos	15 – 16	4 casi siempre	
<b>Reconocimiento Laboral</b>	Ascenso	17 – 18	siempre	Alto Medio Bajo
	Apreciación Verbal	19 – 20 21 – 22	5 siempre	
	Empleado del mes	23 – 24		

*Fuente:* elaboración propia

**Tabla 2.** *Matriz de operacionalización de la variable Rotación del Personal*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles de Rango
<b>Equidad Interna</b>	Remuneración justa	25 – 26	Escala Ordinal	Alto Medio Bajo
	Desempeño Laboral	27 – 28		
	Experiencia	29 – 30		
	Jerarquía	31 – 32		
<b>Equidad Externa</b>	Régimen Laboral	33 – 34	1 nunca	Alto Medio Bajo
	Remuneración del Mercado	35 – 36 37 – 38	2 casi nunca	
	Imagen Corporativa	39 – 40	3 a veces	
	Línea de Carrera		4 casi siempre	
			5 siempre	
<b>Fuga de Talentos</b>	Mejores Oportunidades	41 – 42 43 – 44		Alto Medio Bajo
	Estancamiento Laboral	45 – 46 47 – 48		
	Trabajo Rutinario			
	Bajos Sueldos			

*Fuente:* elaboración propia

### **3.3. Población y muestra**

En esta ocasión nuestra población conformara por los 82 trabajadores del Grupo Perú Inkásico. Los cuales son vendedores tanto del mercado interno, externo y emisivo, guías de turismo, personal de producto, personal de cotización, personal de reservas, personal administrativo y personal de operaciones. Según Rojas (4 de septiembre de 2017) se infiere como un grupo de individuos que queremos examinar (párr., 4).

Los sujetos investigados no estarán excluidos.

Para esta investigación consideraremos como muestra a los 82 trabajadores del Grupo Perú Inkásico, porque tenemos muy pocos colaboradores como población. Por lo tanto, utilizaremos la muestra censal porque se estudiará a toda la población. Por otro lado, Moser y Kalton (2017) nos dice que en la muestra se censal se usa los datos de todos los sujetos. Se considera a todo el grupo que conforma nuestra población (p, 26).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En nuestra exploración utilizaremos la técnica llamada encuesta luego será autoadministrada a todos los colaboradores del Grupo Perú Inkásico y se les hará llegar de forma online, el ultimo día que se levanta eta fue el 4 de julio del 2021. De acuerdo a Martínez (2015) la encuesta, describe la aplicación de una lista de preguntas ejecutadas a individuos que forman la muestra de estudios con la finalidad de conseguir los datos para saber la evaluación de un tema en particular (p.27). por consiguiente, Baena (2017) nos dice que la encuesta es una relación de interrogantes realizadas a la muestra que será investigada (p,78).

Utilizaremos el cuestionario el cual contará con 48 interrogantes que estarán destinadas a los colaboradores del Grupo Perú Inkásico, de ese modo tomaremos la escala de Likert. Hernández, Fernández y Baptista (2014) dicen que son escalas más requeridas en los estudios, por lo que expondrá diversidad de ítems los cuales permitirán calcular las respuestas de los sondeados (p. 238).

De ese modo se reglamentará la estabilidad interna con coherencia justa, la herramienta será sujeta a opiniones de conocedores: 1 doctor y 2 magísteres, será estimado y sostenido por 3 fundamentos: claridades, coherencias como también pertinencias. Según Yee y Kan (2017) se fundamenta que es un examen riguroso de los elementos de la encuesta por los jueces calificados (p,35).

**Tabla 3.** *Lista de expertos que validaron el instrumento*

<b>N°</b>	<b>Nombre de Experto</b>	<b>Condición</b>	<b>Resultado</b>
1	Dr. William H. Burgos Torres	Temático	Aplicable
2	Mg. Oscar G. Chicchón Mendoza	Temático y Metodólogo	Aplicable
3	Mg. Wendy E. Alvarado Medina	Temático	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, Moura, Reis y Cordero (2020) nos dice que la confiabilidad aborda la estabilidad y equivalencia del proceso de medición (p.69). Usaremos el Alfa Cronbach: es utilizado para comprobar si cuestionario no está teniendo datos imperfectos, para no tener resultados incorrectos.

**Tabla 4.** *Confiabilidad de Instrumentos*

	<b>Estadística de Fiabilidad</b>	
	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
<b>Motivación Laboral</b>	0.885	30
<b>Rotación del Personal</b>	0.868	30

Fuente: elaboración propia.

De ese modo si promulgamos la seguridad interna en relación prudente, este instrumento será probado en una prueba piloto de 30 individuos del Grupo Perú Inkásico, de esa manera la V1 la Motivación Laboral obtuvo 0.885 y la V2 Rotación del Personal obtuvo 0.868.

### **3.5. Procedimientos**

Según Ramírez (5 de marzo de 2015) Es la agrupación de acción y/o operación que se realizaran y desarrollaran de igual manera, obteniendo información para recoger datos de investigación. Seguidamente comenzaremos a recolectar las notas los cuales se procederán al solicitar permiso al Subgerente del Grupo Perú Inkásico, para aquello se formalizará con el envío online de los documentos legales de la universidad, solicitando el acceso para el estudio. Luego se programará la utilización del instrumento de modo online.

La autorización de aplicación del instrumento se encuentra en anexos

### **3.6. Método de análisis de datos**

Ahora bien, este estudio del análisis de los datos recopilados utilizaremos el sistema estadístico (SPSS versión 26) porque se trata de un método espacioso y maleable de estudio estadístico y gestión de información donde se generan gráficos, tablas entre otros. Es por ello que Kent, Hort y Hollowood (2018) nos manifiesta que el análisis descriptivo donde se seleccionará datos que posteriormente utilizaremos con el procesamiento de las tablas y los gráficos que nos ayudaran en su explicación (p,35).

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio tiene los siguientes principios éticos: teórica, metodología, conclusiones y recomendaciones de ese modo la autenticidad alcanzada por las conclusiones será confiables. Por lo tanto, se respetarán la legalidad de los autores citándolos en cada cita de la investigación.

Según Scott, Shackelford y Raimond (2021) se entiende como una magnitud positiva referente a las limitaciones de vida y sociales y como una magnitud negativa referente a las opiniones equivocadas desde un punto de vista moral (p, 396).el presente estudio se presentara los aspectos que se mencionan a continuación a) Consentimiento de participación, de ese modo Benedetti (2021) nos dice que es un documento que sirve como informante para la participación en una investigación

(p,452), porque los trabajadores que colaboran en el estudio fueron notificados con el propósito de decretar autónomamente su colaboración y ofrezcan su opinión objetiva;

b) Confidencialidad, según Bond y Mitchels (2014) se refiere a que la información obtenida será solo de acceso autorizado porque se mantendrá en discreción la identificación de los encuestados;

c) Presentación de documentos, porque el estudio estará contemplado con una Declaración de Autoría, también usaremos de los datos y nombre del Grupo Perú Inkásico con Carta de Autorización;

d) De ese modo, el estudio se evaluará con el Programa Turnitin con ello se demostrará que no hubo imitación y que los datos estarán referenciados también, se contará con un dictamen que será emitido por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

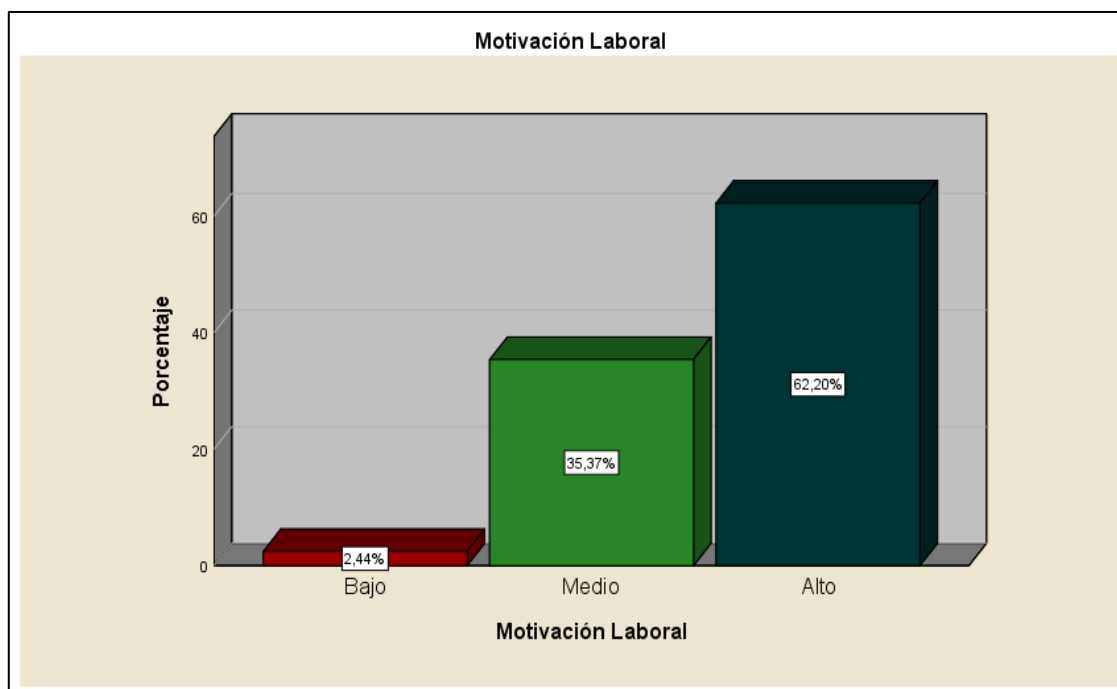


## IV RESULTADOS

Es por ello que en los resultados se tomaran en cuenta 2 tipos de análisis: descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo tomará en cuenta las variables y dimensiones otorgando datos para la investigación en base a los gráficos. Por otro lado, el análisis inferencial tomará en cuenta el cruce las variables estableciendo el nivel de correlación también usaremos al Rho de Spearman para que nos ayuda a obtener la información verídica.

### 4.1 Análisis descriptivo de Motivación Laboral

**Figura1.** Distribución de encuestados según percepción de la Motivación Laboral.

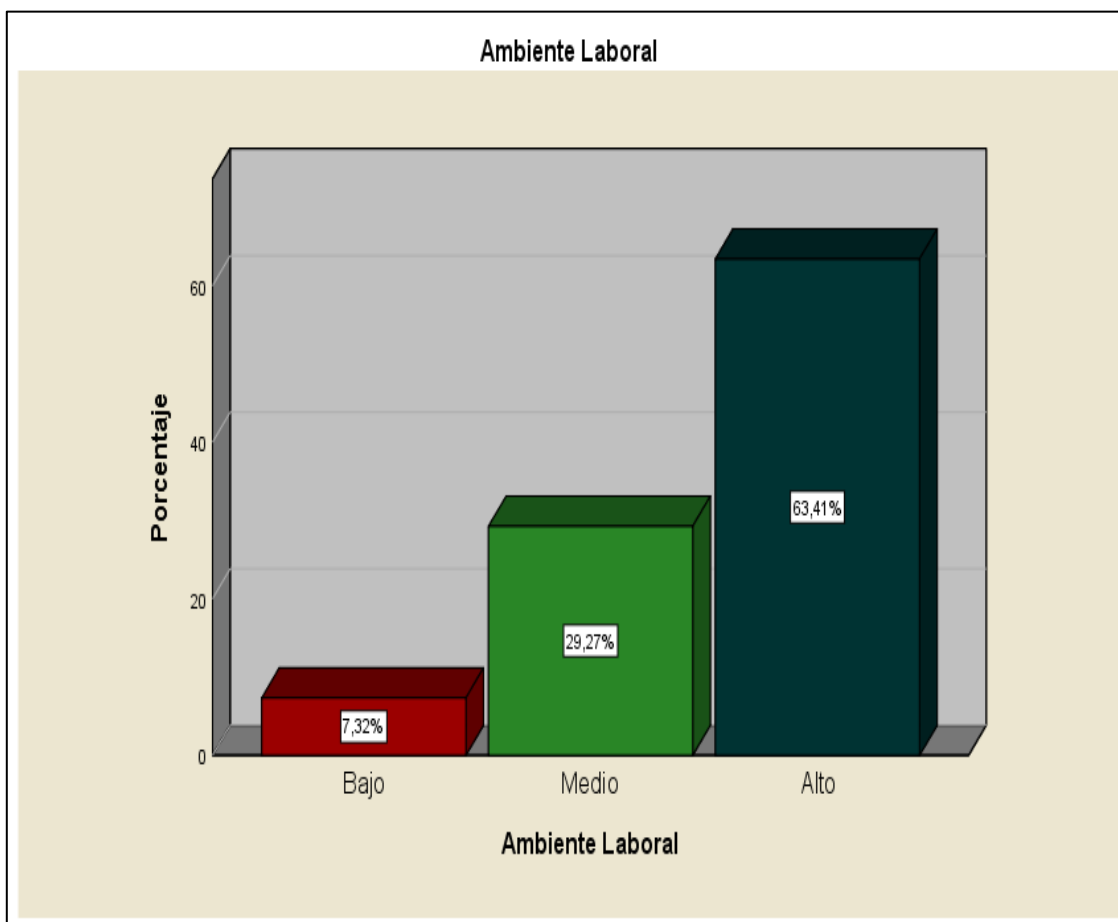


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 1, se observa que del total de encuestados (82), el 2,44 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Motivación Laboral en el Grupo Perú Inkásico, el 35,37%, un nivel medio y el 62,20%, un nivel alto de Motivación Laboral en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podríamos presumirse que la Motivación Laboral tiene una tendencia Alta.

