



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA Y LOGÍSTICA DE LA EMPRESA RAPTOR MINING PERÚ S.A.C. EN
MOQUEGUA, 2022**

Autor:

Ryand André Tamayo Fierro

Asesor:

Diego Eliseo Carpio Segura

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

AREQUIPA – PERÚ

2023

Formato 13

Verificación de Integridad y Originalidad de Contenidos

Información del Titulando

Apellidos y nombres del titulado: TAMAYO FIERRO RYAND ANDRE
Carrera profesional: ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título del borrador de investigación/experiencia profesional: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y LOGÍSTICA DE LA EMPRESA RAPTOR MINING PERÚ S.A.C. EN MOQUEGUA, 2022"

Evaluación de integridad y originalidad de contenidos vía aplicación del *PlagScan* de acuerdo a los rangos establecidos

El trabajo de tesis, en cuestión, fue analizado por el software *PlagScan* con la finalidad de analizar el grado de originalidad de la investigación. Al concluir la etapa de procesamiento, el programa generó un reporte que demuestra que el índice de similaridad de la tesis con respecto a otros trabajos es de 14%. Este resultado, está dentro del rango máximo de similitud permitido por la institución, que según reglamento publicado en transparencia debe ser como máximo un 25%.
Se anexa el reporte generado por el software.

Adjuntar un ejemplar de la constancia de la verificación plagscan, entregarla al Decanato

Fecha: 11 de setiembre del 2023

Firma del dictaminador 1: Mg. Kelly Cárdenas Pulcha



Firma del dictaminador 2: Dr. Jorge Benavides Shialer



DEDICATORIA

Dedico esta investigación con profundo amor y gratitud a mis padres y hermano, cuyo inquebrantable apoyo ha sido la fuente de inspiración en cada paso de mi viaje. A mi querido Facu, eres la razón por la que busco dejar un mundo mejor para las generaciones venideras.

A quienes moldearon mi comprensión del mundo y me animaron a desafiar los límites del conocimiento, mis profesores y mentores.

A mis amigos, con quienes he compartido momentos inolvidables. Son un recordatorio constante de la importancia de mantener conexiones genuinas en esta travesía.

Esta investigación es un testimonio de las influencias que han dado forma a mi vida. Mi sincero agradecimiento y el reconocimiento eterno hacia aquellos que me han impulsado a alcanzar nuevas alturas.

ÍNDICE

ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.....	14
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación Científica.....	14
1.2. Variables.....	17
1.3. Objetivo General y Específicos.....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.4. Formulación del problema	19
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problemas específicos	19
1.5. Hipótesis.....	20
1.5.1. Hipótesis General.....	20
1.5.2. Hipótesis Específicas	20
1.6. Justificación.....	21
CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	23

2.1.	Antecedentes	23
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	24
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	26
2.2.	Fundamentación Teórica	27
2.2.1.	Motivación Laboral.....	27
2.2.2.	Rotación del Personal	39
CAPÍTULO III: MÉTODO.....		48
3.1.	Tipo de Investigación	48
3.1.1.	Nivel de investigación.....	48
3.1.2.	Diseño de Investigación	48
3.1.3.	Unidad de Estudio.....	48
3.1.4.	Población y muestra	50
3.2.	Técnicas e Instrumentos	51
3.2.1.	Técnica.....	51
3.2.2.	Instrumentos.....	51
3.3.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		56
4.1.	Análisis descriptivo	56
	Motivación	57

Rotación de Personal.....	94
4.3. Análisis inferencial.....	130
4.4. Discusión.....	139
SUGERENCIAS.....	144
REFERENCIAS.....	146
APÉNDICE.....	157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	17
Tabla 2 Expertos que validaron los instrumentos	53
Tabla 3 Alfa de Cronbach para las variables y sus dimensiones	53
Tabla 4 Edad y lugar de trabajo de los encuestados	56
Tabla 5 Trabajo por el placer de adquirir conocimientos	57
Tabla 6 Trabajo por el placer de poder controlar lo que hago	59
Tabla 7 Trabajo porque al hacerlo me causa una sensación placentera.....	61
Tabla 8 Trabajo porque encuentro cosas interesantes que aprender.....	63
Tabla 9 Trabajo por las sensaciones agradables que tengo al realizarlo.....	65
Tabla 10 Trabajo porque me da gusto superarme.....	67
Tabla 11 Voy a trabajar porque quiero que más personas me tomen en cuenta.....	69
Tabla 12 Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	71
Tabla 13 Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	73
Tabla 14 Trabajo porque deseo obtener prestigio.....	75
Tabla 15 Trabajo porque yo me obligo a hacerlo	77
Tabla 16 Trabajo porque me sentiría mal si no lo hiciera.....	79
Tabla 17 Trabajo, aunque no sepa lo que me aportará	81
Tabla 18 Trabajo, aunque sepa que hacerlo no vale la pena.....	83
Tabla 19 Resumen de resultados por ítems de la motivación laboral.....	85
Tabla 20 Nivel de la Motivación laboral	86
Tabla 21 Nivel de la motivación intrínseca	88
Tabla 22 Nivel de la motivación extrínseca.....	90

Tabla 23 Nivel de la Amotivación	92
Tabla 24 Considero que los términos de contratación son de acuerdo con mis expectativas.....	94
Tabla 25 El salario ofrecido cumple con mis expectativas.....	96
Tabla 26 La empresa es mi mejor opción para trabajar	98
Tabla 27 La empresa ofrece buenas prestaciones	100
Tabla 28 Continuamente recibo cursos de capacitación por parte de la empresa.....	102
Tabla 29 La capacitación que recibo es adecuada para desempeñar mi trabajo.....	104
Tabla 30 Se me capacita continuamente para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa	106
Tabla 31 Considero que con la capacitación recibida mejoro mis oportunidades de desarrollo en la empresa	108
Tabla 32 Puedo hacer mejor mi trabajo debido a las capacitaciones recibidas	110
Tabla 33 En el tiempo que he estado en la empresa, he asistido a dos o más cursos de capacitación.....	112
Tabla 34 La empresa me otorga el equipo adecuado para realizar mi trabajo.....	114
Tabla 35 El espacio de trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades laborales	116
Tabla 36 Las condiciones de trabajo son adecuadas para continuar laborando en la empresa...	118
Tabla 37 Resumen de resultados por ítems de la rotación de personal	120
Tabla 38 Nivel de la Rotación de personal	122
Tabla 39 Nivel de Selección	124
Tabla 40 Nivel de Capacitación.....	126
Tabla 41 Nivel de las Condiciones laborales	128
Tabla 42 Pruebas de normalidad para los datos.....	130

Tabla 43 Correlación entre la Motivación laboral y la Rotación de personal	131
Tabla 44 Correlación entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales	132
Tabla 45 Correlación entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales	134
Tabla 46 Correlación entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales	136
Tabla 47 Cuadro integrador de resultados descriptivos e inferenciales.....	138

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama del Proyecto de soldadura de Quellaveco – Marc Quellaveco de la Empresa Raptor Mining Peru S.A.C.....	50
Figura 2 Trabajo por el placer de adquirir conocimientos.....	57
Figura 3 Trabajo por el placer de poder controlar lo que hago.....	59
Figura 4 Trabajo porque al hacerlo me causa una sensación placentera	61
Figura 5 Trabajo porque encuentro cosas interesantes que aprender	63
Figura 6 Trabajo por las sensaciones agradables que tengo al realizarlo	65
Figura 7 Trabajo porque me da gusto superarme.....	67
Figura 8 Voy a trabajar porque quiero que más personas me tomen en cuenta.....	69
Figura 9 Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo.....	71
Figura 10 Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos.....	73
Figura 11 Trabajo porque deseo obtener prestigio	75
Figura 12 Trabajo porque yo me obligo a hacerlo.....	77
Figura 13 Trabajo porque me sentiría mal si no lo hiciera	79
Figura 14 Trabajo, aunque no sepa lo que me aportará	81
Figura 15 Trabajo, aunque sepa que hacerlo no vale la pena	83
Figura 16 Nivel de la Motivación laboral	86
Figura 17 Nivel de la motivación intrínseca.....	88
Figura 18 Nivel de la motivación extrínseca	90
Figura 19 Nivel de la Amotivación.....	92
Figura 20 Considero que los términos de contratación son de acuerdo con mis expectativas .	94
Figura 21 El salario ofrecido cumple con mis expectativas	96

Figura 22 La empresa es mi mejor opción para trabajar.....	98
Figura 23 La empresa ofrece buenas prestaciones.....	100
Figura 24 Continuamente recibo cursos de capacitación por parte de la empresa	102
Figura 25 La capacitación que recibo es adecuada para desempeñar mi trabajo.....	104
Figura 26 Se me capacita continuamente para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa	106
Figura 27 Considero que con la capacitación recibida mejoro mis oportunidades de desarrollo en la empresa	108
Figura 28 Puedo hacer mejor mi trabajo debido a las capacitaciones recibidas.....	110
Figura 29 En el tiempo que he estado en la empresa, he asistido a dos o más cursos de capacitación.....	112
Figura 30 La empresa me otorga el equipo adecuado para realizar mi trabajo	114
Figura 31 El espacio de trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades laborales	116
Figura 32 Las condiciones de trabajo son adecuadas para continuar laborando en la empresa	118
Figura 33 Nivel de la Rotación de personal.....	122
Figura 34 Nivel de Selección.....	124
Figura 35 Nivel de Capacitación.....	126
Figura 36 Nivel de las Condiciones laborales.....	128

RESUMEN

La investigación se realizó para conocer cómo la motivación laboral se correlaciona con la rotación del personal, tomando como unidad de estudio a la empresa Raptor Mining Perú S.A.C., precisamente en el plan de soldadura Quellaveco, en Moquegua. El propósito del trabajo fue determinar la correlación entre la motivación laboral y la alternación de los colaboradores. El tipo de investigación fue básico; el nivel, descriptivo correlacional y el diseño correspondió a uno no experimental de corte transversal. La población o universo del trabajo fue de 43 trabajadores de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. La recopilación de la información se realizó con la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario de 14 ítems para la “Motivación laboral” y de 13 ítems para “Rotación del personal”. Finalmente, se determinó la existencia de una relación entre ambas variables. La prueba de Rho de Spearman arrojó -0.598. Este estadístico contó con significancia estadística, ya que su valor p asociado fue menor al 0.05. A través del análisis estadístico se determinó que, si la motivación posee un incremento, la rotación de personal se verá afectada de manera negativa y disminuirá. Ya que es una relación opuesta, si la rotación aumenta, la motivación disminuirá.