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de Ambiente Laboral

**Figura 2.** Distribución de encuestados según percepción del Ambiente Laboral.

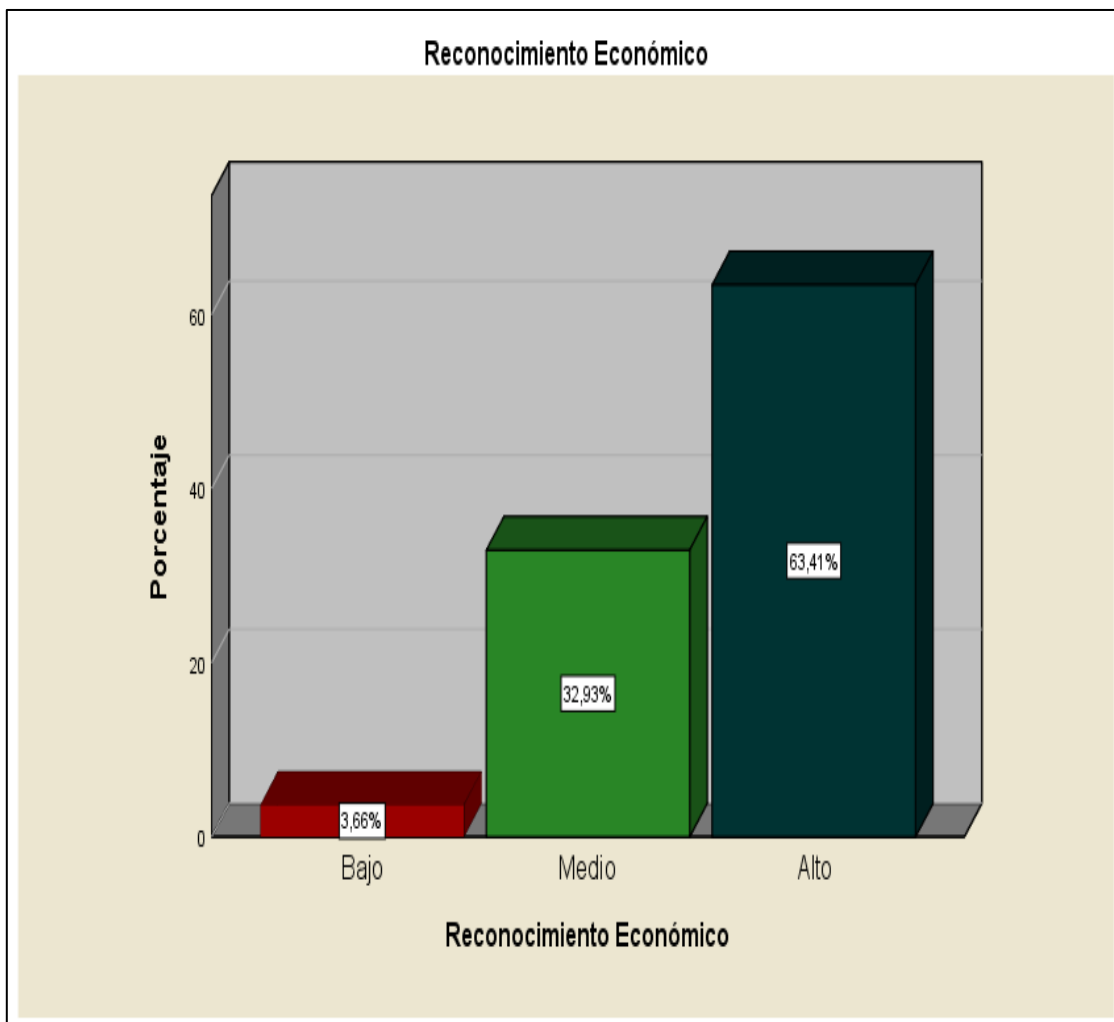


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 2, se observa que del total de encuestados (82), el 7,32 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkásico, el 29,27%, un nivel medio y el 63,41%, un nivel alto de Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podemos presumirse que el Ambiente Laboral tiene una tendencia Alta.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de Reconocimiento Económico

**Figura 3.** Distribución de encuestados según percepción del Reconocimiento Económico

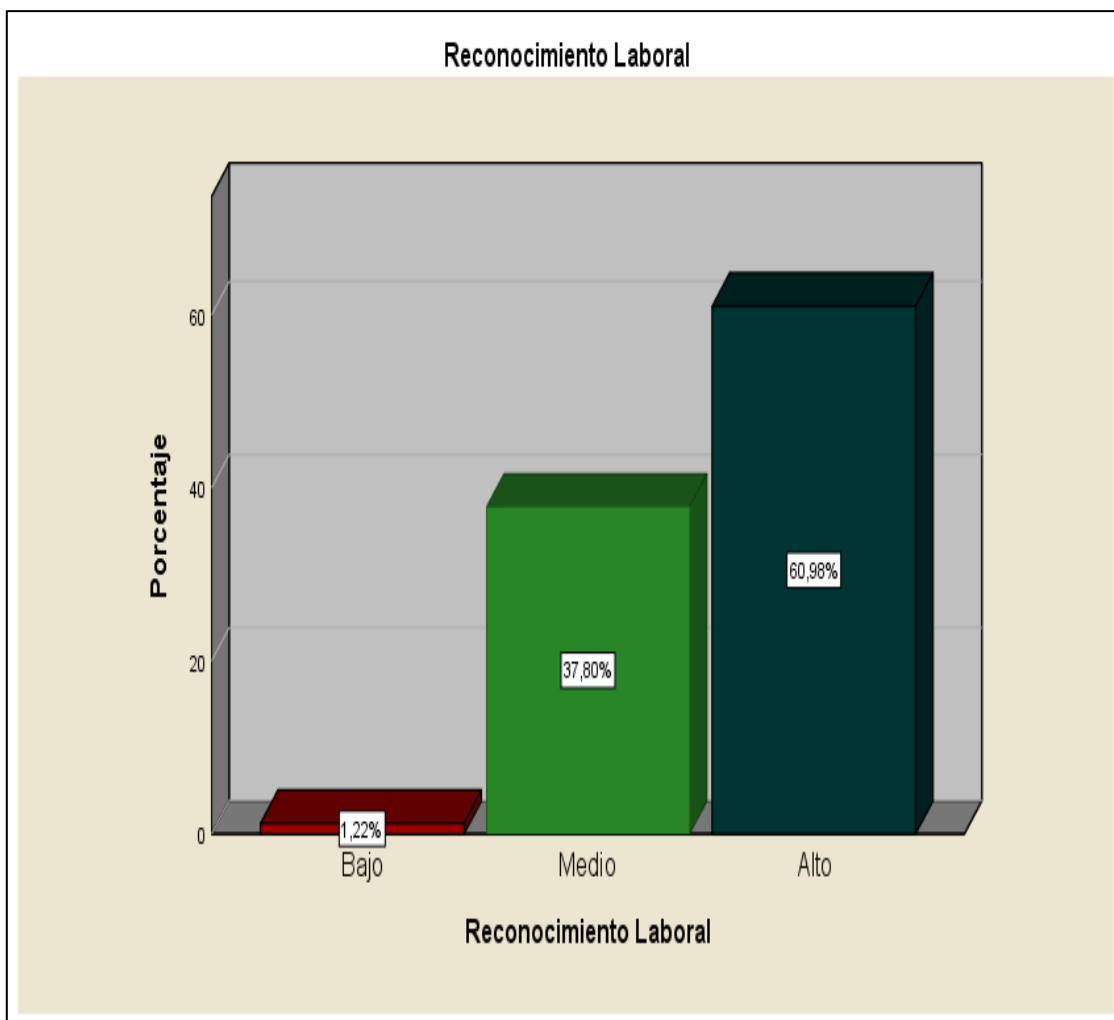


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 3, se observa que del total de encuestados (82), el 3,66 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkásico, el 32,93%, un nivel medio y el 63,41%, un nivel alto de Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podríamos presumirse que el Reconocimiento Económico tiene una tendencia Alta.

### 4.1.3 Análisis descriptivo de Reconocimiento Laboral

**Figura 4.** Distribución de encuestados según percepción del Reconocimiento Laboral.

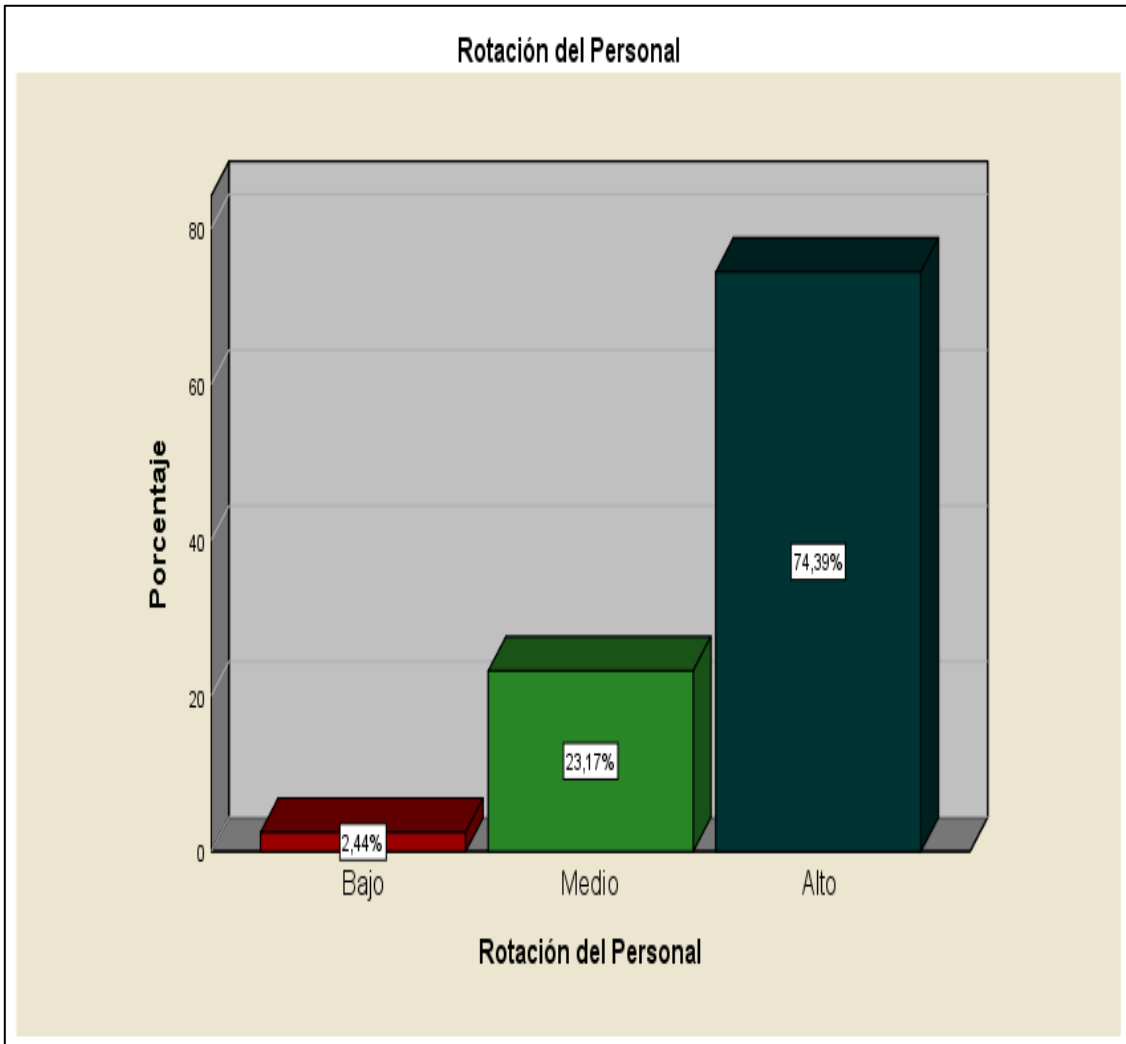


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 4, se observa que del total de encuestados (82), el 1,22 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkásico, el 37,80%, un nivel medio y el 60,98%, un nivel alto de Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podríamos presumirse que el Reconocimiento Laboral tiene una tendencia Alta.

## 4.2. Análisis descriptivo de Rotación del Personal

**Figura 5.** Distribución de encuestados según percepción de la Rotación del Personal.

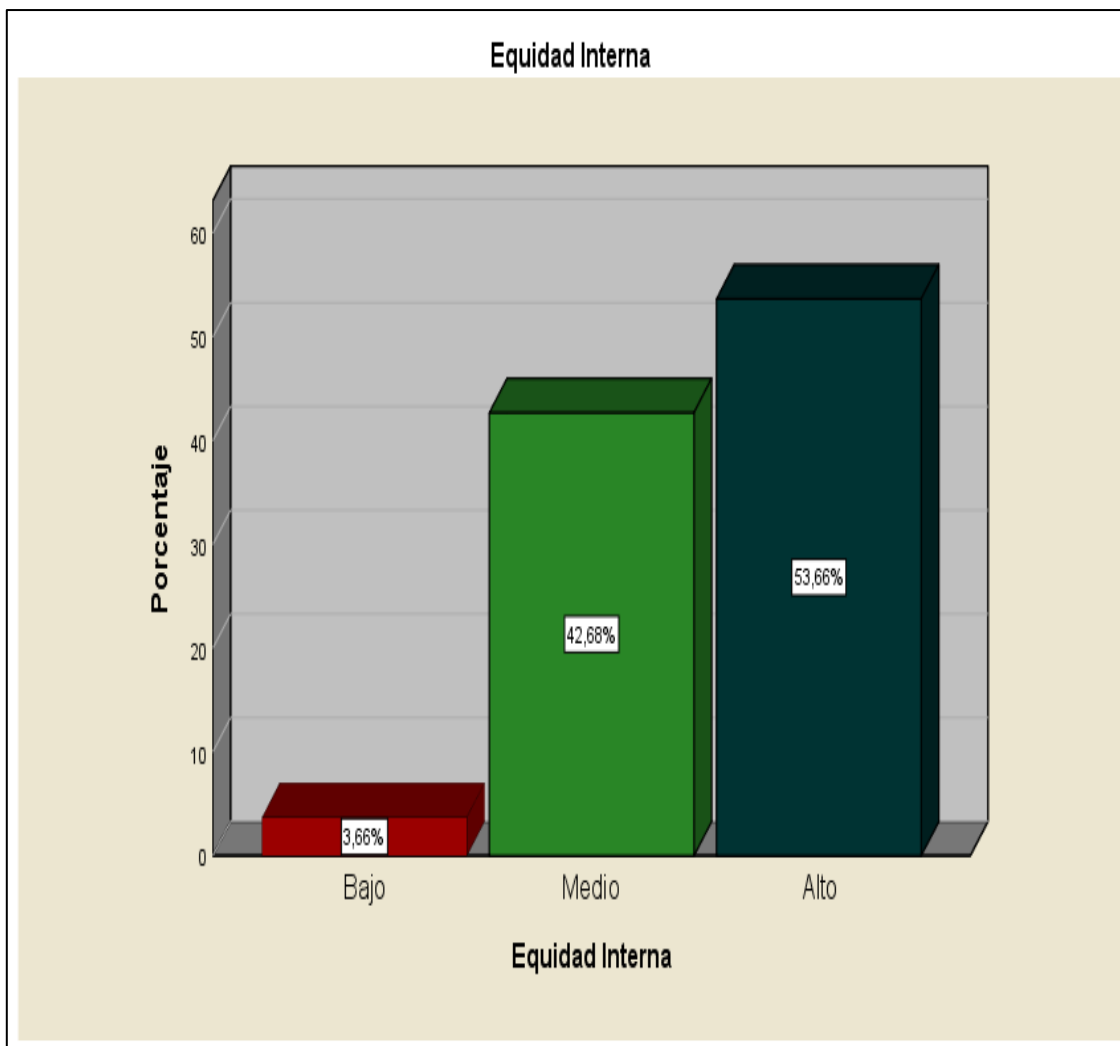


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 5, se observa que del total de encuestados (82), el 2,44 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Rotación del Personal en el centro laboral, el 23,17%, un nivel medio y el 74,39%, un nivel alto de Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podremos presumirse que la Rotación del Personal tiene una tendencia Alta.

#### 4.2.1. Análisis descriptivo de Equidad Interna

**Figura 6.** Distribución de encuestados según percepción de la Equidad Interna

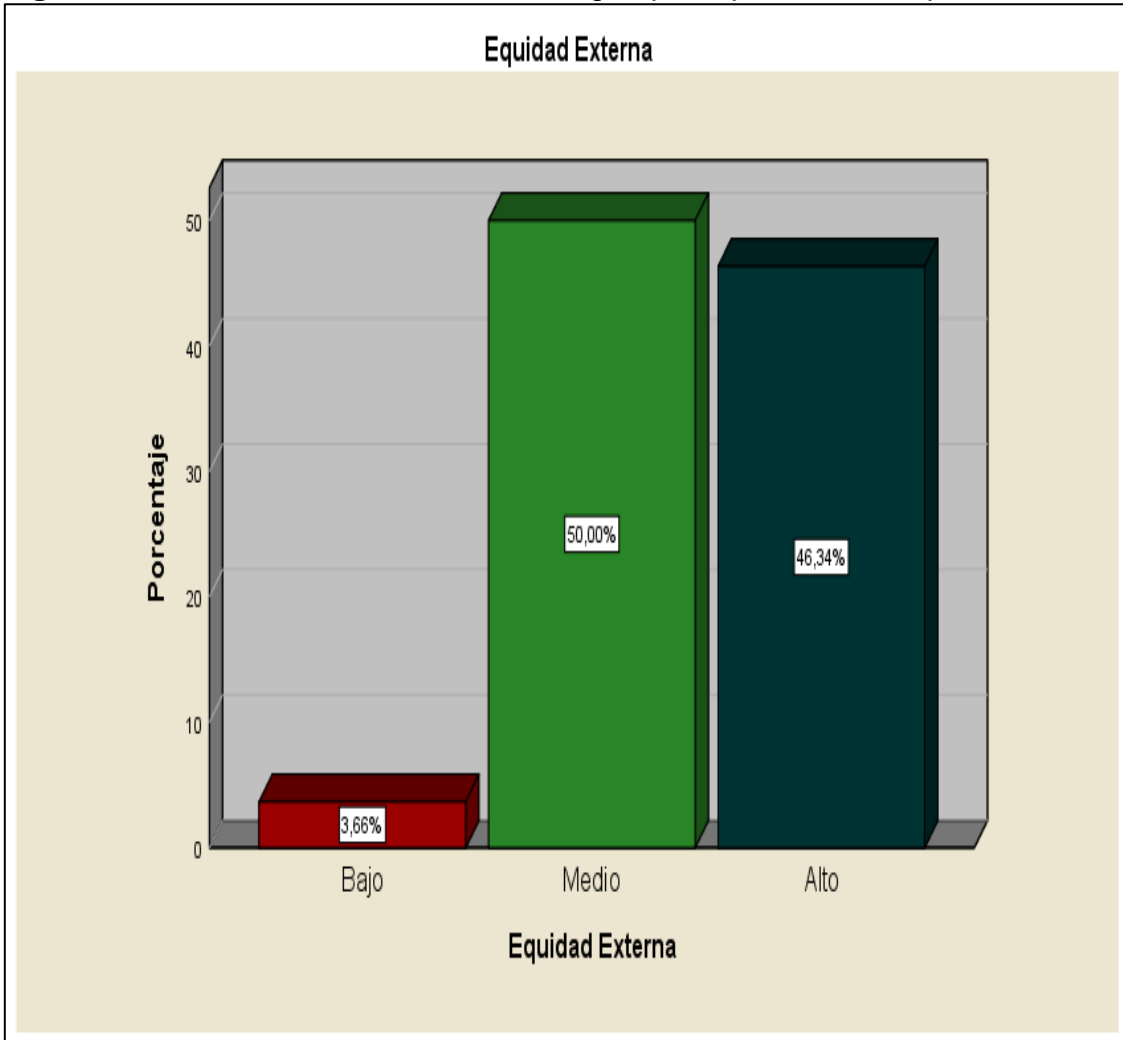


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 6, se observa que del total de encuestados (82), el 3,66 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Equidad Interna en el Grupo Perú Inkásico, el 42,66%, un nivel medio y el 53,66%, un nivel alto de Equidad Interna en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podemos presumirse que la Equidad Interna tiene una tendencia Alta.

#### 4.2.2. Análisis descriptivo de Equidad Externa

**Figura 7.** Distribución de encuestados según percepción de la Equidad Externa.

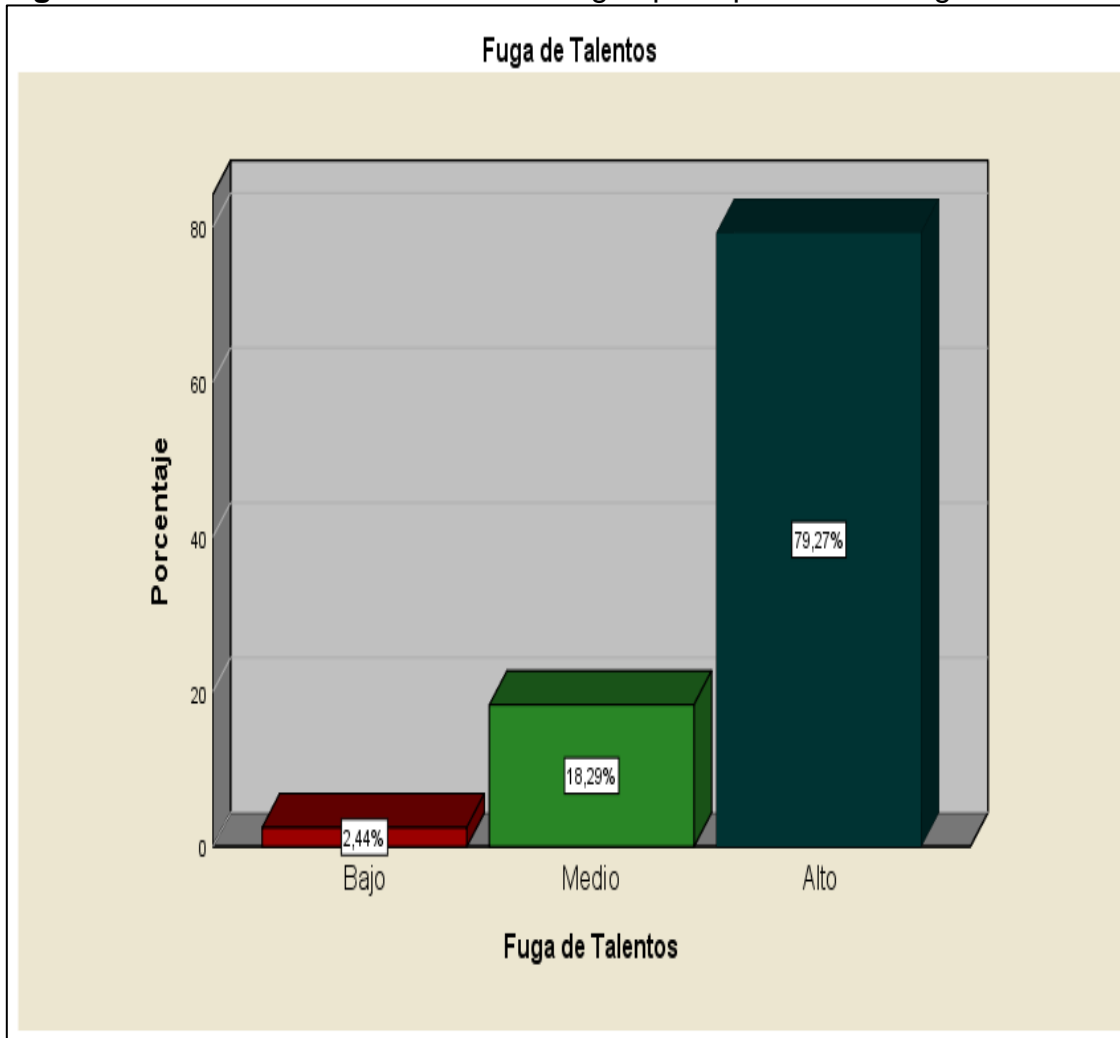


*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 7, se observa que del total de encuestados (82), el 3,66 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Equidad Externa en el centro laboral, el 50,00%, un nivel medio y el 46,34%, un nivel alto de Equidad Externa en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podríamos presumirse que la Equidad Externa tiene una tendencia Media.

### 4.2.3. Análisis descriptivo de Fuga de Talentos

**Figura 8.** Distribución de encuestados según percepción de la Fuga de Talentos.



*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26

En la figura 8, percibiendo del total de encuestados (82), el 2,44 % de los colaboradores percibió un nivel bajo de Fuga de Talentos en el Grupo Perú Inkásico, el 18,29%, un nivel medio y el 79,27%, un nivel alto de Fuga de Talentos en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. Podríamos pensar que la Fuga de Talentos tiene una tendencia Alta.



### 4.3. Análisis inferencial

#### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Ho:** No Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Condiciones:** Si  $p \geq 0.05$ , → acepta la H0; H1

**Tabla 5.** *Correlación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal*

			Categorías para la Motivación Laboral	Categorías para la Rotación del Personal
Rho de Spearman	Categorías para la Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Categorías para la Rotación del Personal	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26.

De ese modo los resultados mostrados en la tabla 5, en la muestra de 82 sujetos calculando que el nivel de significancia es igual a 0.00, indicando que hay vínculo entre las variables, también revisaremos la valoración es la correlación de la prueba del Rho Spearman, que al calcularlo fue de 0.566, sugiriendo que se encontró relación moderada de confiabilidad entre las variables. Contradiendo la hipótesis nula y aceptando que hay relación moderada entre la Motivación Laboral y la Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020.

### Prueba de la hipótesis específica 1.

**Hi.** Existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Ho.** No existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Condiciones:** Si  $p \geq 0.05$ , → acepta la H0; H1

**Tabla 6.** *Correlación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral*

			Categorías para la Rotación del Personal	Categorías para el Ambiente Laboral
Rho de Spearman	Categorías para la Rotación del Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Categorías para el Ambiente Laboral	Coefficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26.

De esa manera los resultados que presentaremos en la tabla 6, en la muestra de 82 seres se calcularon que el nivel de significancia es igual a 0.00, deduciendo que existe relación entre las variables, al igual que al revisar el valor de la correlación de la prueba del Rho Spearman, la validez calculada fue de 0.395, pensando que existe relación baja de fiabilidad entre las variables. En consecuencia, se rechazará la hipótesis nula y reconociendo que hay relación baja entre la Rotación del Personal y el Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020.

## Hipótesis específica 2

**Hi:** Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Ho:** No Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Condiciones:** Si  $p \geq 0.05$ , → acepta la H0; H1

**Tabla 7.** *Correlación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico*

			Categorías para la Rotación del Personal	Categorías para el Reconocimient o Económico
Rho de Spearman	Categorías para la Rotación del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Categorías para el Reconocimiento Económico	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\*.

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

*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26.

Es por ello que los resultados presentados en la tabla 7, con la muestra de 82 individuos se calculara que el nivel de significancia es igual a 0.00, lo que está indicando que existe relación entre las variables, por consiguiente, viendo la efectividad de la correlación de la prueba del Rho Spearman, el cálculo fue de 0.570, señalando que existe relación moderada de confiabilidad entre las variables. Entonces rechazaremos la hipótesis nula y admitiendo que existe relación baja entre la Rotación del Personal y el Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020.

### Hipótesis específica 3

**Hi:** Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Ho:** No Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

**Condiciones:** Si  $p \geq 0.05$ , → acepta la H0; H1

**Tabla 8.** *Correlación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral.*

			Categorías para la Rotación del Personal	Categorías para el Reconocimien to Laboral
Rho de Spearman	Categorías para la Rotación del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Categorías para el Reconocimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

*Fuente:* Elaborado para el estudio. Reporte del SPSS V26.

Por lo tanto, los resultados que se están entregando en la tabla 8, en la muestra de 82 personas se computaron que el nivel de significancia es igual a 0.00, resultado menor a 0.05, advirtiendo que existe relación entre las variables, de ese modo al verificar el valor de la correlación de la prueba del Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.411, señalando que existe relación baja de confiabilidad entre las variables. Es por ello que rechazaremos la hipótesis nula y aceptaremos que existe relación baja entre la Rotación del Personal y el Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020.

## V DISCUSIÓN

En este punto, discutiremos los distintos antecedentes tanto nacionales como internacionales contrastándolos con nuestra investigación y de esa manera procederemos a replicar las relaciones que existen entre las variables que estamos estudiando.

Respecto a los resultados de la hipótesis general del análisis inferencial se observaron que con el empleo del Rho de Spearman se obtuvieron un nivel de correlación media (Rho 0.566) y un nivel de sig. (p-valor 0,000), concluyendo, el rechazo de la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. De tal manera, finalizamos con la existencia de una correlación significativa entre la Motivación Laboral y la Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico, Miraflores 2020. En consecuencia, de lo percibido por los sujetos señalaron que en el análisis descriptivo de la Motivación Laboral y la Rotación del Personal se encuentran a un nivel alto al 100% de la muestra. Mostrando que la totalidad de los colaboradores del Grupo Perú Inkásico se siente complacido con lo que puedan obtener de parte del Grupo Perú Inkásico. Declarando que el resultado de la hipótesis específica, presentando progresos en estas variables ya que al sentirse cómodos no tendrán motivos para desear fugar del Grupo.

De esa manera en México, Caldera, Arredondo y Zarate (2019) en su artículo. el objetivo fue determinar Rotación de Personal en la Industria Hotelera. La investigación es cualitativa, descriptivo y diseño no experimental. Se hizo la encuesta a 67 a los colaboradores del hotel. Las principales causas de rotación son: a) el sistema de compensaciones; b) el reclutamiento y selección de personal; y c) la desmotivación de los empleados. Se concluye que se diseñaron algunas acciones para disminuir la fuga de talentos. Así como en el Perú, Castillo y Vargas (2018) en su tesis. Tiene de meta diagnosticar la conexión a través de Calidad de vida laboral y rotación de personal. Este examen fue basado en el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, utilizando el recojo de testimonios mediante el cuestionario. Se obtuvo como resultados que, el análisis estadístico, mediante la prueba Rho = 0.838. Por otro lado, se concluye que al facilitar vida laboral optima la rotación de personal disminuirá.

Por ende, en la teoría del factor dual de Frederick Herzberg (1967) citado por Crespo, López, Peña y Carreño (2003), en consecuencia, su investigación determina que los colaboradores encuestados se sentían conformes en su lugar de labor, atribuyendo de forma buena al ente, mejorando muchas capacidades internas poniéndole más empeño y compromiso y cuando sentían insatisfacción afectaba a los objetivos, la política de la empresa, las relaciones amistosas que se presentan., etc.; (p,239). De este modo la aseveración sumada a los resultados de la hipótesis general, nos demuestra que hay una ocasión para mejorar en las variables de estudio en favor del Grupo Perú Inkásico para conseguir que los colaboradores se sientan motivados y avistemos la rotación del personal.

Por lo cual concuerdo con las investigaciones hechas por los autores mencionados, dado que en sus investigaciones son semejantes a mi investigación porque, ya que también existe relación entre las variables La Motivación Laboral y La Rotación del Personal.

Referente a los resultados de la hipótesis específica 1, del análisis inferencial, se observará que con el empleo estadístico Rho de Spearman se obtuvieron un nivel de correlación baja (Rho 0.395) y un nivel de sig. (p-valor 0,000), de esa manera, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. concluyendo, que existiría una correlación significativa entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020. De ese modo se percibe que los colaboradores señalan que en el análisis descriptivo del Ambiente Laboral se localiza en un nivel alto al 100% de la muestra. Indicando que el total de trabajadores del Grupo Perú Inkásico se siente conforme con el entorno laboral. Aseverando que el resultado de la hipótesis específica, refleja que existiría ocasiones de mejoras relacionadas a la dimensión en ganancia del Grupo Perú Inkásico.

Los resultados están en afinidad con la investigación realizada en Venezuela por, Mendoza y Pérez (2019) dado que en la empresa existe una alta presencia de Motivación laboral y por ende poca fuga de talentos. Así mismo, en Perú, Talledo y Amaya (2019) nos dicen que en su investigación hay relación moderada entre Motivación y compromiso laboral. De esa manera en Venezuela, Alvarado, Quero y

Bolívar (2016) donde el objetivo principal fue identificar la relación de Estilo Gerencial y Motivación Laboral. Con un método tipo analítico correlacional y un diseño no experimental, utilizando el recojo de datos. Se obtuvo los siguientes resultados, la relación fue muy baja con un  $r = 0.133$ , positiva y significativa a nivel 0,000 entre las variables. Por otro lado, la investigación concluyó que las variables tuvieron una correlación muy baja y positiva entre ellas. Por otro lado, en Perú, Montes y Díaz (2020) en su artículo, teniendo como intención ver a la Motivación y satisfacción laboral. Este tratado se apoyó en un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, Se obtuvo como resultados un ( $r=0.488$ ,  $p=0.000$ ). Por otro lado, finalizó en afirmar el vínculo de las variables. En consecuencia, en España, Bohórquez, Pérez, Caiche y Rodríguez (2020) concluyó en establecer recomendaciones motivacionales para que mejoren las prácticas laborales, mejorando de ese modo el ambiente de los colaboradores. Es por ello que, en Perú, Puma (2020) afirma que los colaboradores muestran elevada sensación de motivación en el trabajo, ya que mayormente se debe a la gestión alrededor del convenio que realizan los jefes con sus subalternos.