Palabras clave: Motivación laboral, Rotación del personal

ABSTRACT

The research was carried out to know how work motivation correlates with personnel turnover, taking as a unit of study the company Raptor Mining Perú S.A.C., precisely in the Quellaveco welding plant, in Moquegua. The purpose of the work was to determine the correlation between work motivation and employee turnover; the type of research was basic and descriptive-correlational; in addition, the design used was non-experimental and cross-sectional. The population, or universe, of the work was 43 workers of the company Raptor Mining Perú S.A.C.; likewise, the information was collected through the survey technique and, as an instrument, a 14-item questionnaire was used for "Work motivation" and another 13-item questionnaire for "Staff turnover". It was found that there is a relationship between both; a Spearman's Rho of -0.598 was found, this statistic was statistically significant since its associated p-value was less than 0.05.

Keywords: Work motivation, Staff turnover.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA BÁSICA

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación Científica

Hoy en día, una de las metas más importantes de los trabajadores es impulsar la satisfacción laboral y bienestar de los empleados. Robbins y Judge (2009) indican que motivar es el procedimiento a través del cual se puede cambiar la magnitud, camino y perseverancia del sacrificio brindado por la persona para conseguir el propósito que se desea.

En el entorno internacional, las organizaciones enfocadas en contratar a los colaboradores más adecuados han optado por realizar técnicas para motivar a los trabajadores para que logren un adecuado nivel de identidad con la organización. Además, se proponen perfeccionar la dedicación y obligación durante sus labores. En España, según el Informe de Resiliencia de Aon, el 70% de las organizaciones tuvieron buenas utilidades al presentar proyectos de comodidad enfocados a impulsar a los colaboradores, logrando obtener el perfeccionamiento de permanencia, la producción y eficiencia. Asimismo, el 30% de empresas españolas afirmaron que los colaboradores tuvieron la posibilidad de enfrentar diversas situaciones que les generaban un impacto negativo en sus emociones, lo cual produjo una alta responsabilidad para la ejecución de labores (Cuestas, 2020).

Por otra parte, en el entorno nacional, las organizaciones han optado por técnicas que garanticen que el colaborador cuente con comodidades en su centro laboral. De esta manera, el 66% de los trabajadores logran percibir complacencia con sus labores, siempre y cuando sus superiores muestren un nivel de recompensa y/o valoración por el desempeño realizado. Asimismo, un 33% de colaboradores ha demostrado un alto rendimiento en la organización en que laboran, beneficiando las utilidades futuras de la institución, según un informe elaborado por

Small Bizz Genius realizado por la Agencia Peruana de Noticias (ANDINA, 2021). Las empresas dedicadas al contrato de los colaboradores que laboran en minería, deben generar un adecuado ambiente laboral, en el que los requisitos de trabajo sean los más acordes al colaborador (Gestión, 2021).

La empresa Raptor Mining Perú S.A.C. proviene de Canadá y realiza trabajos en distintos países, específicamente en el sector minero, encargándose de soluciones de soldadura de línea amarilla, como son las tovas de camiones CAT 794. Además, la misión que tiene la institución es proporcionar productos de primera calidad hacia sus clientes, con ayuda de una utilidad excepcional.

La visión de la institución se encuentra enfocada en el perfeccionamiento constante de los diversos servicios ofrecidos hacia sus clientes, permitiendo con ello mantener una lealtad y crecimiento rentable de su negocio; por consiguiente, la empresa busca superar las posibilidades del usuario frente a su producto y servicio.

Asimismo, la empresa busca, mediante su filosofía, lograr el propósito empresarial, la misma que engloba tres factores importantes: personas, proceso y productos (consideradas las 3P). Estas en referencia al crecimiento del personal, oportunidades de capacitación y reconocimiento de empleados, respectivamente. De este modo, la institución se esmera por contar con empleados altamente capacitados para el acrecentamiento de su profesión. Dentro del factor procesos, según la filosofía, la empresa busca mantener un adecuado nivel de los requisitos de las labores, contando con un ambiente ergonómico y permitiendo obtener un procedimiento más eficiente. Para finalizar, el factor producto tiene como propósito la innovación constante y la suficiencia de adecuarse a las nuevas modificaciones establecidos debido a la globalización mundial.

La organización en la contemporaneidad tiene una sede en Arequipa, la misma que destina trabajadores al proyecto de soldadura de Quellaveco en Moquegua. Aproximadamente, la empresa cuenta con 43 trabajadores en el área de administración y logística; no obstante, el personal ha variado debido a la rotación constante.

La investigación estuvo centrada en el proyecto de soldadura de Quellaveco en Moquegua que tiene por nombre Marc Quellaveco y en donde se ha revisado que en las áreas de administración y logística posee altos índices de rotación del personal, generando con ello que sus operaciones se vean interrumpidas; asimismo, el transcurso de reclutamiento suele extenderse por un largo periodo. Por otro lado, no se brinda adecuadas capacitaciones para los trabajadores nuevos, ya que regularmente son realizadas meses después que el colaborador empiece a laborar. Se ha percibido también que la institución no cumple con la filosofía del proyecto, la cual es motivar a los trabajadores a través de su desarrollo profesional. La empresa ha recurrido a otorgar ciertos beneficios asistenciales destinados a sus colaboradores, a través del establecimiento de EPS, el cual es un seguro de salud que el empleado puede utilizar en distintas clínicas, en las que puede ser atendido de forma rápida sin retrasos; no obstante, este puede ser adquirido solo por el empleado y un familiar más.

1.2. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación laboral	Motivación Intrínseca	Satisfacción	Escala ordinal de tipo Likert
		Innovación	
	Motivación Extrínseca	Reconocimiento	
		Crecimiento profesional	
Amotivación	Interés		
Rotación del Personal	Selección	Contratación	Escala
		Remuneración	
	Capacitación	Formación profesional	Ordinal de tipo Likert
		Formación técnica	
	Condiciones Laborales	Equipos de trabajo	
	Ambiente laboral		

Nota. Las dimensiones de la motivación laboral fueron tomadas de Guay et al (2003) y, por su parte, las de la rotación del personal fueron obtenidas de García et al. (2021).

1.3. Objetivo General y Específicos

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar la correlación entre la motivación laboral y la rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1: Identificar la correlación entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

OE2: Conocer la correlación entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

OE3: Determinar la correlación entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

PG: ¿Cómo la motivación laboral se correlaciona con la rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cómo la motivación intrínseca correlaciona con la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?

PE2: ¿Cómo la motivación extrínseca correlaciona con la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?

PE3: ¿Cómo la motivación correlaciona con la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

HG: Existe correlación significativa entre la motivación laboral y la rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

1.5.2. Hipótesis Específicas

HE1: Existe correlación significativa entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

HE2: Existe correlación significativa entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

HE3: Existe correlación significativa entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.

1.6. Justificación

La investigación permitió que la empresa pueda tener presente cuál es el grado de motivación de los trabajadores y conocer cómo esto puede estar relacionado con la rotación del personal que se encuentra laborando.

El presente estudio tuvo mucha aplicación práctica. Entender cómo se relaciona la motivación laboral fue útil para mejorar la retención del personal y maximizar el éxito empresarial. La rotación de personal es un problema importante para las empresas. Comprender los aspectos particulares de la motivación laboral y su relación con la rotación de personal permite a los directivos identificar las áreas de mejora y tomar medidas proactivas para aumentar el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que reduce los costes de rotación y promueve una mayor estabilidad de la planilla.

Desde lo teórico, este estudio abarcó la noción de motivación en el trabajo y su relación con la rotación de personal. Según las teorías que se desarrollaron, tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, así como la falta de motivación (amotivación), pueden tener una gran relevancia sobre el comportamiento de los empleados, incluido el hecho de que piensen o no abandonar la empresa. En ese sentido, fue posible contribuir al desarrollo y la validación de estas ideas, así como aportar pruebas verificables de su relevancia en un entorno organizativo concreto, examinando la asociación entre la rotación de los empleados y la motivación laboral.