Conforme los resultados de la hipótesis específica 2, se estarán observando del modo estadístico Rho de Spearman obteniendo un nivel de conexión media (Rho 0.570) y un nivel de sig. (p-valor 0,000), de ese modo, se rechazará la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. En conclusión, existiría una correlación significativa entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020. Por lo tanto, se percibe que los individuos señalaron que el Reconocimiento Económico encontrando un nivel alto al 100% de la muestra. Indicando en una totalidad de los trabajadores del Grupo Perú Inkásico considera que se siente conforme con los ingresos, salarios y bonos que puedan recibir de parte de la organización. Afirmando que resultado de la hipótesis específica, presentaría progresos en esta dimensión en beneficio del Grupo Perú Inkásico.

Esto nos asemeja a la afirmación en Indonesia de Puspitasari y Adams (2019) en su artículo, tuvo como objetivo identificar la correlación de ambas variables. Con un método de enfoque cuantitativo. Se obtuvo como resultados, parcial mediante el uso de la prueba t y 5% significativo, F y un 5% significativo Por otro lado, se concluyó que

el cumplimiento de los trabajadores puede beneficiarse cuando el estrés de los colaboradores es bajo y la motivación de los trabajadores es alta. Por consiguiente, en Perú, Bailleti, L. (2020) en su investigación, se plantea como objetivo determinar Motivación laboral y desempeño laboral. Se basó en enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, utilizando el cuestionario. Se obtuvo como resultados un ( $r = ,518$ ;  $p < 0.05$ ), concluye que La motivación se vincula con el desempeño, esto significa que a máximo sea la fase de motivación que tengan los colaboradores, máximo será el desempeño que tengan en el interior del ente.

De ahí que, en Venezuela, Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca (2019) su objetivo fue determinar si se relacionan: Motivación, satisfacción laboral y estado de flow. Con un método tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. Obtuvo como resultados un valor de  $r = 0,705$ . concluyo que existe elevada asistencia de Motivación gremial en los entes prestadoras de sanidad y elevada asistencia de inmortalidad gremial en los empleados de dichas empresas. Ahora bien, en Perú, Marin y Placencia (2017) tuvo como finalidad la relación de Motivación y satisfacción laboral. Metodología descriptiva, observacional, transversal de tipo relacional, utilizo el cuestionario. Obtuvieron como resultado el coeficiente de Spearman fue de 0.336. Concluyendo la relación entre las variables es baja y positiva.

Del mismo modo en Ecuador, Leomar (2017) en su artículo. Que como objetivo fue el compromiso de trabajo y la intención de rotación del personal. Se utilizará una relación descriptiva-correlativa. Los resultados revelaron que, a través de la correlación de Pearson es 0.3990 y significancia de 0.01. Se finalizó que hay una reciprocidad significativa entre compromiso de trabajo y la intención de rotación del personal. Igualmente, que, en el Perú, Flores (2020) en su tesis. Su propósito fue determinar Satisfacción laboral y la rotación del personal. Esta aplicación se basó en el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, utilizando como instrumento los datos del cuestionario. Se obtuvo como resultados un valor de Rho de 0,269 y Sig. De 0.022. Por otro lado, el estudio concluyó que se encontró de parte de Satisfacción laboral y la rotación del personal reciprocidad.

Es por ello que nos basaremos en la Teoría del Equilibrio Organizacional de Herbert Simon, mencionado por Estrada (2007), porque lo vincula sobresalientemente



a nuestra variable estudiada dado que se hace mención a la igualdad de pagos de incentivos entre el ente y los empleados, de acuerdo al nivel de aportación a la organización. De modo que se vincula la relación jefe y colaborador y se ve como el empleado hace aportaciones a la organización y el empleador evalúa a este, de esa manera ven el impacto de la salida del colaborador, es por ello que el incumplimiento mayormente ocasiona disgusto y fuga de talentos.

Finalmente, los resultados de la hipótesis específica 3, del análisis inferencial se pueden ver aplicando la estadística Rho de Spearman consiguiendo un nivel de correlación baja (Rho 0.411) y un nivel de sig. (p-valor 0,000), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Concluimos que existe una correlación significativa entre entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020. En contraste de lo percibido por los sujetos señalaron que en el análisis descriptivo del Reconocimiento Laboral se encuentra a un nivel alto al 100% de la muestra. Mostrando que la totalidad de los colaboradores del Grupo Perú Inkásico se siente conforme con estímulos que puedan recibir de parte del Grupo. Testificando el resultado de la hipótesis específica, presentando avances en esta dimensión en beneficio del Grupo.

Todos los resultados se encuentran en relación a lo afirmado en España por, Campos, Gutiérrez y Matsumura (2019) en su artículo. busca determinar a la Rotación y desempeño laboral. Se basó en un método correlacional. Se obtuvo como resultados según Pearson (p-valor= 0.511). Por otro lado, la investigación concluyo que efectivamente existe relación moderada a través de la rotación y desempeño laboral. De manera similar en el Perú, Carhuapoma, Y. (2017) en su tesis, que tiene el objetivo diagnosticar rotación de personal y la productividad. Se basará en un enfoque descriptivo correlacional, diseño no experimental, utilizando el cuestionario. Se obtuvo como resultados, Rho= 0.607 la cual es mayor a 0.05. En conclusión, se corrobora que no hay nexo entre las variables estudiadas.

Ahora bien, en Chile, Cifuentes (2017) la tesis, objetivo fue identificar diferentes causas de rotación del personal. Este estudio se basó en el enfoque cualitativo, utilizando como instrumento las entrevistas semiestructuradas. Se obtuvo como

resultados, que la empresa debería mejorar en los horarios laborales, beneficios laborales, integración y conocimiento de la empresa en los colaboradores. Por otro lado, la investigación concluyo que la organización Tiene elevados registros de rotación de sus trabajadores, afectando grandemente los costos de los colaboradores, los cuales son: formación, uniformes, entre otras. Del mismo modo en el Perú, Villanueva, W. (2020) en su tesis, cuyo objetivo es identificar la concomitancia de Bienestar laboral y la rotación de personal. metodología con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Consiguiendo como resultados,  $Rho = 0,795$ . Se finiquitó que encontró analogías dentro de bienestar laboral y rotación de personal.

Por añadidura en Jordania, Mansuor y Sharour (2021) en su artículo, realizaron un estudio sobre influencia del agotamiento, satisfacción laboral, intención de rotación y carga de trabajo. Este estudio se basó en un método diseño transversal con enfoque de muestreo por conveniencia. Se obtuvo como los resultados mostraron que  $R^2 = .29$ ,  $R^2$  ajustado = .287,  $F(6,141) = 9.45$ ,  $P < 0.01$ . Por otro lado, Se concluye que los gerentes de enfermería pueden prestar atención a disminuir el agotamiento y analizar la intención de fuga del personal de sanidad. También en el Perú, Becerra (2018) en su tesis. Tiene como deseo ver la Rotación de personal y productividad. Este análisis estará basado en el enfoque cuantitativo, con un método correlacional y tipo aplicada, utilizando como instrumento de recojo de información al cuestionario. Se obtuvieron por el coeficiente de Alfa de Cronbach 0.747 para rotación de personal y 0.666 para productividad. Los resultados son ( $Rho = 0.807$ ) y significativa ( $p < 0.05$ ). Por otro lado, la investigación concluyo que hay relación entre rotación de personal y productividad en un área del ente.

De esa manera concuerdo con la investigación realizada por los autores mencionados dado que sus artículos son similares a mi investigación porque también existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.

## VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Concluyéndose que existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal ya que se evidencia en los valores obtenidos de  $Rho = 0.566$ , y significancia de 0.00, de esa manera el personal se siente motivado con su trabajo no deja la organización y de existir una rotación pues sería por motivos externos o deseos de postular a otras organizaciones.

SEGUNDA: Se concluye que existe relación, entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral, dado que se evidencio en los valores obtenidos con un  $Rho = 0.395$ , y significancia de 0.00, ello significa que el trabajador se siente conforme en el ambiente laboral que se encuentra y no abandonara su trabajo siempre y cuando sea por motivos mayores.

TERCERA: Se concluyó que existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico, ya que se evidencio en los valores obtenidos con un  $Rho = 0.570$  y significancia de 0.00, es decir que los colaboradores se sienten conformes con sus ingresos y por ende solo abandonarían a la organización por motivos mayores.

CUARTA: Se concluyó que si hay relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral dado que se evidencio con la obtención de un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.411$  y una significancia de 0.00, es decir que los colaboradores, se sienten satisfechos con el trato de sus jefes y por ende no habría rotación del personal.

QUINTA: Finalmente se concluye que la variable motivación laboral está relacionada en forma directa con la variable Rotación del Personal en los colaboradores del Grupo Perú Inkásico. Es decir, a mayor motivación del personal examinado menor Rotación del Personal.

## VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los Gerentes del Grupo Perú Inkasico tomar acciones para mejorar la motivación y con ello disminuir la rotación del personal, en el grupo se ve desmotivación y para arreglar este problema se generarían estrategias de motivación como, por ejemplo: reconocimientos por logros, premios, pagos de estudios, capacitaciones en los puestos de trabajo, entre otros, con esto se conseguirá que el trabajador se fidelice y la rotación del personal tienda a disminuir.

SEGUNDA: Se recomienda a los jefes del Grupo Perú Inkasico considerar la realización de encuestas para conocer con exactitud las expectativas que tienen los colaboradores respecto al ambiente laboral ya que a pesar de tener correlación entre las variables es muy baja y por ende debe haber mejoras en el ambiente de esa manera la satisfacción será óptima y no veremos rotación.

TERCERA: Se recomienda a los jefes del Grupo Perú Inkasico aumentar los incentivos al personal y ponerles metas respecto a sus logros tanto por ventas como también por funciones, de esa manera pondrán más empeño y sentirán mejor recompensados, además esto ayudara a la organización en su crecimiento de utilidades.

CUARTA: Se recomienda a los jefes del Grupo Perú Inkasico mejorar el tema de los ascensos y los reconocimientos como por ejemplo el empleado del mes o del año, para motivar de esa manera a los colaboradores y pongan mayor empeño en generar beneficios a la organización.

QUINTA: Finalmente se recomienda al área de recurso humanos realizar estrategias por ejemplo promocionar incentivos, reconocimiento público, fomentar la competencia amistosa, mejorar los beneficios sociales, entre otras, lo cual que permitirá promover la motivación laboral y así lograr que la rotación del Personal disminuya en el grupo.

## REFERENCIAS:

Almeda, C. (07 de julio 2017). La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella. [mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>

Alvarado, Quero y Bolívar (2016). *Estilo Gerencial y Motivación Laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda*. Revista Negotium. nov2016, Vol. 12 Issue 35, p56-79. 24p., Venezuela.

Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales*. Madrid. España: Ediciones Paraninfo, SA.

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral para competencias. Recuperado de: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Bailleti, (2019). Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de un call center del Cercado de Lima 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Becerra (2018) *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Benedetti, F. (2021). Placebo Effects: Understanding the Mechanisms in Health and Disease. Oxford: Inglaterra. OXFORD UNIVERSITY PRESS.

Bohórquez, Pérez, Caiche y Rodríguez (2020). *Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista de la Universidad de Cienfuegos, Carlos Rafael Rodríguez Volumen 12, Número 3, Páginas 385 –

Bond y Mitchels (2014). *Confidentiality & Record Keeping in Counselling & Psychotherapy*. (2ª ed.). Washington DC: USA. SAGE Publications Ltda.

- Caldera, Arredondo y Zarate (2019). *La Rotación de Personal en la Industria Hotelera en el Estado de Guanajuato, México*. Revista Ibero - Americana de Estrategia (Vol. 18, Issue 4).
- Campos, Gutiérrez y Matsumura (2017). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Revista Cuidarte, Vol 10, Iss 2 (2019). Universidad de Santander, 2019.
- Carhuapoma, Y. (2017). *Los Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa "Sef Perú Holding 2019*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Castillo y Vargas (2018). *Calidad de vida laboral y rotación de personal en la empresa Inversiones Safe Mobile S.A.C, situada en el distrito de Surquillo*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Charleux y Loubat (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica*. Madrid: España. NARCEA, S.A. DE EDICIONES MADRID.
- Cifuentes, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. (Tesis de Posgrado). Universidad de Chile, Chile.
- Crespo, López, Peña y Carreño (2003). *Administración de Empresas*. Madrid. España: Editorial Mar. S.L.
- Delpueche, S., (2021). Beneficios de contar con un programa de reconocimiento laboral. [ mensaje de Blog]. Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/programa-reconocimiento-laboral/>
- Esan. (15 de mayo 2019). El entorno laboral: una clave para retener talentos. Revista La Cámara. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/05/el-entorno-laboral-una-clave-para-retener-talentos/>
- Esan (17 de marzo 2021). Estructura salarial: ¿cómo lograr el equilibrio entre la equidad interna y la competitividad externa? Recuperado de:

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/03/estructura-salarial-como-lograr-el-equilibrio-entre-la-equidad-interna-y-la-competitividad-externa/>

Escobar y Bilbao. (2020). *Investigación y Educación Superior*. (2ª ed.). España: Editorial Lulu.

Esteban, N. (2017). Tipos de investigación. Recuperado de: <http://biblioteca.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Estrada, F. (junio, 2007). Hebert A. Simon y la Economía Organizacional. Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2821/282121961007.pdf>

Flores, P. (2021). *Satisfacción laboral y la rotación del personal en el área de caja de la tienda Tottus de Los Olivos, año 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Folsom y Boulware (2014). *Encyclopedia of American Business*. New York: USA. Facts On File, INC.

Gestión. (24 de marzo 2020). ¿Demasiada rotación? 7 estrategias para motivar a tu personal. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/demasiada-rotacion-7-estrategias-para-motivar-a-tu-personal-nnda-nnlt-noticia/>

Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021). Fuga de Talento: causas, consecuencias y soluciones. [Mensaje de Blog]. Recuperado de: <https://interimgrouphr.com/blog/gestion-talento/fuga-talento-causas-soluciones/>

Ghignone, G. (09 de abril 2018). Reconocimiento laboral, el poder de la motivación. [Mensaje en un Blog]. Recuperado de: <https://temotiva.com.ar/reconocimiento-laboral/>

Gómez, M., (2014). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Brujas.

- Gómez, L. (01 de febrero de 2016). Las 4 P'S de la Política de Compensación. [Mensaje en un Blog]. Recuperado de: <https://www.cerem.pe/blog/las-4-p-s-de-la-politica-de-compensacion>
- González, C., (2021). Equidad Interna y Competitividad Externa: el gran desafío de las empresas. Recuperado de: <http://globalhumancon.com/equidad-interna-y-competitividad-externa-el-gran-desafio-de-las-empresas/>
- Gratto y McConnell (2020). *Management Principles for Health Professionals*. (8ª ed.). Philadelphia, Pennsylvania: USA. JONES & BARTKETT LEARNING.
- Grover y Gray. (2019). *Understanding Nursing Research: First South Asia Edition, E-Book: Building an Evidence-Based Practice*. Texas: USA. ELSEVIER.
- Hanvey, Ch. (2018). *Wage and Hour Law: Guide to Methods and Analysis*. USA. Springer INC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Editorial Mc. Graw Hill Education.
- Jameson, C. (2016). *Creating a Healthy Work Environment*. San Francisco: USA. Balboa Press.
- Kent, Hort y Hollowood (2018). *Descriptive Analysis in Sensory Evaluation*. New York: USA. WILEY Blackwell.
- Leomar, C. (2017). *Relación del compromiso de trabajo y la intención de rotación del personal docente de la Southern Luzon State University: Un estudio comparativo entre el tiempo regular y parcial*. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades (Vol. 5, Issue 24).
- Mansuor y Sharour (2021). *Resultados de la encuesta sobre la percepción de la cultura de seguridad del paciente entre enfermeras de emergencia en Jordania: influencia del agotamiento, satisfacción laboral, intención de rotación y carga de trabajo*. Revista de Elsevier España SLU. 10.1016 / j. jhqr.2021.05.001. Facultad de Enfermería, Universidad AL-Zaytoonah de Jordania, Jordania.



- Marin y Placencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima). Revista de October 2017 17(4):42-52 Universidad de San Martín de Porres, Perú.
- Martin, E. (3 de octubre 2019). 5 ventajas competitivas de la correcta gestión de los RRHH. [Mensaje de Blog]. Recuperado de: <https://www.grupocibernos.com/blog/5-ventajas-competitivas-de-la-correcta-gestion-de-los-rrhh>
- Martínez, I. (2015). *Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación*. Barcelona. España: EDITORIAL LEARNING S.L.
- Mendoza y Pérez (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Empleados de Empresas Prestadoras de Salud del Municipio de Riohacha (Colombia) Y El Municipio De Maracaibo (Venezuela)*, *Revistas Electrónicas URBE* (Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín). Venezuela.
- Meneses, J. (10 de julio 2016). Justificación Teórica, Practica y Metodológica de la Investigación. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://metodo1ucv.blogspot.com/2016/07/justificacion-teorica-de-la.html>
- Montes y Diaz (2020) Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*; Vol. 12 No. 2 (2019). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Moreno, E. (9 de abril de 2018). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. [Mensaje de un Blog]. Recuperado de: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=0>
- Moser y Kalton (2017). *Survey Methods in Social Investigation*. New York: USA. British Library Cataloguing in Publication Data.
- Moura, Reis y Cordero (2020). *Handbook of Research on Determining the Reliability of Online Assessment and Distance Learning*. New York: USA. IGI GLOBAL PUBLISHER of TIMELY KONWLEDGE.

- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Barcelona. España: Babelcube Inc.
- Premoli, D., (2020). El impacto del reconocimiento laboral en el compromiso de tus empleados. Recuperado de: <https://myhappyforce.com/es/2020/11/30/reconocimiento-laboral-compromiso/>
- Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud). *Revista Venezolana de Gerencia*; Vol. 24 Núm. 87 (2019) Universidad del Zulia, Venezuela.
- Puchol y Ongallo (2018). *101 claves para formadores de empresa, Todo lo que nos habría gustado saber cuando nos iniciamos en la formación*. Madrid: España. ESIC EDITORIAL.
- Puma (2020) La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*; Vol. 23, Núm. 3 (2020): *Revista de Ciencia y desarrollo*; 45-53; 2409-2045; 1994-7224; 10.21503/cyd. v23i3 Universidad Alas Peruanas, Perú.
- Puspitasari y Adams (2019). *La influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral*. *Revista de la Escuela de posgrado Universitas Airlangga Surabaya*, Volumen 35, Número especial 21, Páginas 102 – 1122019. Indonesia.
- Ramírez, F. (5 de marzo de 2015). Manual del Investigador, Ideas Sueltas para empezar a Investigar. [Mensaje de Blog]. Recuperado de: <https://manualdelinvestigador.blogspot.com/2015/03/tecnicas-de-investigacion.html>
- Robins, P., (2012). *Political Ecology: A Critical Introduction*. New York. USA: Editorial Offices.
- Rojas, A. (4 de septiembre de 2017). Investigación e Innovación Metodológica. [Mensaje de Blog]. Recuperado de: <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

- Romainville, C. (2018). *The Awakening of the World. El Despertar Del Mundo*. USA: Editorial Palibrio.
- Rudolph, M. (2018). *A study on motivational theories and motivational factors for the job performance*. New York: USA. GRIN Verlag.
- Sánchez, J., (2021). Presupuesto. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/presupuesto.html>
- Santa Cruz, F. (26 de octubre de 2015). Tipos y diseños de investigación [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://florfanysantacruz.blogspot.pe/2015/10/tipos-y-diseno-de-investigacion.html>
- Sarries L. y Casares E. (2008). *Buenas prácticas en recursos humanos*. (3ª ed.). Madrid. España: ESIC Editorial.
- Shackelford y Raimond (2021). *Legal and Ethical Aspects of International Business*. New York: USA. Published by Wolters Kluwer In New York.
- Talledo y Amaya (2020). *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Tracy, B. (2016). *Motivation*. Tennessee. USA: Grupo Nelson Inc.
- Villanueva, W. (2020). *Bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall, Independencia, 2020*. Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Whiffin, Ch. (2020). *Little quick fix: chooce your methodology*. Cambridge: Inglaterra. Publicaciones SAGE
- Yee, Flores y Renwanz (2020). *Assisted Living Administration and Management: Effective Practices and Model Programs in Elder Care*. New York: USA. First Springer Publishing Company LLC.

Yee y Kan (2017). *Investigation of the Validity of Satisfaction with Amplification in Daily Life (Sadl) Questionnaire*. Hong Kong: China. BiblioBazaar

**ANEXO N. ° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Qué relación existe entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?	Determinar si existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	V1 Motivación Laboral	Ambiente Laboral	Relación Interpersonal Logros Objetivos Compromiso Salario Premios Bonos Incentivos Esfuerzo Ascenso Apreciación Verbal Empleado del mes	<b>DISEÑO</b> <b>DE ESTUDIO</b> No Experimental  <b>TIPO DE ESTUDIO</b> Básica  <b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b>  Enfoque Cuantitativo  <b>POBLACIÓN</b>  Los trabajadores del Grupo Perú Inkasico
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>		Reconocimiento Económico		
¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?	Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	Existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	V2 Rotación del Personal	Equidad Interna	Remuneración justa Desempeño Laboral Experiencia Jerarquía Régimen Laboral Remuneración del Mercado Imagen Corporativa Línea de Carrera Mejores Oportunidades Estancamiento Laboral Trabajo Rutinario Bajos Sueldos	<b>MUESTRA</b> Se selecciono a los 82 colaboradores del Grupo Perú Inkasico
¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?	Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.		Equidad Externa		
¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?	Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.				

## ANEXO N.º 2: CUESTIONARIO PARA RECOLECTAR DATOS

### Encuesta Motivación Laboral

Estimado Colaborador

Maque una X en la columna que corresponda según su perspectiva laboral, se detalla las siguientes alternativas; Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV) 3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre (S) 5.

Nº	Dimensiones - Indicadores De La Motivación Laboral	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: AMBIENTE LABORAL</b>						
1	Existe adecuada <b>relación interpersonal</b> entre los colaboradores.					
2	Una óptima <b>relación interpersonal</b> disminuye la rotación del personal.					
3	El reconocimiento de los <b>logros</b> del personal reduce la rotación del personal.					
4	Los <b>logros</b> de los colaboradores influyen en el crecimiento de la empresa.					
5	Los <b>objetivos</b> alcanzados por el personal fomentan el buen desempeño laboral.					
6	La comunicación oportuna y clara de los <b>objetivos</b> organizacionales permiten un buen desempeño laboral.					
7	La motivación laboral promueve el <b>compromiso</b> del personal dentro de la organización.					
8	El <b>compromiso</b> con el cumplimiento de las tareas se desarrolla en un ambiente laboral propicio dentro de la organización.					
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO ECONÓMICO</b>						
9	El reconocimiento <b>salarial</b> promueve la baja rotación del personal.					
10	El reconocimiento <b>salarial</b> fomenta la motivación laboral.					
11	Los <b>premios</b> disminuyen la fuga de talentos.					
12	La motivación laboral mejora con los <b>premios</b> que recibe					

	el personal.					
13	La empresa entrega <b>bonos</b> al personal como reconocimiento económico.					
14	Los <b>bonos</b> sirven para aumentar la motivación laboral.					
15	La motivación laboral aumenta cuando hay reconocimientos mediante <b>incentivos</b> .					
16	Los <b>incentivos</b> favorecen la baja rotación del personal dentro de la organización.					
<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO LABORAL</b>						
17	La motivación laboral fomenta el <b>esfuerzo</b> de los colaboradores en la organización.					
18	El <b>esfuerzo</b> de los colaboradores mejora con el reconocimiento laboral en la empresa.					
19	Los <b>ascensos</b> de los colaboradores disminuyen la rotación del personal.					
20	Los <b>ascensos</b> mejoran la motivación laboral en la organización.					
21	La <b>apreciación verbal</b> reduce la fuga de talentos en el área laboral.					
22	La empresa reconoce el desempeño del personal con una <b>apreciación verbal</b> .					
23	El <b>empleado del mes</b> es una forma de reconocimiento positiva dentro la organización.					
24	La organización promueve recompensas satisfactorias al <b>empleado del mes</b> .					

*Fuente: Elaboración propia*

## Cuestionario de Rotación del Personal

Estimado Colaborador

Maque una X en la columna que corresponda según su perspectiva laboral, se detalla las siguientes alternativas; Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV) 3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre (S) 5.

N°	Dimensiones / Indicadores De La Rotación del Personal	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: EQUIDAD INTERNA</b>						
25	La equidad interna mejora con la <b>remuneración justa</b> de los colaboradores de la organización.					
26	La <b>remuneración justa</b> disminuye la fuga de talentos de los trabajadores de la empresa.					
27	El reconocimiento económico impulsa el <b>desempeño laboral</b> asertivo en la organización.					
28	El <b>desempeño laboral</b> es resultado de una buena motivación laboral en el área de trabajo.					
29	La <b>experiencia</b> del trabajador es reconocida económicamente en la organización.					
30	La <b>experiencia</b> del trabajador es relevante para los jefes en el área laboral.					
31	La <b>jerarquía</b> de los trabajadores promueve un ambiente laboral saludable.					
32	Existe respeto en base a la <b>jerarquía</b> de los colaboradores en la organización,					
<b>DIMENSIÓN 5: EQUIDAD EXTERNA</b>						
33	La motivación de los colaboradores aumenta con un buen <b>régimen laboral</b> .					
34	El <b>régimen laboral</b> es parte de la política establecida por la gerencia.					
35	Existe mayor rotación del personal si la <b>remuneración del mercado</b> es mejor en otra empresa.					
36	La <b>remuneración del mercado</b> es condicionante para la fuga de talentos.					
37	La <b>imagen corporativa</b> reconocida en el medio ayuda a la disminución de la rotación del personal.					



38	La buena <b>imagen corporativa</b> favorece a la motivación laboral en la organización.					
39	La motivación laboral en la organización promueve la <b>línea de carrera</b> .					
40	La <b>línea de carrera</b> fomenta la disminución de la rotación del personal.					
<b>DIMENSIÓN 6: FUGA DE TALENTOS</b>						
41	La política general de la empresa es generar <b>mejores oportunidades</b> laborales.					
42	Los colaboradores buscan <b>mejores oportunidades</b> a falta de motivación de sus jefes.					
43	El <b>estancamiento laboral</b> promueve la rotación del personal en la organización.					
44	El <b>estancamiento laboral</b> provoca en los colaboradores baja motivación laboral.					
45	La rotación interna de puestos disminuye el <b>trabajo rutinario</b> en la organización.					
46	El <b>trabajo rutinario</b> fomenta la fuga de talentos dentro de la empresa.					
47	Los <b>bajos sueldos</b> incrementan la fuga de talentos.					
48	Los <b>bajos sueldos</b> son causales de rotación del personal en la organización.					

*Fuente: Elaboración propia*

**ANEXO N.º 3 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
**La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	REFERENCIAS	
INDEPENDIENTE  Motivación Laboral	Napolitano, G. (2018) afirma que: la motivación se deduce como una forma interna que activa, dirige y mantiene en los periodos las conductas de los sujetos (P,5)	Arrogante, A. (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un <b>ambiente laboral</b> apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; <b>reconocimiento económico, laboral.</b> Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual (p,21).	Ambiente Laboral	Relaciones Interpersonales	Escala Ordinal	Arrogante, A. (2018). <i>Organización de eventos empresariales.</i> Madrid. España: Ediciones Paraninfo, SA.	
				Logros			
				Objetivos			
				Compromiso			
			Reconocimiento Económico	Salarios	Escala Ordinal		Napolitano, G. (2018). <i>Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter &amp; Gamble.</i> Barcelona. España: Babelcube Inc.
				Premios			
				Bonos			
				Incentivos			
			Reconocimiento Laboral	Esfuerzo	Escala Ordinal		
				Ascenso			
				Apreciación Verbal			
				Empleado del mes			

DEPENDIENTE						
Rotación del Personal	Robbins (2012), define a la rotación como el retiro de personal constante de una organización o empresa y que se puede dar de forma voluntaria o involuntaria. También refiere que una alta rotación personal tiene como consecuencia costos elevados en el proceso de selección, inducción y reclutamiento de personal (p.56).	Sarries y Casares (2008, p. 144), Está relacionado con la justicia retributiva como por ejemplo la <b>equidad interna</b> y <b>equidad externa</b> , una de las preocupaciones en las empresas, disminuir la rotación de los colaboradores o la <b>fuga de talentos</b> por los costos que generara, por como perjudicara la producción de los otros colaboradores, así como también afecta la figura de la organización.	Equidad Interna	Remuneración Justa	Escala Ordinal	Robins, P., (2012). <i>Political Ecology: A Critical Introduction</i> . New York. USA: Editorial Offices.  Sarries L. y Casares E. (2008). <i>Buenas prácticas en recursos humanos</i> . (3ª ed.). Madrid. España: ESIC Editorial.
				Desempeño Laboral		
				Experiencia		
				Jerarquía		
			Equidad Externa	Régimen Laboral	Escala Ordinal	
				Remuneración del Mercado		
				Imagen Corporativa		
				Línea de Carrera		
			Fuga de Talentos	Mejores Oportunidades	Escala Ordinal	
				Estancamiento Laboral		
				Trabajo Rutinario		
				Bajos Sueldos		

## ANEXO N. ° 4 FORMATOS DE VALIDES DE JUICIOS DE EXPERTOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Dr. Burgos Torres William Hector

#### **Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en Gestión de Talento Humano.

La investigación se titula: “La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020.”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Firma

Vásquez Espinoza Norka Denisse

D.N.I.: 44892669

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Motivación Laboral**

Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.

#### **Dimensiones:**

**Ambiente Laboral:** Según Jameson, C. (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14).

**Reconocimiento Económico:** En consecuencia, Ghignone (2021) afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario.

**Reconocimiento Laboral:** Por otro lado, Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal.

### **Variable 2: Rotación del Personal**

Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.