Desde lo metodológico, la técnica e instrumento utilizados permitieron medir los factores de rotación de personal (selección, capacitación y condiciones de trabajo) y motivación laboral (intrínseca, extrínseca y amotivación). Asimismo, facilitó el cálculo de los coeficientes de correlación, los cuales ofrecen una evaluación numérica del vínculo entre estas variables y sus

dimensiones. En esa misma línea, la técnica utilizada permitió elaborar recomendaciones útiles para resolver dificultades referentes a las variables en el ámbito organizativo y ofreció una base sólida para comprender el vínculo entre la motivación laboral y la rotación de los empleados.

CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

El trabajo de Salgado (2021) tuvo como finalidad establecer el efecto del cambio de los colaboradores en el clima organizacional de la comisión de tránsito de Ecuador, debido a que los niveles de rotación de los colaboradores administrativos en la entidad estatal tuvieron un aumento en el periodo 2019 – 2020. Esta investigación utilizó el método documental, descriptivo, además de recopilar información a través de cuestionarios aplicados a 54 funcionarios públicos y entrevistas a los encargados de la Dirección de talento humano y administración financiera. Los principales resultados del trabajo evidenciaron que las políticas administrativas implementadas en la organización inciden en ambas variables, la mayor cantidad de participantes relataron que la institución no contaba con políticas idóneas para que el clima laboral sea el adecuado; además, la selección del personal no era la correcta, lo cual generó cierta tendencia a querer dejar sus puestos de trabajo. En relación a ello, el autor concluyó que las variables se encontraban relacionadas y que la rotación de los colaboradores se debía, considerablemente, a los bajos estándares en el clima organizacional de la institución.

Nhantumbo (2020) realizó una investigación que tuvo por propósito establecer los diferentes elementos que determinan la motivación en los colaboradores estatales del Hospital General de Machava, en Chile. Su trabajo estuvo orientado a un enfoque cuantitativo y tipo exploratorio; asimismo, desarrolló encuestas para la recolección de datos, las cuales aplicó a 81 colaboradores del centro hospitalario. Ello permitió aseverar al autor que la motivación interna era una de las más influyentes en el desempeño de los colaboradores, dado que los

administrativos estaban preocupados por los beneficios internos, específicamente por el salario a recibir. Asimismo, el 40.6% indicaron que mantenían un bajo nivel en relación a la motivación externa percibida.

González (2019) realizó un trabajo con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores en la empresa Casino Rackrear S.A.S. en Pereira, Colombia. La metodología que utilizó fue descriptiva – correlacional; asimismo, para la recopilación de información usó entrevistas y encuestas, las cuales aplicó a 40 trabajadores. Resultó que para el 74.3% de los empleados, la inducción realizada por la empresa para el cumplimiento de sus funciones era inadecuada; asimismo, el nivel de rotación superaba el 50% debido a la búsqueda de mejores condiciones laborales y cambio de estado por parte de los trabajadores. Finalmente, determinó que las variables se encontraban relacionadas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vásquez (2021) realizó un trabajo que tuvo por finalidad establecer el vínculo entre la motivación en el trabajo y la rotación de los colaboradores de la empresa Grupo Perú Inkásico; además quiso ahondar en el incremento de conocimientos sobre los recursos humanos. Su trabajo fue de tipo básica, no experimental y correlacional. Para la recopilación de información empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento, este último lo aplicó a 82 trabajadores de la empresa. Como resultado, evidenció que la institución presentaba altos niveles de motivación, ya que solo el 2.44% del personal aseveró que esta era baja; sin embargo, la rotación de los colaboradores de la empresa, según la apreciación de los trabajadores, era también alta para el 74.39%. Ante ello, indicó que si bien la motivación laboral dentro de la empresa era buena, su rotación también era alta, debido quizás a otros indicadores; por otro lado, dentro del análisis de correlación, encontró que la motivación laboral y la rotación presentaban relación significativa,

concluyendo así que los colaboradores que presentan motivación no abandonaban la empresa y que los excesivos índices de rotación se deberían a causas externas o al deseo de migrar a un puesto laboral que brinde mayor estabilidad económica.

Chiroque (2020) presentó una tesis que tuvo por propósito determinar la semejanza entre la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y la rotación de estos. Metodológicamente, el trabajo fue de tipo básico, correlacional y no experimental. Utilizó la encuesta para la recolección de datos y el instrumento que empleó fue el cuestionario, el mismo que aplicó a 40 trabajadores nombrados de la municipalidad. Sus resultados mostraron que la mayoría de colaboradores percibían molestias con respecto a su remuneración, puesto que el 48.6% mencionó que estaba en desacuerdo; asimismo, una gran cantidad de colaboradores aseveró que no existía un adecuado manual de funciones que ayude a controlar las actividades dentro de la entidad; sin embargo, el 68.6% mencionó que la organización respeta la jornada laboral y garantiza una estabilidad laboral; de otro lado, dentro de las pruebas de correlación, logró encontrar, mediante el coeficiente de Pearson, una semejanza significativa. Finalmente, se determinó incrementar la motivación del personal implicará un mayor compromiso con la institución y, consecuentemente, disminuirán los niveles de rotación percibidos.

Lozano (2018) realizó una investigación donde su finalidad fue establecer la semejanza entre la motivación en el trabajo y la rotación en los colaboradores de la oficina del Instituto Nacional de Salud de Lima, es así que, para su desarrollo se utilizó la metodología correlacional que lo ayudó a alcanzar el objetivo del investigador; asimismo, para la recopilación de información, empleó el instrumento del cuestionario, aplicándolo a 28 trabajadores. Como resultado evidenció que el 71.4% de los empleados percibía que deben adquirir mayor motivación laboral. Asimismo, al realizar la prueba de correlación entre las variables, evidenció

una fuerte correlación significativa; por ende, se afirmó que, a mayor motivación en los colaboradores, los índices de rotación del personal serán menores.

2.1.3. Antecedentes Locales

Susanibar (2020) presentó una tesis que tuvo por propósito realizar un análisis de la semejanza existente entre la motivación en el trabajo y el desempeño de los colaboradores de tres instituciones que realizan contrataciones en campamentos mineros en Moquegua. La metodología que empleó en su investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional; además, su población estuvo conformada por 233 trabajadores, de los cuales solo 146 integraron la muestra de estudio. Como resultado se obtuvo que la motivación y desempeño laboral se relacionaban de forma significativa y se estableció que la relación de dimensiones de las variables mantenía, también, una relación positiva y significativa.

Zanabria (2018) realizó una investigación, cuya finalidad fue establecer los elementos de la inspiración y el desempeño en los colaboradores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua. El trabajo fue básico, correlacional y no experimental; asimismo, se usó para la recopilación de información el cuestionario para 46 colaboradores. Los principales resultados que obtuvo evidenciaron que, de cada 10 colaboradores, solo 5 se mantenían motivados respecto a las actividades que realizaban y solo 6 mantenían un desempeño de nivel medio; por otra parte, empleó el estadístico de correlación de Pearson para establecer la relación, encontrando la existencia de correlación significativa. Finalmente, concluyó que las variables se relacionaban y también sus respectivas dimensiones.

Quispe (2018) realizó un estudio que presentó como propósito establecer la semejanza entre la motivación y la satisfacción en los colaboradores asistenciales del Hospital Essalud Base

II Moquegua. El método que empleó fue correlacional, prospectivo y transversal; además, consideró como muestra a un total de 131 colaboradores. Sus resultados mostraron que el 57.3% aseveró que mantenían un nivel medio de motivación; incluso el 71% refirió un grado intermedio de satisfacción; de otro lado, la correlación, mediante el estadístico Chi – cuadrado, evidenció la existencia de una correlación significativa; sin embargo, no existía una relación entre la autonomía de ejecución de las tareas y retroalimentación con la motivación. Finalmente, determinó que los trabajadores que mantenían una alta motivación también tenían una alta satisfacción alta en su centro laboral.

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Motivación Laboral

Una empresa puede generar repercusiones grandes en el estado anímico de sus trabajadores y con ello el ambiente o clima laboral se torna mejor. Cuando un empleado se siente motivado puede generar una mejora en su rendimiento laboral, por ende, todo empresario debe motivar tanto intrínseca o extrínsecamente a sus colaboradores. De tal modo, la motivación, según Howard et al. (2016), permite la regulación de las conductas de los trabajadores por medio de diversas actividades que el trabajador disfrute; asimismo, ofrecer determinados incentivos al alcanzar determinadas metas establecidas por los empleados puede generar que aumente su motivación en el trabajo, lo cual modificaría la conducta establecida con anterioridad.

Por su parte, Mat et al. (2016) mencionan que la motivación puede mejorar el rendimiento y la eficiencia del empleado, entonces, su eficiente gestión ayudará a otorgar un mayor compromiso laboral. Además, una adecuada motivación permitirá que el trabajador pueda

sentirse más satisfecho; por tal razón, cada empresario debe entender lo que motiva al empleado para que este pueda estar comprometido con las actividades que realiza.

Teorías de la Motivación.

Teoría jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow propuso una teoría donde menciona que para todo individuo la motivación se establece a partir de una serie de necesidades, las cuales se distribuyen en cinco: ordenadas jerárquicamente de orden inferior a orden superior; las de menor jerarquía son denominadas como necesidades de carencia, entre las que se encuentran necesidades fisiológicas y de salud; de otro lado, las de orden superior implican necesidades de crecimiento, es decir, necesidades humanas de estima, cognitivas, creativas y artísticas; es así que, Maslow, dentro de su teoría, afirmaba que una persona a medida que satisfacía todas las necesidades de carencia, podía lograr un progreso gradual que lo acerque a satisfacer las necesidades de crecimiento (Noltemeyer et al., 2020).