#### **Dimensiones:**

**Equidad Interna:** Según González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa.

**Equidad Externa:** Esan (17 de marzo 2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3).

**Fuga de Talentos:** Por otro lado, Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de las personas que laboran en la organización, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>Problemas especifico 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?</p> <p><b>Problemas especifico 2</b></p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?</p> <p><b>Problemas especifico 3</b></p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1.</b></p> <p>Existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 2.</b></p> <p>Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 3.</b></p> <p>Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p>	<p><b>Variable 1: La Motivación Laboral</b></p> <p>Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por lograr los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en los elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.</p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<p>D1: Ambiente Laboral</p> <p>D2: Reconocimiento Económico</p> <p>D3: Reconocimiento Laboral</p>	<p>Relaciones Personales</p> <p>Logro</p> <p>Objetivos</p> <p>Compromiso</p> <p>Salario</p> <p>Premios</p> <p>Bonos</p> <p>Incentivos</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Ascenso</p> <p>Apreciación</p> <p>Empleado del</p>	<p>1 - 2</p> <p>3 - 4</p> <p>5 - 6</p> <p>7 - 8</p> <p>9 - 10</p> <p>11 - 12</p> <p>13 - 14</p> <p>15 - 16</p> <p>17 - 18</p> <p>19 - 20</p> <p>21 - 22</p> <p>23 - 24</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi Nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: casi siempre</p> <p>5: siempre</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			<p><b>Variable 2: Toma de decisiones</b></p> <p>Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por cómo perjudica a la actividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.</p>				

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Equidad	✓ Remuneración	25 - 26	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: siempre	Bajo Medio Alto
			D2: Equidad	✓ Desempeño	27 - 28		
			D3: Fuga de	✓ Experiencia	29 - 30		
				✓ Jerarquía	31 - 32		
				✓ Régimen	33 - 34		
				✓ Remuneración	35 - 36		
				✓ Mercado	37 - 38		
				✓ Imagen	39 - 40		
				✓ Línea de	41 - 42		
				✓ Mejores	43 - 44		
				✓ unidades	45 - 46		
				✓ Estancamiento	47 - 48		
				✓ Trabajo			
				✓ Bajos Sueldos			
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptiva – correlacional  Diseño: No experimental  Método: Cuantitativo	Población:  Estará conformada por 82 personas, trabajadores del Grupo Perú Inkasico.  Tamaño de muestra:  Estará conformada por 82 personas, trabajadores del Grupo Perú Inkasico.	<b>Variable 1:</b> La Motivación Laboral <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Norka Denisse Vásquez Espinoza <b>Año:</b> 2021 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Individual <b>Forma de Administración:</b> Directa		<b>DESCRIPTIVA:</b>  La investigación aplicara un análisis de datos de manera descriptiva con de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad de ente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará do uso de la herramienta de softwre SPSS versión 21.  <b>INFERENCIAL:</b>  Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar etros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal, obteniendo los etros de significancia y Nagelkerke			
		<b>Variable 2:</b> Toma de decisiones <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Norka Denisse Vásquez Espinoza <b>Año:</b> 2021 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Individual <b>Forma de Administración:</b> Directa					



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1</b>	<p>Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.</p>	<b>Ambiente Laboral</b>	<p>Relación Interpersonal Logros Objetivos Compromiso</p>	<p>1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8</p>	<p>Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)</p>
<b>Motivación Laboral</b>		Jameson, C. (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14).			
		<b>Reconocimiento Económico</b>	<p>Salario Premios Bonos Incentivos</p>	<p>9 - 10 11 - 12 13 - 14 15 - 16</p>	
		Ghignone (2021) afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario.			
		<b>Reconocimiento Laboral</b>	<p>Esfuerzo Ascenso Apreciación Verbal Empleo del mes</p>	<p>17 - 18 19 - 20 21 - 22 23 - 24</p>	
Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal.					
<b>VARIABLE 2</b>	<p>Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.</p>	<b>Equidad Interna</b>	<p>Remuneración justa Desempeño Laboral Experiencia Jerarquía</p>	<p>25 - 26 27 - 28 29 - 30 31 - 32</p>	<p>Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)</p>
<b>Rotación del Personal</b>		González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa.			
		<b>Equidad Externa</b>	<p>Régimen Laboral Remuneración del Mercado Imagen Corporativa Línea de Carrera</p>	<p>33 - 34 35 - 36 37 - 38 39 - 40</p>	
		Esan (17 de marzo 2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3).			
<b>Fuga de Talentos</b>		<p>Mejores Oportunidades Estancamiento Laboral Trabajo Rutinario Bajos Sueldos</p>	<p>41 - 42 43 - 44 45 - 46 47 - 48</p>		
	Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de las personas que laboran en la organización, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).				



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AMBIENTE LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existe adecuada <b>relación interpersonal</b> entre los colaboradores.	x		x		x		
2	Una óptima <b>relación interpersonal</b> disminuye la rotación del personal.	x		x		x		
3	El reconocimiento de los <b>logros</b> del personal reduce la rotación del personal.	x		x		x		
4	Los <b>logros</b> de los colaboradores influyen en el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
5	Los <b>objetivos</b> alcanzados por el personal fomentan el buen desempeño laboral.	x		x		x		
6	La comunicación oportuna y clara de los <b>objetivos</b> organizacionales permiten un buen desempeño laboral.	x		x		x		
7	La motivación laboral promueve el <b>compromiso</b> del personal dentro de la organización.	x		x		x		
8	El <b>compromiso</b> con el cumplimiento de las tareas se desarrolla en un ambiente laboral propicio dentro de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO ECONÓMICO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El reconocimiento <b>salarial</b> promueve la baja rotación del personal.	x		x		x		
10	El reconocimiento <b>salarial</b> fomenta la motivación laboral.	x		x		x		
11	Los <b>premios</b> disminuyen la fuga de talentos.	x		x		x		
12	La motivación laboral mejora con los <b>premios</b> que recibe el personal.	x		x		x		
13	La empresa entrega <b>bonos</b> al personal como reconocimiento económico.	x		x		x		
14	Los <b>bonos</b> sirven para aumentar la motivación laboral.	x		x		x		
15	La motivación laboral aumenta cuando hay reconocimientos mediante <b>incentivos</b> .	x		x		x		
16	Los <b>incentivos</b> favorecen la baja rotación del personal dentro de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La motivación laboral fomenta el <b>esfuerzo</b> de los colaboradores en la organización.	x		x		x		
18	El <b>esfuerzo</b> de los colaboradores mejora con el reconocimiento laboral en la empresa.	x		x		x		
19	Los <b>ascensos</b> de los colaboradores disminuyen la rotación del personal.	x		x		x		
20	Los <b>ascensos</b> mejoran la motivación laboral en la organización.	x		x		x		
21	La <b>apreciación verbal</b> reduce la fuga de talentos en el área laboral.	x		x		x		

22	La empresa reconoce el desempeño del personal con una <b>apreciación verbal</b> .	x		x		x	
23	El <b>empleo del mes</b> es una forma de reconocimiento positiva dentro la organización.	x		x		x	
24	La organización promueve recompensas satisfactorias al <b>empleo del mes</b> .	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) :** SI HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable ( x )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr William H. Burgos Torres..... **DNI:** 07472876

**Especialidad del validador:** Administrador de Empresas.

**D<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup> Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

12 de Julio del 2021

.....  
**Firma del experto Informante.**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 4: EQUIDAD INTERNA</b>							
25	La equidad interna mejora con la <b>remuneración justa</b> de los colaboradores de la organización.							
26	La <b>remuneración justa</b> disminuye la fuga de talentos de los trabajadores de la empresa.	x		x		x		
27	El reconocimiento económico impulsa el <b>desempeño laboral</b> asertivo en la organización.	x		x		x		
28	El <b>desempeño laboral</b> es resultado de una buena motivación laboral en el área de trabajo.	x		x		x		
29	La <b>experiencia</b> del trabajador es reconocida económicamente en la organización.	x		x		x		
30	La <b>experiencia</b> del trabajador es relevante para los jefes en el área laboral.	x		x		x		
31	La <b>jerarquía</b> de los trabajadores promueve un ambiente laboral saludable.	x		x		x		
32	Existe respeto en base a la <b>jerarquía</b> de los colaboradores en la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: EQUIDAD EXTERNA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
33	La motivación de los colaboradores aumenta con un buen <b>régimen laboral</b> .	x		x		x		
34	El <b>régimen laboral</b> es parte de la política establecida por la gerencia.	x		x		x		
35	Existe mayor rotación del personal si la <b>remuneración del mercado</b> es mejor en otra empresa.	x		x		x		
36	La <b>remuneración del mercado</b> es condicionante para la fuga de talentos.	x		x		x		
37	La <b>imagen corporativa</b> reconocida en el medio ayuda a la disminución de la rotación del personal.	x		x		x		
38	La buena <b>imagen corporativa</b> favorece a la motivación laboral en la organización.	x		x		x		
39	La motivación laboral en la organización promueve la <b>línea de carrera</b> .	x		x		x		
40	La <b>línea de carrera</b> fomenta la disminución de la rotación del personal.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 6: FUGA DE TALENTOS</b>							
41	La política general de la empresa es generar <b>mejores oportunidades</b> laborales.	x		x		x		
42	Los colaboradores buscan <b>mejores oportunidades</b> a falta de motivación de sus jefes.	x		x		x		
43	El <b>estancamiento laboral</b> promueve la rotación del personal en la organización.	x		x		x		

44	El <b>estancamiento laboral</b> provoca en los colaboradores baja motivación laboral.	x		x		x	
45	La rotación interna de puestos disminuye el <b>trabajo rutinario</b> en la organización.	x		x		x	
46	El <b>trabajo rutinario</b> fomenta la fuga de talentos dentro de la empresa.	x		x		x	
47	Los <b>bajos sueldos</b> incrementan la fuga de talentos.	x		x		x	
48	Los <b>bajos sueldos</b> son causales de rotación del personal en la organización.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. William H. Burgos Torres**

DNI: 07472876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

12 de Julio del2021

Firma del experto Informante.

Especialidad

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en Gestión de Talento Humano.

La investigación se titula: “La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020.”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Vásquez Espinoza Norka Denisse

D.N.I.: 44892669

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Motivación Laboral**

Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.

#### **Dimensiones:**

**Ambiente Laboral:** Según Jameson, C. (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14).

**Reconocimiento Económico:** En consecuencia, Ghignone (2021) afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario.

**Reconocimiento Laboral:** Por otro lado, Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal.

### **Variable 2: Rotación del Personal**

Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.

#### **Dimensiones:**

**Equidad Interna:** Según González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa.

**Equidad Externa:** Esan (17 de marzo 2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3).

**Fuga de Talentos:** Por otro lado, Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de las personas que laboran en la organización, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?  <b>Problemas Específicos:</b> <b>Problemas específico 1</b> ¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020? <b>Problemas específico 2</b> ¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?  <b>Problemas específico 3</b> ¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?	<b>Objetivo general:</b> Determinar si existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.  <b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.  <b>Objetivo específico 2</b> Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.  <b>Objetivo específico 3</b> Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.  <b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1.</b> Existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.  <b>Hipótesis específica 2.</b> Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.  <b>Hipótesis específica 3.</b> Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.	<b>Variable 1: La Motivación Laboral</b>  Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			D1: Ambiente Laboral	✓ Relaciones Interpersonales ✓ Logro ✓ Objetivos ✓ Compromiso	1 - 2 3 - 4	1: Nunca 2: Casi Nunca	Bajo Medio
			D2: Reconocimiento Económico	✓ Salario ✓ Premios ✓ Bonos ✓ Incentivos	5 - 6 7 - 8 9 - 10	3: A veces 4: casi siempre	Alto
			D3: Reconocimiento Laboral	✓ Esfuerzo ✓ Ascenso ✓ Apreciación Verbal ✓ Empleado del mes	11 - 12 13 - 14 15 - 16 17 - 18 19 - 20 21 - 22 23 - 24	5: siempre	
			<b>Variable 2: Toma de decisiones</b>  Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.				

			Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Equidad Interna	✓ Remuneración justa	25 - 26	1: Nunca	Bajo
	✓ Desempeño Laboral	27 - 28	2: Casi Nunca	Medio			
D2: Equidad Externa	✓ Experiencia	29 - 30	3: A veces				
D3: Fuga de Talentos	✓ Jerarquía	31 - 32	4: casi siempre				
	✓ Régimen Laboral	33 - 34	5: siempre	Alto			
	✓ Remuneración del Mercado	35 - 36					
	✓ Imagen Corporativa	37 - 38					
	✓ Línea de Carrera	39 - 40					
	✓ Mejores Oportunidades	41 - 42					
	✓ Estancamiento Laboral	43 - 44					
	✓ Trabajo Rutinario	45 - 46					
	✓ Bajos Sueldos	47 - 48					
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Descriptiva – correlacional	Población: Estará conformada por 82 personas, colaboradores del Grupo Perú Inkasico.	<b>Variable 1:</b> La Motivación Laboral <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Norka Denisse Vásquez Espinoza <b>Año:</b> 2021 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Individual <b>Forma de Administración:</b> Directa	DESCRIPTIVA:  La investigación aplicara un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de sofware SPSS versión 21.				
Diseño: No experimental	Tamaño de muestra: Estará conformada por 82 personas, colaboradores del Grupo Perú Inkasico.	<b>Variable 2:</b> Toma de decisiones <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Norka Denisse Vásquez Espinoza <b>Año:</b> 2021 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Individual <b>Forma de Administración:</b> Directa	INFERENCIAL:  Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal, obteniendo los parámetros de significancia y Nagelkerke				
Método: Cuantitativo							



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1</b>	<p>Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.</p>	<b>Ambiente Laboral</b>	Relación Interpersonal Logros Objetivos Compromiso	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8	Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)
<b>Motivación Laboral</b>		Jameson, C. (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14).			
		<b>Reconocimiento Económico</b>	Salario Premios Bonos Incentivos	9 - 10 11 - 12 13 - 14 15 - 16	
		Ghignone (2021) afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario.			
		<b>Reconocimiento Laboral</b>	Esfuerzo Ascenso Apreciación Verbal Empleo del mes	17 - 18 19 - 20 21 - 22 23 - 24	
Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal.					
<b>VARIABLE 2</b>	<p>Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.</p>	<b>Equidad Interna</b>	Remuneración justa Desempeño Laboral Experiencia Jerarquía	25 - 26 27 - 28 29 - 30 31 - 32	Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)
<b>Rotación del Personal</b>		González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa.			
		<b>Equidad Externa</b>	Régimen Laboral Remuneración del Mercado Imagen Corporativa Línea de Carrera	33 - 34 35 - 36 37 - 38 39 - 40	
		Esan (17 de marzo 2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3).			
<b>Fuga de Talentos</b>		Mejores Oportunidades Estancamiento Laboral Trabajo Rutinario Bajos Sueldos	41 - 42 43 - 44 45 - 46 47 - 48		
	Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de las personas que laboran en la organización, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).				