Del mismo modo, Osemeke y Adegboyega (2017) mencionan que, considerando la teoría de Maslow, el trabajador tiene la necesidad de alcanzar el punto más alto para lograr un nivel elevado de motivación. En tal sentido, se necesita satisfacer las necesidades básicas para superar el segundo nivel, este es de gran relevancia para superar cada obstáculo en base a una creciente motivación; además, los autores indican que Maslow también introdujo el término metamotivación, el cual hace referencia a que una persona logre superar o satisfacer sus necesidades básicas y tienda a esforzarse en la mejora continua.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg propuso una teoría de incentivos de dos circunstancias, determina que los empleados tienen una serie de factores, los cuales son provenientes de los incentivos, los mismos que ayudan a mejorar su rendimiento, generar mayor satisfacción y contar con una autorrealización, teniendo por fin el logro de determinados objetivos planteados por los empleados. Es por tal motivo que, Herzberg asegura que la motivación de los empleados se establece por medio de dos fuentes interdependientes. La primera, orientada a ejercer una iniciativa subjetiva, donde los empleados tienen una autonomía propia buscando un sentido de pertenencia dentro de la organización; de otro lado, se encuentra la fuente establecida por un crecimiento psicológico, el cual se debe a la ejecución de la primera fuente, siendo este un factor clave para mejorar la capacidad del trabajo, su responsabilidad, logrando alcanzar reconocimiento en la organización y en su propia psicología (Yao, 2018).

Por otro lado, Amin et al. (2021) mencionan que esta teoría daba importancia de la necesidad propia y de los incentivos con el objetivo del desarrollo personal, por lo que mencionaban que Herzberg argumentaba que la necesidad del colaborador dentro del centro de su trabajo se encontraba enfocado por el nivel de adecuación de la motivación y el nivel de satisfacción de las necesidades personales; por tal sentido, estos dos factores pueden motivar a los empleados al lograr un compromiso y rendimiento adecuado, sin embargo, las condiciones laborales son un detonante que ayuda a que un empleado pueda sentirse cómodo en su área de trabajo y con ello presentar una mayor motivación.

Teoría de McClelland

En 1967 McClelland establece satisfacciones adquiridas y acepta que para explicar la satisfacción de debe tomar en cuenta tres formas de obligaciones, siendo las obligaciones de logro, necesidad de dominio y la necesidad de incorporación. (Vaca, 2017). Además, esta teoría determina que los individuos se diferencian en base a sus motivaciones y por tal motivo se encuentran predispuestos a realizar determinadas actividades (Cueva, 2018).

- **Logro:** Se instaura dentro de las actividades que necesiten desafiar las capacidades del individuo y la superación personal. A menudo se confunde la motivación que generan los logros con la ansiedad, ya que ambos están en constante búsqueda de algo más, pero la necesidad de logro satisface metas lógicas; en cambio la ansiedad se proyecta en metas ilógicas con tendencia al fracaso.
- **Poder:** Relacionada a la influencia que se ejerce en otros, de impactar o incluso controlar a otros. Esta se evidencia en las acciones que buscan el dominio y modificar conductas y acciones de otros. Un ejemplo claro es organizar las capacidades y tareas de los demás para alcanzar ciertas metas, pero siempre manteniendo el control del grupo.
- **Afiliación:** Es considerado como impulsos para relacionarse socialmente con otras personas. Este tipo de individuos trabaja mejor cuando son elogiados por sus jefes y a menudo son ayudados por las personas motivadas por el logro (Trujillo, 2017).

Teoría de la Expectativa de Vroom

Estable Vroom, donde propone que debe de ser medida por la valencia, la instrumentalidad y la expectativa, donde la valencia se encuentra orientada al aspecto emocional que están orientados a los resultados establecidos por las actividades desarrolladas en una jornada habitual de trabajo; por otro lado, la instrumentalidad abarca las expectativas de una persona dada, las cuales pueden verse influenciadas por las experiencias pasadas y, por último, se tiene a la expectativa que se encuentra asociado con los resultados de las acciones generadas por la mente del individuo, lo cual repercute en la confianza para la realización de su trabajo. Es así que, dentro de la teoría de Vroom se afirma la interconexión entre los tres factores ya mencionados, pero independiente de los externos (Thoha & Adiputra, 2020).

Asimismo, Nhung y Do (2020) mencionan que, para Vroom su teoría tiene como finalidad la explicación de los procesos cognitivos dados por un individuo, los cuales son utilizados para obtener la determinación de las diversas conductas; además de la teoría se basa en cuatro supuestos, siendo el primero abocado a las diferentes necesidades, motivaciones y expectativas de experiencias pasadas; en segundo lugar, el comportamiento establecido por el individuo es el resultado de sus elecciones calculadas. El tercer supuesto está dado por los deseos de la persona, teniendo por ejemplo el aumento del salario, el ascenso laboral, etc., y, por último, se tiene a la toma de decisiones para optimizar la elección de diversas estrategias que el individuo requiera.

Teoría de la Autodeterminación

Se centra dentro de un enfoque multidimensional, desarrollando tres formas, siendo el primero la desmotivación que se encuentra definida como la ausencia de satisfacción para el logro de una acción en específico; la motivación intrínseca, la cual está definida como la motivación percibida por uno mismo, y, finalmente, la motivación extrínseca, la cual es percibida por la otorgación de incentivos o la aprobación de los demás colegas de trabajo (Toledo & Ojeda, 2022).

Por su parte, Botella y Ramos (2019) mencionan que esta teoría se encuentra basada en los sentimientos percibidos por una persona, las mismas que se vinculan en las emociones y la personalidad en contextos sociales. Además, dentro de esta teoría se postula tres necesidades básicas de una persona psicológicamente, las necesidades de competencia, de autonomía y de realización, donde los individuos pueden sentirse extrínsecamente o intrínsecamente motivados en la realización de determinadas tareas y/o actividades.

Es así que, que se usará como referencia a la teoría de la autodeterminación, la misma que, según Guay et al. (2003) y Carmago (2017), lo engloban tres elementos tales como: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la amotivación, las mismas que detallaremos a continuación:

Motivación Intrínseca

Fischer et al. (2019) indica que la satisfacción intrínseca se encuentra valorada por una elevada estimación de la transposición y el deber establecido por los colaboradores; incluso al tener un gran impacto en el dominio de las acciones desempeñadas por un empleado.

Adicionalmente, esta motivación permite activar la creatividad e innovación del individuo, por ende, el incremento del conocimiento será mayor.

Por su parte, Froiland y Worrell (2016) indican que la motivación intrínseca relacionada con el compromiso emocional, ya que varios de los investigadores han descubierto que este tipo de satisfacción determina en el comportamiento de los trabajadores, los cuales pueden llegar a sentirse más motivados, siendo netamente una motivación autónoma, permitiendo que el trabajador desee lograr conocimientos mayores los que ayudaran a mejorar el rendimiento de las tareas asignadas.

Adicionalmente a ello, la motivación intrínseca según Guay et al. (2003) se puede medir mediante la satisfacción del empleado la misma que se encuentra derivada por la participación activa en las diferentes tareas otorgadas por el empleador.

Asimismo, Guay et al. (2003) mencionan que la innovación es una parte importante dentro de la motivación intrínseca de los trabajadores los mismos que impulsan al trabajador a superarse y tener constante capacitación.

Satisfacción

Según Ruiz y Ortega (2018), en el transcurso del tiempo se ha generado una intriga respecto a la satisfacción que puede llegar a producir en el trabajo dando como resultado en sus inicios que se encontraba en el enfoque psicológico para posteriormente localizarse en el comportamiento organizacional teniendo como base la influencia que puede generar el liderazgo, estilos de comunicación y vínculos personales.

Por otro lado, Talavera et al. (2021) indican que es la respuesta emocional a la evaluación que desarrolla cada persona para corroborar el desempeño que ha realizado en las actividades encargadas, la participación de los mismos colegas o incluso haber cumplido con los reglamentos establecidos por la organización o incluso el haber desarrollado la actividad teniendo como base los estándares de desempeño.

Adicionalmente, Apaza y Anahui (2019) lo definen como la muestra de actitud por parte del empleado hacia su trabajo, lo cual es testimonio del trabajo que se va dando en las organizaciones. Generalmente se muestra una gran expectativa por parte de las mismas e identifican que los siguientes factores: Factor I: Las circunstancias corporales o tangibles, aquellos elementos en donde se desenvuelve las labores y constituye como un facilitador. Factor II: Los beneficios laborales o remuneraciones: Se demuestra a través del grado de complacencia que presenta el trabajador al recibir un incentivo económico por su desempeño. Factor III: Las políticas administrativas, aquellas normas destinadas a regular las relaciones en el trabajo y que están asociadas directamente con el mismo. Factor IV: El dominio de las actividades, es aquella oportunidad que posee el colaborador para relacionar sus labores en la entidad que pertenece. Factor V: El desarrollo personal, son todas las actividades que realiza el trabajador con el fin de lograr su propia satisfacción. Factor VI: El dominio de las labores, se refiere a la valoración que

se somete el trabajador a la hora de realizar sus actividades diarias en la empresa perteneciente.

Factor VII: La semejanza con la mando, el respeto que tienen los colaboradores con el encargado a cargo y que puede influir en sus tareas diarias.

Innovación

Según, Maya et al. (2018) la innovación se ha transformado en los superiores orígenes de ventaja en la competencia de las empresas, debido a que permiten mejorar eficazmente en sus procesos para el desarrollo de sus productos o servicios junto a la generación de una mayor rentabilidad frente a empresas que no innovan estas carecen de oportunidades casi nulas a la hora de competir; asimismo el ser innovador abre la inspiración de las empresas a estar en constante evolución y estudio para evitar quedarse atrás.

Por otro lado, González et al. (2019) contempla que se desarrolla desde dos ámbitos: el primero se centra en el crecimiento del talento del ser humano nuevos factores de innovación, y para el segundo en lograr un despertar o potenciar los factores de innovación ya existentes, por lo que la innovación permite adaptar al entorno y desarrollar tus objetivos con éxitos aprovechando las rutinas del conocimiento y la capacidad de crear una ventaja competitiva.

Finalmente, Cutipa (2021) comenta sobre la capacidad de innovación es aquella habilidad para gestionar el conocimiento favoreciendo la misma, la cual está conformada por los rasgos de absorción, creación, integración y la reconfiguración del mismo conocimiento, la cual sostiene todo el recurso humano que conforma las actividades innovadoras que permiten a las organizaciones a llevar una innovación constante.

Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca implica una contingencia entre los comportamientos específicos y los deseados, teniendo por principal motivo los incentivos tangibles. Es en tal sentido que los empleados motivados extrínsecamente son propensos a presentar estados negativos en las actividades de su trabajo, lo cual puede repercutir en el agotamiento del mismo. Por ende, los empleados que se encuentren extrínsecamente motivados tienden a evitar resultados no deseados y procurar resultados deseables, los mismos que tendrán efectos negativos en su satisfacción, ya que, al recurrir a presentar una autonomía propia se sentirán coaccionados y limitados a la realización de determinadas acciones (Kuvvas et al., 2017).

Por otro lado, Ryan y Deci (2020) aseveran que la satisfacción extrínseca enfocado en la autodeterminación, se encuentra relacionada con los comportamientos realizados por los trabajadores, los cuales son impulsados por las recompensas o castigos establecidos por los superiores a sus subordinados; asimismo, establece que este comportamiento puede encontrarse regulado por los distintos incentivos que impactan en la autoestima del personal, logrando con ello el éxito o fracaso, evitando estados de ansiedad y depresión a causa de la culpa por acciones no realizadas en su momento.

Adicionalmente a ello, la motivación extrínseca según Guay et al. (2003) al ser un tipo de motivación que se da por respuesta a los impulsos externos; los cuales pueden ser medidos por el reconocimiento que se les hace en cuestiones de las actividades que desarrollan en su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, Guay et al. (2003) mencionan que otro de los indicadores que pueden dar medición a la satisfacción extrínseca está relacionado hacia el crecimiento profesional de los colaboradores, ya que toda persona aspira a buscar un cargo mayor dentro del mercado laboral donde se desempeña, por ende, busca alcanzar mejores rangos de estudio, como las maestrías, diplomados, doctorados, entre otros.

Reconocimiento

Según Rosero y Gómez (2020), las empresas modernas se centran en encontrar fuentes viables que les garanticen el éxito, por lo que considera que el talento humano es la fuente calificada para alcanzarlo, por lo que generar nuevos métodos de premiar al mismo e incentivarlo a continuar con su labor intachable nace el reconocimiento como la consideración de la empresa hacia la labor que desempeñan los colaboradores.

Por otro lado, Herrera et al. (2022) acompaña lo anterior a través de que el reconocimiento es hacerle ver a los empleados que existen en la organización y que sus funciones son claves para alcanzar los objetivos desarrollando un buen funcionamiento de la misma; asimismo esta puede darse en distintos aspectos como: individual – colectivo, público – privado, hablado – escrito, etc.

Adicionalmente, StarMeUP OS (2018) menciona que una de las ventajas que posee el fomentar el reconocimiento en la organización, es que ayuda al reconocimiento mutuo logrando la empoderación de los valores en una organización inteligente. Entre otros estan:

- Darles sentido a los valores: Tener en cuenta que los esfuerzos y el dinero corporativos que se han invertido en campañas.
- Reducción de brechas físicas: Si la labor es complicada, el desafío se centra en el reconocimiento de que una actividad se realiza con grandes sacrificios.
- El líder puede dar el ejemplo: Es una oportunidad para descubrir un potencial en la empresa y marcar la diferencia.

Crecimiento profesional

Según Artavia y Castro (2020), es el deseo que presentan las personas al plantear su propios objetivos y retos acuerdo con sus necesidades y que puede variar según su nivel de motivación, pero que según expertos de psicología pueden ser clasificados en dos grupo: el primero es aquel que se enfocan en los rasgos internos que tiene cada persona y que le permite analizar el proceso que llevará a cabo, y en el segundo se centra en que el individuo es un ser pensante que en el transcurso de su vida encuentra una motivación que les permite obtener cosas específicas que necesiten.

Amotivación

El personal amotivado no presenta motivación intrínseca, ni extrínseca. La amotivación genera una ausencia absoluta en la regula la conducta y la elección de opciones para la realización de actividades en su jornada laboral diaria (Bruno et al., 2020). Asimismo, Méndez (2020) asevera que una persona amotivada percibe la ausencia absoluta de motivación. Dentro de las empresas, es posible que, si los trabajadores se sintieron en algún momento motivados, las acciones realizadas por la empresa o por superiores impulsaron los estados negativos y el desinterés del personal.

Por otro lado, Guay et al. (2003) dentro de su escala de medición señala que la amotivación puede estar medida por el interés de los trabajadores por la realización de los trabajos, donde se presenta una disminuida motivación en cada una de las tareas desempeñadas y que muchos de los trabajadores realizan su trabajo diario solo por cumplir y no por una meta personal propia.

2.2.2. Rotación del Personal

Álvarez (2020) indica que la rotación del personal implica la separación del colaborador de manera individual, siendo este un desajuste de la fuerza laboral en la empresa u organización, lo cual se traduce en una vacante laboral no planificada; asimismo, el cambio de los colaboradores en la institución también puede deberse a determinadas condiciones del empleador, es decir, la organización o empresa.

Es así que, el cambio en una empresa puede deberse o no a la misma. La rotación del personal suele convertirse en un problema dentro de la empresa cuando la tasa de rotación suele ser mayor y no se puede controlar en base a los diversos mecanismos o estrategias implementadas. Es así que según Caldera et al. (2019), la rotación del personal permite medir el nivel de fluctuación entre las personas que laboran en una organización o empresa y el ambiente laboral.

Por lo tanto, la rotación del personal se puede dar de diferentes maneras. Este guarda relación con las condiciones de trabajo. No obstante, una de las misiones principales de la empresa es retener a todo el personal cualificado que beneficie la productividad de la empresa, con los diferentes ascensos y beneficios económicos (aumento de las retribuciones salariales). Además, también la empresa debe tener en cuenta las aspiraciones o anhelos que busca su

personal para su vida profesional y laboral para que a futuro pueda llevar a cabo estrategias que ayuden a que la rotación no sea mayor.

Chiavenato (2011) y García et al. (2021) engloba a tres factores importantes: la selección, la capacitación y las condiciones laborales, las mismas que detallaremos a continuación:

Selección

La selección del personal es una de las etapas donde se da comprensión a la información específica de un determinado candidato que desee alcanzar un puesto laboral dentro de una organización; por ende, dentro de esta etapa se debe realizar una selección adecuada para un determinado puesto (Arturo, 2019). Adicionalmente a ello, Torres (2018) menciona que es fundamental que las organizaciones puedan detallar de forma minuciosa los requisitos indispensables para ocupar el cargo disponible, debido a que, permitirá generar un mejor análisis del puesto y de los candidatos.

Por su parte, Chiavenato (2011) indica que la selección del personal tiene por finalidad escoger dentro de los aspirantes admitidos el adecuado para el área que se requiere dentro de la empresa u organización, para permanecer o incrementar la eficacia y el dominio de los colaboradores. Es por ello, que la selección del personal pretende ayudar a resolver los siguientes problemas: El ajuste del personal en el puesto de trabajo y mantener la eficiencia y eficacia del personal. Además, los procesos de la selección del personal deben estar basados en los requisitos que se tengan del puesto solicitado, lo que permite tener un adecuado propósito y exactitud en la preferencia de los postulantes al adquirir un puesto determinado.

Asimismo, Chiavenato (2011) menciona que toda selección del personal debe establecerse en su contratación ciertas especificaciones, donde se detallen las condiciones en las que el trabajador vaya a realizar sus deberes diarios.

Por otro lado, Chiavenato (2011) asevera que la selección del personal se medirá por medio de la remuneración que se les otorgue a los trabajadores, quienes al tener idea del sueldo tomarán la decisión de continuar laborando o deciden migrar a otra empresa en la que los beneficios sean onerosos.

Contrato

Según, Fabián (2019), los trabajadores que poseen un contrato inestable laboran de cierto modo más optimamente, en comparación de aquellos que poseen un contrato estable. Esto se debe al compromiso organizacional con el que ingresan a laborar. De esta manera, quienes no tienen una contratación estable, buscan su permanencia en la empresa, en contraste de quienes se confían y realizan sus tareas por cumplir. No siempre se da esa situación, pero suele ser un indicador que se suma durante la selección del personal.