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AMBIENTE LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existe adecuada <b>relación interpersonal</b> entre los colaboradores.	x		x		x		
2	Una óptima <b>relación interpersonal</b> disminuye la rotación del personal.	x		x		x		
3	El reconocimiento de los <b>logros</b> del personal reduce la rotación del personal.	x		x		x		
4	Los <b>logros</b> de los colaboradores influyen en el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
5	Los <b>objetivos</b> alcanzados por el personal fomentan el buen desempeño laboral.	x		x		x		
6	La comunicación oportuna y clara de los <b>objetivos</b> organizacionales permiten un buen desempeño laboral.	x		x		x		
7	La motivación laboral promueve el <b>compromiso</b> del personal dentro de la organización.	x		x		x		
8	El <b>compromiso</b> con el cumplimiento de las tareas se desarrolla en un ambiente laboral propicio dentro de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO ECONÓMICO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El reconocimiento <b>salarial</b> promueve la baja rotación del personal.	x		x		x		
10	El reconocimiento <b>salarial</b> fomenta la motivación laboral.	x		x		x		
11	Los <b>premios</b> disminuyen la fuga de talentos.	x		x		x		
12	La motivación laboral mejora con los <b>premios</b> que recibe el personal.	x		x		x		
13	La empresa entrega <b>bonos</b> al personal como reconocimiento económico.	x		x		x		
14	Los <b>bonos</b> sirven para aumentar la motivación laboral.	x		x		x		
15	La motivación laboral aumenta cuando hay reconocimientos mediante <b>incentivos</b> .	x		x		x		
16	Los <b>incentivos</b> favorecen la baja rotación del personal dentro de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La motivación laboral fomenta el <b>esfuerzo</b> de los colaboradores en la organización.	x		x		x		
18	El <b>esfuerzo</b> de los colaboradores mejora con el reconocimiento laboral en la empresa.	x		x		x		
19	Los <b>ascensos</b> de los colaboradores disminuyen la rotación del personal.	x		x		x		
20	Los <b>ascensos</b> mejoran la motivación laboral en la organización.	x		x		x		
21	La <b>apreciación verbal</b> reduce la fuga de talentos en el área laboral.	x		x		x		

22	La empresa reconoce el desempeño del personal con una <b>apreciación verbal</b> .	x		x		x	
23	El <b>empleo del mes</b> es una forma de reconocimiento positiva dentro la organización.	x		x		x	
24	La organización promueve recompensas satisfactorias al <b>empleo del mes</b> .	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** SI TIENE SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable (x)**      **Aplicable después de corregir ( )**      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Mg:** Oscar Guillermo Chicchón Mendoza

**DNI:** 08478538

**Especialidad del validador:** Administrador de Empresas.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...losolivos, 13. de...julio de 2021



.....  
**Firma del experto Informante.**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 4: EQUIDAD INTERNA</b>							
25	La equidad interna mejora con la <b>remuneración justa</b> de los colaboradores de la organización.							
26	La <b>remuneración justa</b> disminuye la fuga de talentos de los trabajadores de la empresa.	x		x		x		
27	El reconocimiento económico impulsa el <b>desempeño laboral</b> asertivo en la organización.	x		x		x		
28	El <b>desempeño laboral</b> es resultado de una buena motivación laboral en el área de trabajo.	x		x		x		
29	La <b>experiencia</b> del trabajador es reconocida económicamente en la organización.	x		x		x		
30	La <b>experiencia</b> del trabajador es relevante para los jefes en el área laboral.	x		x		x		
31	La <b>jerarquía</b> de los trabajadores promueve un ambiente laboral saludable.	x		x		x		
32	Existe respeto en base a la <b>jerarquía</b> de los colaboradores en la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: EQUIDAD EXTERNA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
33	La motivación de los colaboradores aumenta con un buen <b>régimen laboral</b> .	x		x		x		
34	El <b>régimen laboral</b> es parte de la política establecida por la gerencia.	x		x		x		
35	Existe mayor rotación del personal si la <b>remuneración del mercado</b> es mejor en otra empresa.	x		x		x		
36	La <b>remuneración del mercado</b> es condicionante para la fuga de talentos.	x		x		x		
37	La <b>imagen corporativa</b> reconocida en el medio ayuda a la disminución de la rotación del personal.	x		x		x		
38	La buena <b>imagen corporativa</b> favorece a la motivación laboral en la organización.	x		x		x		
39	La motivación laboral en la organización promueve la <b>línea de carrera</b> .	x		x		x		
40	La <b>línea de carrera</b> fomenta la disminución de la rotación del personal.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 6: FUGA DE TALENTOS</b>							
41	La política general de la empresa es generar <b>mejores oportunidades</b> laborales.	x		x		x		
42	Los colaboradores buscan <b>mejores oportunidades</b> a falta de motivación de sus jefes.	x		x		x		
43	El <b>estancamiento laboral</b> promueve la rotación del personal en la organización.	x		x		x		

44	El <b>estancamiento laboral</b> provoca en los colaboradores baja motivación laboral.	x		x		x	
45	La rotación interna de puestos disminuye el <b>trabajo rutinario</b> en la organización.	x		x		x	
46	El <b>trabajo rutinario</b> fomenta la fuga de talentos dentro de la empresa.	x		x		x	
47	Los <b>bajos sueldos</b> incrementan la fuga de talentos.	x		x		x	
48	Los <b>bajos sueldos</b> son causales de rotación del personal en la organización.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** SI TIENE SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mg:** Oscar Guillermo Chicchón Mendoza     **DNI:** 08478538

**Especialidad del validador:** ADMINISTRACIÓN – FINANZAS Y COSTO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

...los olivos, 13. de... julio de 2021

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
**Firma del experto Informante.**

**Especialidad**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimad Mg. Wendy Edilza Alvarado Medina

### **Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en Gestión de Talento Humano.

La investigación se titula: “La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020.”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Vásquez Espinoza Norka Denisse

D.N.I.: 44892669

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Motivación Laboral**

Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.

#### **Dimensiones:**

**Ambiente Laboral:** Según Jameson, C. (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14).

**Reconocimiento Económico:** En consecuencia, Ghignone (2021) afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario.

**Reconocimiento Laboral:** Por otro lado, Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal.

### **Variable 2: Rotación del Personal**

Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.

#### **Dimensiones:**

**Equidad Interna:** Según González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa.

**Equidad Externa:** Esan (17 de marzo 2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3).

**Fuga de Talentos:** Por otro lado, Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de las personas que laboran en la organización, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> Problemas específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020? Problemas específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020? Problemas específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Objetivo específico 1</p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar si existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Hipótesis específica 1.</p> <p>Existe relación entre La Rotación del Personal y El Ambiente Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2.</p> <p>Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Económico en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3.</p> <p>Existe relación entre La Rotación del Personal y El Reconocimiento Laboral en el Grupo Perú Inkasico Miraflores, 2020.</p>	<p><b>Variable 1: La Motivación Laboral</b></p> <p>Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>D1: Ambiente Laboral</p> <p>D2: Reconocimiento Económico</p> <p>D3: Reconocimiento Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relaciones Interpersonales</li> <li>✓ Logro</li> <li>✓ Objetivos</li> <li>✓ Compromiso</li> <li>✓ Salario</li> <li>✓ Premios</li> <li>✓ Bonos</li> <li>✓ Incentivos</li> <li>✓ Esfuerzo</li> <li>✓ Ascenso</li> <li>✓ Apreciación Verbal</li> <li>✓ Empleado del mes</li> </ul>	<p>1 - 2</p> <p>3 - 4</p> <p>5 - 6</p> <p>7 - 8</p> <p>9 - 10</p> <p>11 - 12</p> <p>13 - 14</p> <p>15 - 16</p> <p>17 - 18</p> <p>19 - 20</p> <p>21 - 22</p> <p>23 - 24</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi Nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: casi siempre</p> <p>5: siempre</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			<p><b>Variable 2: Toma de decisiones</b></p> <p>Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.</p>				



			Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Equidad Interna	✓ Remuneración justa	25 - 26	1: Nunca	Bajo Medio Alto
D2: Equidad Externa	✓ Desempeño Laboral	27 - 28	2: Casi Nunca				
D3: Fuga de Talentos	✓ Experiencia	29 - 30	3: A veces				
	✓ Jerarquía	31 - 32	4: casi siempre				
	✓ Régimen Laboral	33 - 34	5: siempre				
	✓ Remuneración del Mercado	35 - 36					
	✓ Imagen Corporativa	37 - 38					
	✓ Línea de Carrera	39 - 40					
	✓ Mejores Oportunidades	41 - 42					
	✓ Estancamiento Laboral	43 - 44					
	✓ Trabajo Rutinario	45 - 46					
	✓ Bajos Sueldos	47 - 48					
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Descriptiva – correlacional	Población: Estará conformada por 82 personas, colaboradores del Grupo Perú Inkasico.	<b>Variable 1:</b> La Motivación Laboral <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Norka Denisse Vásquez Espinoza <b>Año:</b> 2021 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Individual <b>Forma de Administración:</b> Directa	<b>DESCRIPTIVA:</b>  La investigación aplicara un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de sofware SPSS versión 21.  <b>INFERENCIAL:</b>  Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal, obteniendo los parámetros de significancia y Nagelkerke				
Diseño: No experimental	Tamaño de muestra: Estará conformada por 82 personas, colaboradores del Grupo Perú Inkasico.	<b>Variable 2:</b> Toma de decisiones <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Norka Denisse Vásquez Espinoza <b>Año:</b> 2021 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Individual <b>Forma de Administración:</b> Directa					
Método: Cuantitativo							

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1</b>	<p>Arrogante (2018) nos dice que la motivación laboral es la habilidad que tiene una organización para instaurar un ambiente laboral apropiado donde los colaboradores tengan el deseo de afán por alcanzar los objetivos marcados por la organización, así como para complacer sus exigencias personales; reconocimiento económico, laboral. Según Stephen Robbins, la motivación laboral se basa en tres elementos los cuales son: el esfuerzo, metas organizacionales y la necesidad individual.</p>	<b>Ambiente Laboral</b>	Relación Interpersonal Logros Objetivos Compromiso	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8	Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)
		Jameson, C. (2016) un ambiente laboral bueno impulsa la salud psicológica, física y financiera de los colaboradores (p,14).			
<b>Motivación Laboral</b>		<b>Reconocimiento Económico</b>	Salario Premios Bonos Incentivos	9 - 10 11 - 12 13 - 14 15 - 16	
		Ghignone (2021) afirma que se da como un trueque por un servicio extraordinario. Es parte de una expectativa previa, dado que se realiza por un trabajo a cambio de un salario.			
		<b>Reconocimiento Laboral</b>	Esfuerzo Ascenso Apreciación Verbal Empleo del mes	17 - 18 19 - 20 21 - 22 23 - 24	
		Premoli (2020) nos comenta que consiste en considerar la labor bien hecha de parte de los colaboradores de una organización, es utilizado para motivar y apreciar el esfuerzo por la productividad del personal.			
<b>VARIABLE 2</b>	<p>Sarries y Casares (2008), Está muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa, es una de las preocupaciones de muchas empresas, reducir la rotación del personal o la fuga de talentos por los costes que genera, por como perjudica a la productividad de los otros colaboradores, por cómo afecta la imagen de la organización.</p>	<b>Equidad Interna</b>	Remuneración justa Desempeño Laboral Experiencia Jerarquía	25 - 26 27 - 28 29 - 30 31 - 32	Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)
		González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa.			
<b>Rotación del Personal</b>		<b>Equidad Externa</b>	Régimen Laboral Remuneración del Mercado Imagen Corporativa Línea de Carrera	33 - 34 35 - 36 37 - 38 39 - 40	
		Esan (17 de marzo 2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr,3).			
		<b>Fuga de Talentos</b>	Mejores Oportunidades Estancamiento Laboral Trabajo Rutinario Bajos Sueldos	41 - 42 43 - 44 45 - 46 47 - 48	
	Gestión de Talento. (05 de febrero de 2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de las personas que laboran en la organización, para empezar un nuevo trabajo en otro ente. (párr,3).				

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AMBIENTE LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existe adecuada <b>relación interpersonal</b> entre los colaboradores.	x		x		x		
2	Una óptima <b>relación interpersonal</b> disminuye la rotación del personal.	x		x		x		
3	El reconocimiento de los <b>logros</b> del personal reduce la rotación del personal.	x		x		x		
4	Los <b>logros</b> de los colaboradores influyen en el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
5	Los <b>objetivos</b> alcanzados por el personal fomentan el buen desempeño laboral.	x		x		x		
6	La comunicación oportuna y clara de los <b>objetivos</b> organizacionales permiten un buen desempeño laboral.	x		x		x		
7	La motivación laboral promueve el <b>compromiso</b> del personal dentro de la organización.	x		x		x		
8	El <b>compromiso</b> con el cumplimiento de las tareas se desarrolla en un ambiente laboral propicio dentro de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO ECONÓMICO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El reconocimiento <b>salarial</b> promueve la baja rotación del personal.	x		x		x		
10	El reconocimiento <b>salarial</b> fomenta la motivación laboral.	x		x		x		
11	Los <b>premios</b> disminuyen la fuga de talentos.	x		x		x		
12	La motivación laboral mejora con los <b>premios</b> que recibe el personal.	x		x		x		
13	La empresa entrega <b>bonos</b> al personal como reconocimiento económico.	x		x		x		
14	Los <b>bonos</b> sirven para aumentar la motivación laboral.	x		x		x		
15	La motivación laboral aumenta cuando hay reconocimientos mediante <b>incentivos</b> .	x		x		x		
16	Los <b>incentivos</b> favorecen la baja rotación del personal dentro de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La motivación laboral fomenta el <b>esfuerzo</b> de los colaboradores en la organización.	x		x		x		
18	El <b>esfuerzo</b> de los colaboradores mejora con el reconocimiento laboral en la empresa.	x		x		x		
19	Los <b>ascensos</b> de los colaboradores disminuyen la rotación del personal.	x		x		x		
20	Los <b>ascensos</b> mejoran la motivación laboral en la organización.	x		x		x		
21	La <b>apreciación verbal</b> reduce la fuga de talentos en el área laboral.	x		x		x		

22	La empresa reconoce el desempeño del personal con una <b>apreciación verbal</b> .	x		x		x	
23	El <b>empleo del mes</b> es una forma de reconocimiento positiva dentro la organización.	x		x		x	
24	La organización promueve recompensas satisfactorias al <b>empleo del mes</b> .	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) :** SI HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable ( x )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg. Wendy Edilza Alvarado Medina

**CARNET DE EXTRANJERIA:** 002331021

**Especialidad del validador:** MAESTRA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

**D<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

14 de Julio del 2021

**<sup>3</sup> Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
**Firma del experto Informante.**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 4: EQUIDAD INTERNA</b>							
25	La equidad interna mejora con la <b>remuneración justa</b> de los colaboradores de la organización.							
26	La <b>remuneración justa</b> disminuye la fuga de talentos de los trabajadores de la empresa.	x		x		x		
27	El reconocimiento económico impulsa el <b>desempeño laboral</b> asertivo en la organización.	x		x		x		
28	El <b>desempeño laboral</b> es resultado de una buena motivación laboral en el área de trabajo.	x		x		x		
29	La <b>experiencia</b> del trabajador es reconocida económicamente en la organización.	x		x		x		
30	La <b>experiencia</b> del trabajador es relevante para los jefes en el área laboral.	x		x		x		
31	La <b>jerarquía</b> de los trabajadores promueve un ambiente laboral saludable.	x		x		x		
32	Existe respeto en base a la <b>jerarquía</b> de los colaboradores en la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: EQUIDAD EXTERNA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
33	La motivación de los colaboradores aumenta con un buen <b>régimen laboral</b> .	x		x		x		
34	El <b>régimen laboral</b> es parte de la política establecida por la gerencia.	x		x		x		
35	Existe mayor rotación del personal si la <b>remuneración del mercado</b> es mejor en otra empresa.	x		x		x		
36	La <b>remuneración del mercado</b> es condicionante para la fuga de talentos.	x		x		x		
37	La <b>imagen corporativa</b> reconocida en el medio ayuda a la disminución de la rotación del personal.	x		x		x		
38	La buena <b>imagen corporativa</b> favorece a la motivación laboral en la organización.	x		x		x		
39	La motivación laboral en la organización promueve la <b>línea de carrera</b> .	x		x		x		
40	La <b>línea de carrera</b> fomenta la disminución de la rotación del personal.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 6: FUGA DE TALENTOS</b>							
41	La política general de la empresa es generar <b>mejores oportunidades</b> laborales.	x		x		x		
42	Los colaboradores buscan <b>mejores oportunidades</b> a falta de motivación de sus jefes.	x		x		x		
43	El <b>estancamiento laboral</b> promueve la rotación del personal en la organización.	x		x		x		

44	El <b>estancamiento laboral</b> provoca en los colaboradores baja motivación laboral.	x		x		x	
45	La rotación interna de puestos disminuye el <b>trabajo rutinario</b> en la organización.	x		x		x	
46	El <b>trabajo rutinario</b> fomenta la fuga de talentos dentro de la empresa.	x		x		x	
47	Los <b>bajos sueldos</b> incrementan la fuga de talentos.	x		x		x	
48	Los <b>bajos sueldos</b> son causales de rotación del personal en la organización.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** SI HAY SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg. Wendy Edilza Alvarado Medina

**CARNET DE EXTRANJERIA:** 002331021

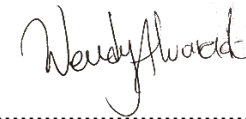
**Especialidad del validador:** MAESTRA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

13 de Julio del2021

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



.....  
**Firma del experto Informante.**

**Especialidad**

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

# ANEXO N.º 5: CARTA DE LA AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Miraflores, 25 de junio de 2021

### CARTA N°0025 -GRUPO PERÚ INKÁSICO -2021

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Escuela de Postgrado

Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano

Presente. –

Mediante la presente le hacemos llegar nuestros cordiales saludos a nombre del **GRUPO PERÚ INKÁSICO**, asimismo poner en conocimiento que la Señorita **NORKA DENISSE VASQUEZ ESPINOZA** con documento de identidad N° **44892669**, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo.