Remuneración

Según Arévalo (2018), la motivación personal es influenciada por la remuneración, ya que muchos de los colaboradores la usan como un incentivo o impulso para seguir laborando eficientemente.

Capacitación

La capacitación es una de las estrategias empresariales que permite que todo empresario pueda retener a sus trabajadores. Esto ayuda también a que su personal pueda mejorar sus habilidades y destrezas, para afrontar los diversos procesos productivos y/o administrativos. Señala Chiavenato (2011) que la orientación al personal es un procedimiento a corto plazo que logra la incorporación de nuevos discernimientos y a mejorar las habilidades ya anteriormente desarrolladas en función de los propósitos que la organización requiera.

Asimismo, Bohórquez et al. (2017) menciona que la capacitación ayuda a que el empleado pueda impartir habilidades técnicas en el crecimiento de sus labores, mejorando con ello sus discernimientos previos ya incorporados en el proceso de capacitación individual de trabajador. Asimismo, la inversión realizada en la capacitación debe generar un valor tanto para el empresario como para el empleado, debido a que esto ayudará a mejorar los beneficios económicos y/o productivos de la organización.

Entonces, la instrucción realizada a los colaboradores que trabajan en la organización permite la mejora constante de sus habilidades y destrezas, para aumentar el conocimiento, además de mejorar la conducta de cada trabajador en relación con las actividades desarrolladas en cada área donde se estén desarrollando, para mejorar la creatividad y las ideas que quieran plasmar en sus labores diarias.

Adicionalmente a ello, Chiavenato (2011) indica que la capacitación del personal debe encontrarse medido por la formación profesional dada dentro de la empresa a los trabajadores, los cuales sirven a los colaboradores para el dominio de sus labores; asimismo, esto sirve de incentivo para que el trabajador continúe laborando en la empresa.

Asimismo, Chiavenato (2011) menciona que la capacitación también debe ser medida por medio de la formación técnica de los trabajadores, mediante cursos de actualización en los diferentes equipos con los que labora. Ello ayudará a que el trabajador pueda sentirse motivado para alcanzar sus objetivos.

Formación profesional

Según Ronquillo et al. (2018), es el proceso que se realiza mediante la implementación de principios y emociones que han identificado al ser como persona social. Lo pedagógico está comprendido por el crecimiento del convencimiento, como la decisión y el acompañamiento para lograr un enfoque multilateral en la identidad del ser.

Por otro lado, Ramos (2015) comenta que es todo conjunto de actividades que están destinadas a brindar conocimiento, habilidad y destrezas que logran el crecimiento de aptitudes y valores, con el fin de ejercer una ocupación de formas y modalidades. Asimismo, se considera como una actividad educativa orientada a desarrollar actitudes para el desempeño calificado del puesto de trabajo. En la formación general, es la facultad de desarrollar capacidad para producir bienes o prestar servicios; todo aquel proceso productivo que influya será impartido por niveles.

Formación técnica

Según Hanni (2019) es aquella adquisición de las competencias a través del aprendizaje y en la práctica. También es aquella práctica del oficio que puede darse mediante la colaboración con otras personas que al final podrán aumentar la productividad de quien se dedica a su estudio. Cabe resaltar que este aprendizaje se da con frecuencia y generalmente está en los puestos iniciales o trabajos poco cualificados.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales se encuentran relacionadas al ambiente en el que se encuentre un empleado laborando y donde existen diversas características que permiten sentirse satisfechos o insatisfechos laborando y donde existan diversas características que permitan sentirse satisfechos o insatisfechos por el ambiente laboral percibido, teniendo así conflictos trabajo-familiares, las inseguridades, la fuerza del periodo, el estrés en el trabajo y el cansancio por diversas actividades realizadas, los cuales pueden abocarse en contar con mayores intenciones de rotación o cese del personal (Ariza et al., 2019).

Antes, el rol del trabajador era mecánico, ya que el único fin era producir, sin embargo, actualmente, las condiciones laborales de los empleados tomaron un papel más protagónico. Este es uno de los motivos principales por el que los empresarios deberían conocer factores que ayuden a mejorar las condiciones y ambiente laboral en que se ejercen diariamente labores para que sean menos riesgosos e impliquen entornos ergonómicos que ayuden a acrecentar la satisfacción de los trabajadores (Hernández, 2020).

Por otro lado, Chiavenato (2011) menciona que las condiciones laborales deben estar medidas por medio de los equipos de trabajo, ya que estas suelen ser las herramientas utilizadas por los trabajadores para la realización de su tarea personal; los mismos que deben ser de la mejor calidad para evitar retrasos futuros.

Adicionalmente, Chiavenato (2011) indica que las condiciones laborales se deben medir también por el ambiente laboral en el que labora el personal, ya que actualmente la ergonomía de los espacios de trabajo es fundamental para el adecuado dominio de las labores operarias y administrativas.

Equipos de trabajo

Según Rojas et al. (2017), el trabajo de los equipos se caracteriza por ser una competencia necesaria para el éxito de las organizaciones, para esto presentan competencias que son clave para el desempeño: (Nacarrow et al. 2013)

- Localizar un líder que sea capaz de establecer una dirección y visión para el equipo, mientras escuche a los demás integrantes y de supervisión a los mismos.
- Incorporar una serie de valores que puedan brindar claridad y dirección al equipo de manera constante y visible.
- Mostrar un ejemplo de cultura dentro del mismo equipo que cree un ambiente disciplinario y de confianza.
- Consolidar procesos que puedan garantizar la visión del servicio.
- Brindar adecuados servicios de calidad que estén enfocados en el cliente y que utilicen el feedback para aumentar la buena cortesía al cliente.
- Dar manejo de estrategias de comunicación que promuevan la interacción en el interior del grupo, al participar en la lluvia de ideas, toma de decisiones y procesos que lleguen a ser efectivos para el equipo.
- Brindar un conjunto de empleos que sean suficientes para lograr la integración de un equipo mediante sus habilidades, competencias y personalidades que logren la satisfacción del cliente.
- Facilitar la contratación del personal tomando en cuenta las competencias interpersonales, liderazgo colaborativo y experiencia profesional necesaria.
- Promover interdependencia, siempre y cuando se respete las funciones y autonomía propia.

- Dar facilidad al acceso del desarrollo personal a través de capacitaciones, reconocimientos y oportunidades para el crecimiento del mismo.

Por otro lado, De la Torre (2021) comenta que la implicación de los equipos de trabajo genera cambios a la hora de la ejecución de procesos por lo que se requiere establecer parámetros nuevos en la organización; esto se logra a través de la delegación de poder, es decir, se genera una cultura de control, la cual se denomina “cultura de compromiso”.

Adicionalmente, Márquez (2020) comenta que un equipo es un tipo de grupo especial, en el que quienes lo conforman poseen habilidades que complementan a sus compañeros; las mismas se encuentran orientadas a un objetivo en común. Asimismo, un equipo suele estar junto físicamente, depende de las funciones de sus compañeros y responden de forma individual a cada uno.

Ambiente laboral

Según Chaparro (2017), es el panorama que percibe el trabajador dentro de la organización al desempeñar sus actividades; esta puede estar compuesta por la infraestructura, desempeño, relaciones con otros compañeros, etc., todo aquello que pueda influir de forma directa en el trabajador. Por otro lado, con frecuencia el trabajador se percató de los factores que se desarrollan en su espacio sumándose a calificarlo con la esperanza de que se encuentre un espacio en el cual se sienta cómodo y pueda unir sus criterios.

Por otro lado, Vega (2017) describe que el ambiente laboral afecta estructuralmente a las organizaciones debido a que algunas empresas se enfrentan a medios estáticos o dinámicos. De esta manera, un ambiente estático genera incertidumbre, convirtiéndose en una amenaza para la eficacia de las empresas, por lo que, el administrador tendrá que buscar formas para reducir las.

Asimismo, este puede ser controlado si se establece actividades que fomenten la relación entre los trabajadores respecto a la prevención de un mal ambiente laboral y estableciendo nuevos panoramas en la organización.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

El trabajo fue de tipo básico, debido a que solo se buscó incrementar los conocimientos científicos sin la necesidad de aplicarlos a la realidad (Henández & Mendoza, 2018).

3.1.1. Nivel de investigación

El nivel fue de tipo descriptivo – correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de investigación permite la explicación de los efectos obtenidos de forma numérica; además se encarga de establecer el grado de relación entre las variables de estudio.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño que tomó el trabajo fue no experimental. Hernández y Mendoza (2018) indican que este diseño se realiza sin la modificación de las variables y su análisis se efectúa en su ámbito natural. Asimismo, el corte del estudio fue transversal, debido que solo se realizó en una circunstancia definida.

3.1.3. Unidad de Estudio

La unidad de estudio, según Hernández y Mendoza (2018), se refiere a qué o quiénes se estudiará en la investigación. En ese sentido, el presente estudio tomó como unidad de análisis a trabajadores que laboran en el proyecto de Soldadura Quellaveco – Marc Quellaveco en Moquegua.

La empresa internacional canadiense Raptor cuenta con Centros CISC de Mejora Continua repartidos por todo el mundo. Se centra en el diseño, ingeniería, fabricación y reparación de piezas y componentes de desgaste de alto rendimiento para equipos de residuos

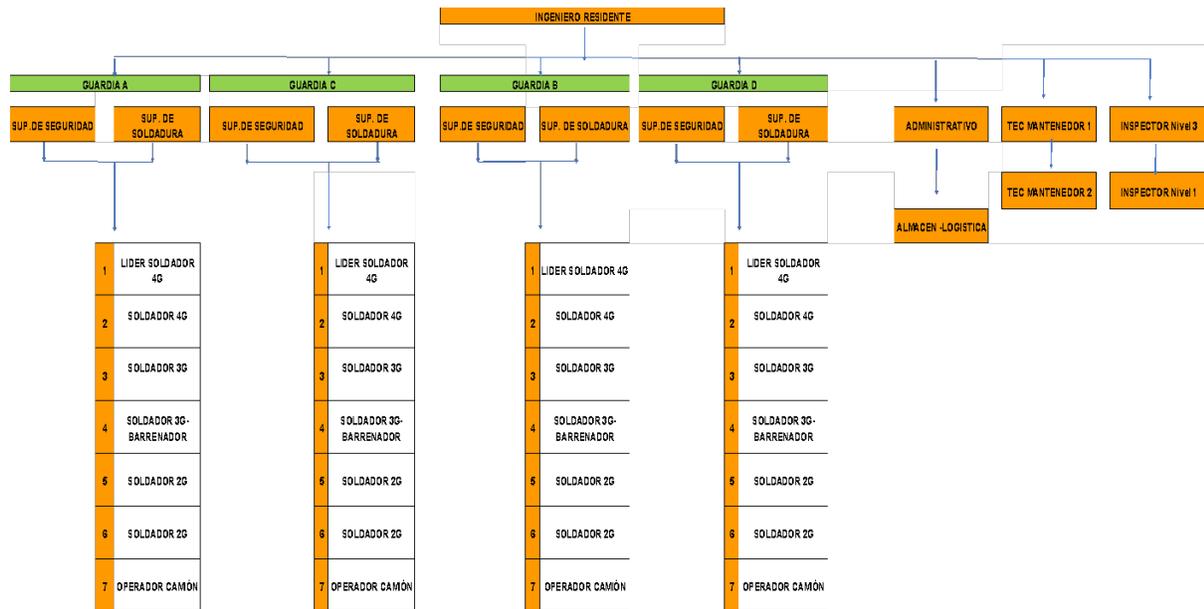
que maximizan la disponibilidad de los equipos, aumentan la productividad y reducen los tiempos muertos. Proporcionan soluciones para una amplia gama de mercados, incluyendo minería, generación de energía, áridos y gestión de materiales.

La empresa en cuestión cuenta con una sede en la ciudad de Arequipa, específicamente en la Asociación Peruarbo, Zona III, Mz. A, Lt. 14 – Cerro Colorado. Por otra parte, el organigrama de la institución es muy amplio, ya que sus intervenciones son de índole mundial; aunque, para el trabajo se tomó en consideración el organigrama enfocado al trabajo de soldadura de Quellaveco en Moquegua (ver Figura 1).

Es de precisar que, la empresa como tal cuenta con 170 colaboradores en total, sin embargo, también es de mencionar que la presente investigación, específicamente, se enfocó en recoger información de los empleados que laboran en el proyecto de soldadura de Quellaveco – Marc Quellaveco.

Figura 1

Organigrama del Proyecto de soldadura de Quellaveco – Marc Quellaveco de la Empresa Raptor Mining Peru S.A.C.



Nota. Elaboración realizada en base al organigrama de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C.

3.1.4. Población y muestra

Población

La población se encontró constituida por los colaboradores que trabajan en el proyecto de Soldadura Quellaveco – Marc Quellaveco en Moquegua de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. los cuales sumaron 43 individuos repartidos en las áreas administrativas (9 empleados) y de logística (34 empleados).

Muestra

La muestra de la presente investigación estuvo constituida por la totalidad de población. Según Hernández y Mendoza (2018), cuando una población es menor a 50 individuos se debe tomar en cuenta toda la población.

3.2. Técnicas e Instrumentos

3.2.1. Técnica

La técnica utilizada para el desarrollo del trabajo fue la encuesta, ya que según Feria et al. (2020), esta logra la recopilación de información por medio de un procedimiento estandarizado, aplicado a una determinada población de la que se requiere explorar, explicar o describir determinadas características que guardan relación con la problemática de la investigación.

3.2.2. Instrumentos

Cuestionario de la Motivación Laboral

La recolección de datos para la variable “Motivación laboral”, se realizó por medio de un cuestionario conformado con 14 ítems, los cuales estuvieron distribuidos y elaborados en base a las dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y sin motivación, que fueron medidas con la escala tipo Likert, la cual tomó los siguientes valores: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Cuestionario de la Rotación del Personal

La recolección de datos para la variable “Rotación del personal” se llevó a cabo con un cuestionario conformado por 13 ítems que se hallaban distribuidos y elaborados en función a las dimensiones: selección, capacitación y condiciones laborales, las cuales se midieron con la escala tipo Likert que tomó los siguientes valores: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Validación de los instrumentos

La validez de los cuestionarios fue determinada mediante el criterio del juicio de expertos, específicamente, se contó con la participación de dos profesionales. En una escala de puntuación máxima de 30, el primer experto calificó con 29 puntos ambos instrumentos, por su parte, el segundo los calificó con un puntaje de 26. En otras palabras, ambos profesionales consideraron que los cuestionarios fueron favorables para su aplicación. Cabe precisar que los criterios de calificación fueron: claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia.

Tabla 2*Expertos que validaron los instrumentos*

Nº	Nombre y apellido	Grado académico	Puesto laboral	Dictamen
1	José Gálax Céspedes Elguera	Maestría	Docente universitario	Favorable
2	Ligia Narela Cateriano Fonseca	Maestría	Directora de departamento	Favorable

Nota. Documentos y formatos de validación de instrumentos en encuentran en el anexo D, pág. 162 y 165.

Confiabilidad del instrumento

La consistencia interna de los cuestionarios fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach. A nivel general, el valor del coeficiente para el instrumento de Motivación laboral fue de 0.778, para el cuestionario de Rotación de personal se obtuvo un valor de 0.901 (ver Tabla 3). El criterio para interpretar este estadístico se fundamenta en que, mientras el Alfa de Cronbach sea más cercano a 1, el instrumento cuenta con una alta consistencia interna. En particular, estos coeficientes garantizan la confiabilidad de los cuestionarios.

Tabla 3*Alfa de Cronbach para las variables y sus dimensiones*

Variable	Alfa de Cronbach	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Motivación laboral	0.778	Motivación intrínseca	0.720
		Motivación extrínseca	0.652
		Amotivación	0.828

		Selección	0.764
Rotación del personal	0.901	Capacitación	0.893
		Condiciones laborales	0.760

3.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos se realizó las siguientes acciones:

- Se realizó la revisión de los instrumentos a utilizarse por medio del juicio de expertos; luego de ello se realizó la respectiva modificación en base a los errores dictaminados por los expertos.
- Posteriormente, se contactó a la empresa para solicitarle autorización adecuada para realizar el trabajo.
- Consecuentemente, se procedió con la identificación del personal que colaboró para responder a los instrumentos elaborados previamente.
- Por último, la información que se consiguió fue tratada en el programa Excel y posteriormente derivada al estadístico SPSS v°25 para su procesamiento.

Luego de obtener los datos de cada una de las variables, se procedió a realizar el análisis de las dos variables.

- Primero, se procedió a la generación de tablas y gráficos de cada uno de los datos recabados, los cuales se interpretaron según correspondió.
- Posterior a ello, se procedió a lograr la normalidad para reconocer si las informaciones obtenidas presentan la correspondiente distribución de normalidad. Para el presente caso, se empleó la prueba estadística Shapiro Wilk, puesto que la población investigada conformó menos de 50 individuos. Es usual recomendar el empleo de la misma, ya que

ayudó a saber si la correlación necesitaba del empleo de una prueba no paramétrica o paramétrica.

- Finalmente, con el producto conseguido tras el empleo de la normalidad y la respectiva correlación, se procedió a realizar la elaboración de las conclusiones y las posibles recomendaciones.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

Edad y lugar de trabajo de los encuestados

		f	%
Edad (en años)	26 a 30	15	34,88
	31 a 35	12	27,91
	36 a 40	16	37,21
	Total	43	100,00
Lugar de trabajo	Oficina	9	20,93
	Campo	34	79,07
	Total	43	100,00

Los resultados mostraron que, el grupo más numeroso de empleados, con un porcentaje del 37.21%, se sitúa en el rango de edad de 36 a 40 años. Por otra parte, los grupos de edad de 26 a 30 y de 31 a 35 años comprenden el 34.88% y el 27.91%, respectivamente.

En cuanto al lugar de trabajo, un 20.93% de los colaboradores refirió trabajar en oficina, mientras que un 79,07% mencionó que lo hace en el campo.