En consecuencia, hemos visto pertinente aceptar su solicitud de otorgar el permiso para utilizar el nombre de nuestra organización, en su tesis titulada **"La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020"**.

Atentamente.



**TITO ILIZARBE SEGURA**  
Gerente Operaciones  
**E.S.T.M. PERU INKASICO S.A.C.**



Cd. Enrique Palacios # 260 Of 512 - Miraflores - Lima - Perú  
T: (+51) 445 7600 | info@peruinkasico.com  
[www.peruinkasico.com](http://www.peruinkasico.com)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 5 de julio de 2021  
Carta P. 0527-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Bach  
TITO ILIZARBE SEGURA  
GERENTE  
GRUPO PERÚ INKÁSICO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VASQUEZ ESPINOZA, NORKA DENISSE; identificada con DNI N° 44892669 y con código de matrícula N° 6700261231; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador VASQUEZ ESPINOZA, NORKA DENISSE asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

TITO ILIZARBE SEGURA  
Gerente Operaciones  
E.S.T.M. PERU INKASICO S.A.C.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



**ANEXO N.º 6: MATRIZ DE TABULACIÓN DE DATOS – MOTIVACIÓN LABORAL**

N.º DE PARTIC	MOTIVACION LABORAL																								TT			
	AMBIENTE LABORAL								D1	RECONOCIMIENTO ECONOMICO								D2	RECONOCIMIENTO LABORAL								D3	
VA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	3	1	2	3	1	3	4	2	19	3	2	1	4	1	3	3	3	20	3	1	3	3	2	2	4	3	21	60
2	3	2	2	3	2	5	3	4	24	3	5	2	3	3	4	4	3	27	4	3	3	4	3	3	5	4	29	80
3	3	1	5	4	3	3	3	3	25	4	3	5	3	2	3	4	3	27	3	3	4	3	3	2	3	3	24	76
4	1	2	4	3	3	3	5	4	25	3	3	3	3	1	5	3	4	25	4	2	3	3	3	3	5	3	26	76
5	1	3	1	3	1	3	4	3	19	2	1	3	3	2	3	2	4	20	3	3	3	3	2	2	3	3	22	61
6	2	1	3	4	2	3	4	4	23	2	2	3	3	3	4	2	3	22	3	3	3	3	3	1	3	3	22	67
7	1	2	2	5	1	4	3	3	23	3	5	1	4	2	3	3	4	25	3	3	3	4	3	1	3	3	23	69
8	2	1	4	3	3	3	2	3	21	3	3	5	3	3	3	1	4	25	3	2	3	3	4	2	3	3	23	69
9	4	2	1	5	1	4	4	4	25	5	1	3	3	3	4	3	4	26	4	3	3	3	4	2	3	3	25	76
10	3	3	3	5	2	3	3	3	25	4	3	1	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	71
11	1	2	1	3	1	3	3	3	17	3	3	1	3	1	3	3	3	20	3	1	3	3	3	1	3	3	20	57
12	3	1	2	3	2	5	3	3	22	2	1	3	4	3	4	4	4	25	4	1	4	3	3	2	3	2	22	69
13	2	2	3	3	2	3	4	4	23	4	3	4	3	2	3	2	3	24	3	2	5	3	4	2	3	2	24	71
14	4	1	3	5	2	3	3	3	24	3	4	2	3	1	3	4	4	24	3	3	3	3	3	3	5	5	28	76
15	2	2	2	3	3	4	2	3	21	3	3	1	4	1	3	4	4	23	5	2	3	3	4	2	3	3	25	69
16	4	3	1	3	3	3	5	5	27	5	4	4	5	3	5	3	5	34	5	2	3	4	3	3	4	5	29	90
17	3	2	4	4	3	4	2	2	24	3	5	3	4	2	3	3	3	26	3	2	5	3	3	2	3	3	24	74
18	1	1	1	3	1	3	3	1	14	3	3	1	3	2	3	2	3	20	3	1	3	3	2	1	3	3	19	53
19	3	3	2	5	3	3	4	3	26	3	4	2	3	3	4	4	3	26	3	3	5	3	4	3	5	4	30	82
20	2	2	1	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	3	2	3	18	3	2	3	3	2	2	3	3	21	56
21	5	4	3	3	3	4	4	4	30	4	5	3	4	1	5	3	4	29	5	3	3	4	3	3	3	3	27	86
22	3	2	1	3	2	3	4	4	22	3	4	2	3	2	3	3	3	23	4	3	3	3	2	3	3	3	24	69
23	1	2	3	5	3	5	3	3	25	3	3	1	3	3	3	4	4	24	3	2	3	3	3	2	4	4	24	73
24	3	1	1	3	1	3	3	3	18	3	3	1	3	1	3	3	4	21	3	1	4	4	3	1	3	3	22	61
25	4	5	5	4	3	5	5	4	35	3	4	3	3	2	3	3	3	24	4	2	5	3	4	3	3	4	28	87
26	4	1	3	3	3	4	4	5	27	3	2	3	3	1	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	23	71
27	4	2	2	4	3	5	5	4	29	4	4	4	4	2	5	5	4	32	4	3	5	5	4	3	4	4	32	93
28	4	3	1	4	3	4	4	3	26	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	2	3	4	3	3	3	3	25	74
29	3	2	2	4	3	5	5	5	29	3	5	1	5	3	5	3	3	28	5	3	3	3	3	3	5	3	28	85
30	5	4	5	5	3	5	5	3	35	5	3	5	5	3	5	3	3	32	5	2	5	3	5	3	5	4	32	99
31	5	1	3	5	3	5	4	5	31	5	5	2	3	3	5	3	4	30	3	3	5	5	3	3	4	4	30	91
32	4	2	4	4	3	4	5	4	30	4	5	4	4	2	4	4	4	31	3	3	4	3	4	3	4	4	28	89
33	4	3	3	5	3	4	5	3	30	4	4	4	4	3	3	4	4	30	5	3	3	4	4	3	4	4	30	90
34	4	3	4	4	3	4	4	4	30	1	2	1	3	2	3	2	3	17	4	3	4	4	4	3	4	4	30	77
35	4	3	4	5	3	5	4	5	33	4	4	5	5	2	5	4	4	33	5	2	5	5	4	3	4	3	31	97
36	5	3	3	5	3	5	4	4	32	4	5	4	3	3	5	3	3	30	3	1	4	5	4	3	5	5	30	92
37	3	1	5	5	5	5	5	3	32	5	5	3	4	3	4	3	3	30	4	2	5	4	4	2	5	4	30	92
38	5	3	4	4	3	4	3	4	30	4	3	4	5	3	4	5	5	33	3	2	5	4	4	3	4	5	30	93

ESCALA DE LIKERT	
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

D1	
RANGOS	NIVELES
30-40	ALTO
19-29	MEDIO
8-18	BAJO

D2	
RANGOS	NIVELES
30-40	ALTO
19-29	MEDIO
8-18	BAJO

D3	
RANGOS	NIVELES
30-40	ALTO
19-29	MEDIO
8-18	BAJO

TOTAL	
RANGOS	NIVELES
89-120	ALTO
57-88	MEDIO
24-56	BAJO

## ROTACION DEL PERSONAL

H. DE PAR	ROTACION DEL PERSONAL																																																TT
	EQUIDAD INTERNA								D4	EQUIDAD EXTERNA								D5	FUGA DE TALENTOS								D6																						
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48																									
1	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	4	3	2	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	4	4	25	71																						
2	3	4	4	4	3	4	3	4	23	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	4	3	3	4	4	28	82																					
3	3	3	4	4	2	3	3	4	26	3	4	5	4	3	4	3	4	30	2	4	3	3	3	5	5	5	30	86																					
4	3	5	5	4	3	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	3	5	31	3	5	4	4	4	3	5	4	32	94																					
5	5	4	4	4	3	3	4	4	31	3	5	5	4	4	4	3	3	31	2	5	4	3	4	3	5	5	31	93																					
6	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	4	3	4	4	30	84																					
7	3	3	4	5	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	2	3	26	3	4	3	4	4	3	3	4	28	84																					
8	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	4	5	3	4	4	3	4	30	3	4	4	4	3	4	5	5	32	89																					
9	4	4	3	4	3	3	5	4	30	3	4	5	3	3	3	3	5	29	3	4	3	3	4	4	5	5	31	90																					
10	4	4	4	5	2	5	3	5	32	3	5	5	3	5	3	4	31	3	5	3	3	5	5	5	5	5	34	97																					
11	4	5	5	4	2	4	4	4	32	4	5	4	4	4	3	3	4	31	2	4	3	4	3	3	4	4	27	90																					
12	5	4	4	4	3	3	3	4	30	4	5	4	4	3	4	2	3	29	2	4	3	4	3	3	5	5	29	88																					
13	4	4	3	4	3	3	3	4	28	3	4	5	4	4	4	2	3	29	3	5	4	3	4	4	4	5	32	89																					
14	5	5	5	5	3	3	5	5	36	3	5	5	3	5	5	3	5	34	3	5	3	3	5	5	5	5	34	104																					
15	4	3	5	5	3	4	3	3	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3	4	3	3	4	3	4	3	27	86																					
16	5	5	3	5	3	5	5	5	36	4	4	5	4	5	5	3	5	35	3	5	3	3	5	5	5	5	34	105																					
17	4	4	3	4	3	3	3	5	29	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	4	3	4	4	4	4	4	30	86																					
18	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	4	3	4	4	26	73																					
19	3	3	3	4	3	3	5	4	28	3	4	3	4	3	3	2	4	26	2	3	3	3	3	3	3	3	23	77																					
20	3	5	4	5	3	3	3	3	29	3	4	4	3	3	3	2	3	25	3	5	3	4	3	3	5	3	29	83																					
21	3	4	3	3	2	3	3	4	25	3	4	5	5	3	3	3	3	29	3	4	4	4	3	5	5	5	33	87																					
22	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3	3	4	3	4	4	3	3	27	3	3	3	4	3	3	4	4	27	81																					
23	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	3	5	3	3	4	29	3	3	4	3	5	5	5	5	33	87																					
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72																					
25	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	4	5	4	4	4	3	4	31	3	3	3	3	4	3	4	5	28	86																					
26	3	5	3	4	3	3	3	5	29	3	5	3	2	3	3	3	4	26	3	3	4	3	4	5	3	3	28	83																					
27	4	4	4	3	2	4	4	4	29	4	4	4	3	4	4	2	3	28	3	4	4	4	4	3	5	5	32	89																					
28	3	4	4	5	3	4	4	3	30	3	4	4	3	3	3	2	4	26	3	4	4	4	4	4	5	5	33	89																					
29	3	3	4	5	3	3	3	3	27	5	3	5	3	3	4	3	3	29	3	5	4	4	4	4	5	3	33	89																					
30	5	5	5	3	3	3	5	5	34	3	5	5	5	5	5	2	5	35	3	5	3	3	5	5	5	4	33	102																					
31	5	5	3	5	3	3	3	5	32	5	5	3	2	5	3	3	5	31	3	5	3	3	5	5	5	5	34	97																					
32	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	5	5	3	3	3	4	30	3	5	3	3	5	3	5	5	32	91																					
33	5	3	4	3	3	3	4	5	30	5	4	3	4	3	3	4	4	30	2	3	3	4	5	5	4	4	30	90																					
34	3	4	3	4	3	3	3	3	26	1	3	2	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68																					
35	5	5	5	4	3	5	5	4	36	4	4	5	5	5	5	2	4	34	3	5	3	4	4	4	5	5	33	103																					
36	5	5	5	3	3	3	5	5	34	4	5	4	4	5	3	3	4	32	3	3	3	3	5	5	4	4	30	96																					
37	3	3	3	5	3	4	3	4	28	3	5	3	5	5	3	3	4	31	2	5	3	3	4	5	5	4	31	90																					
38	3	5	5	4	3	3	5	3	31	3	4	4	5	4	3	2	5	30	3	4	4	3	5	4	5	4	32	93																					

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

D1	
RANGOS	NIVELES
30-40	ALTO
19-29	MEDIO
8-18	BAJO

D2	
RANGOS	NIVELES
30-40	ALTO
19-29	MEDIO
8-18	BAJO

D3	
RANGOS	NIVELES
30-40	ALTO
19-29	MEDIO
8-18	BAJO

TOTAL	
RANGOS	NIVELES
89-120	ALTO
57-88	MEDIO
24-56	BAJO

## ANEXO N.º 7: TABLAS DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO

**Tabla 9.** *Distribución de encuestados según percepción de la Motivación Laboral.*

<b>Motivación Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,4	2,4	2,4
	Medio	29	35,4	35,4	37,8
	Alto	51	62,2	62,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 10.** *Distribución de encuestados según percepción del Ambiente Laboral.*

<b>Ambiente Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7,3	7,3	7,3
	Medio	24	29,3	29,3	36,6
	Alto	52	63,4	63,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 11.** *Distribución de encuestados según percepción del Reconocimiento Económico.*

<b>Reconocimiento Económico</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,7	3,7	3,7
	Medio	27	32,9	32,9	36,6
	Alto	52	63,4	63,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 12.** *Distribución de encuestados según percepción del Reconocimiento Laboral.*

<b>Reconocimiento Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,2	1,2	1,2
	Medio	31	37,8	37,8	39,0
	Alto	50	61,0	61,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 13.** *Distribución de encuestados según percepción de la Rotación del Personal.*

<b>Rotación del Personal</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,4	2,4	2,4
	Medio	19	23,2	23,2	25,6
	Alto	61	74,4	74,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 14.** *Distribución de encuestados según percepción de la Equidad Interna.*

<b>Equidad Interna</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,7	3,7	3,7
	Medio	35	42,7	42,7	46,3
	Alto	44	53,7	53,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 15.** *Distribución de encuestados según percepción de la Equidad Externa.*

<b>Equidad Externa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,7	3,7	3,7
	Medio	41	50,0	50,0	53,7
	Alto	38	46,3	46,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 16.** *Distribución de encuestados según percepción de la Fuga de Talentos.*

<b>Fuga de Talentos</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,4	2,4	2,4
	Medio	15	18,3	18,3	20,7
	Alto	65	79,3	79,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.