Motivación

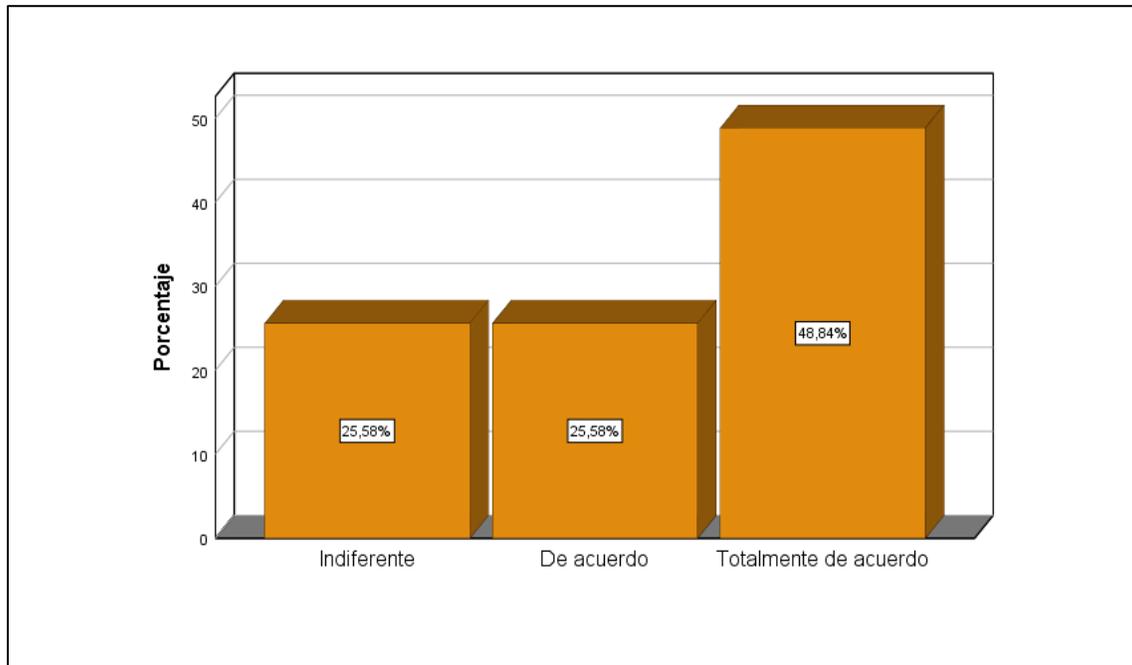
Tabla 5

Trabajo por el placer de adquirir conocimientos

	f	%
Indiferente	11	25,58
De acuerdo	11	25,58
Totalmente de acuerdo	21	48,84
Total	43	100,00

Figura 2

Trabajo por el placer de adquirir conocimientos



Los resultados obtenidos indican que casi la mitad de los encuestados se encontraban totalmente de acuerdo en que trabajan por placer de adquirir conocimientos. Este es un indicador importante de la motivación intrínseca, pues sugiere que estos empleados tienen una mayor satisfacción laboral y, probablemente, estén más comprometidos con su trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el porcentaje de personas que fueron indiferentes a esta afirmación también es significativo, lo que sugiere que hubo un grupo de empleados que no consideran el aprendizaje como una fuente de motivación en su trabajo.

En cuanto a los que están de acuerdo, el hecho de que su porcentaje sea igual al de los empleados indiferentes es algo a considerar. Es importante tener en cuenta que estos aún pueden estar motivados por otros factores, y que estos resultados solo están relacionados con la motivación basada en el conocimiento.

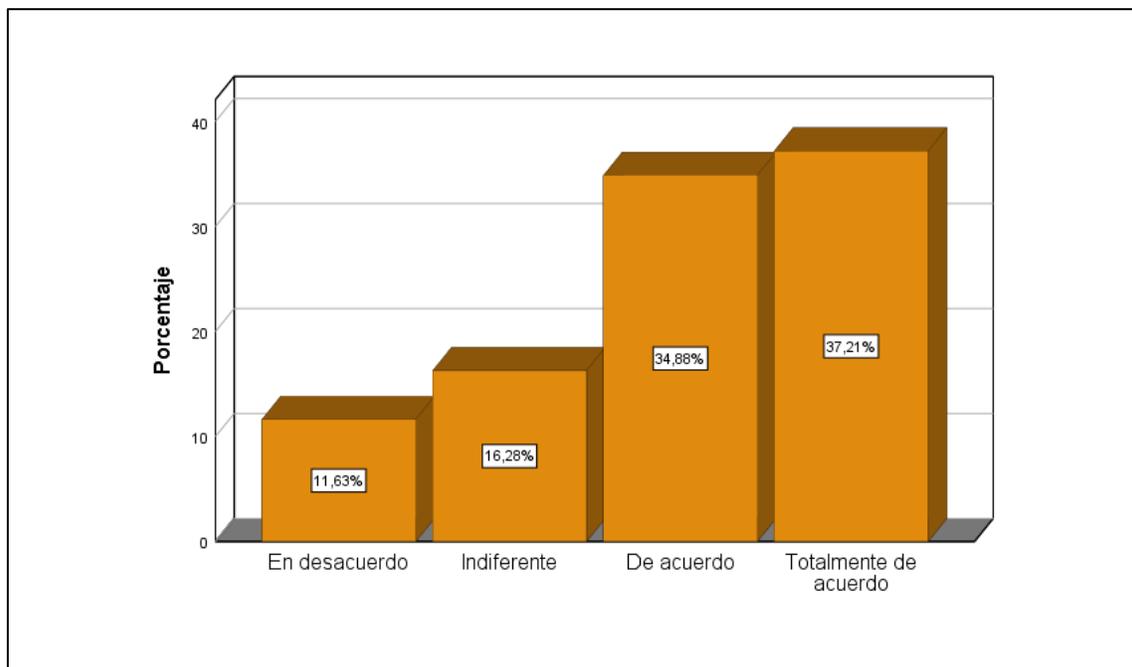
Tabla 6

Trabajo por el placer de poder controlar lo que hago

	f	%
En desacuerdo	5	11,63
Indiferente	7	16,28
De acuerdo	15	34,88
Totalmente de acuerdo	16	37,21
Total	43	100,00

Figura 3

Trabajo por el placer de poder controlar lo que hago



Los resultados obtenidos en relación al segundo ítem señalan que más del 70% de los encuestados se encontraban de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Esta es una indicación importante sobre la motivación intrínseca, pues indica que estos empleados tienen una mayor satisfacción laboral al tener la capacidad de controlar sus tareas y responsabilidades en su trabajo. Además, hubo un pequeño porcentaje de los empleados que se mostró en desacuerdo o indiferente con la afirmación. Es importante tener en cuenta que estos pueden estar motivados por otros factores distintos al control en sus tareas y responsabilidades.

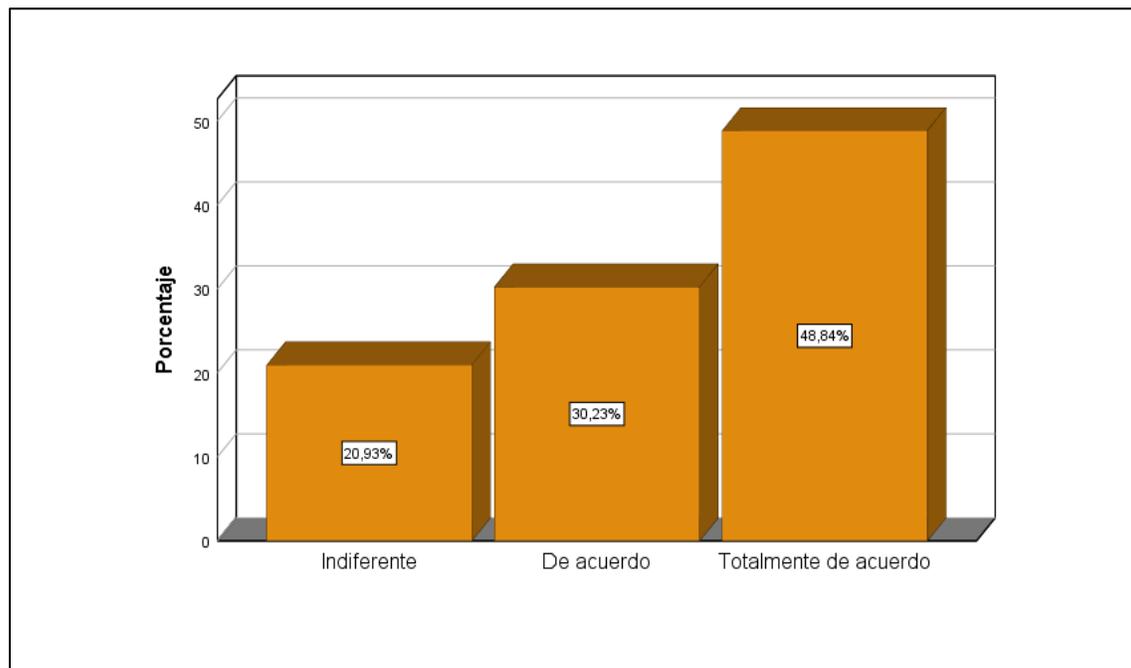
Tabla 7

Trabajo porque al hacerlo me causa una sensación placentera

	f	%
Indiferente	9	20,93
De acuerdo	13	30,23
Totalmente de acuerdo	21	48,84
Total	43	100,00

Figura 4

Trabajo porque al hacerlo me causa una sensación placentera



Los resultados obtenidos en relación al tercer ítem indican que casi la mitad de los encuestados se encontraban totalmente de acuerdo en que trabajan porque les causa una sensación placentera. Esto es un fuerte indicador de la motivación intrínseca, lo que sugiere que estos empleados están motivados por el placer de realizar su trabajo en sí mismo y no solo por las recompensas externas que puedan recibir. Además, el porcentaje que se mostró de acuerdo con la afirmación fue significativo, lo que sugiere que, también, hay una proporción importante de empleados que se encuentran motivados por el placer que les causa su trabajo.

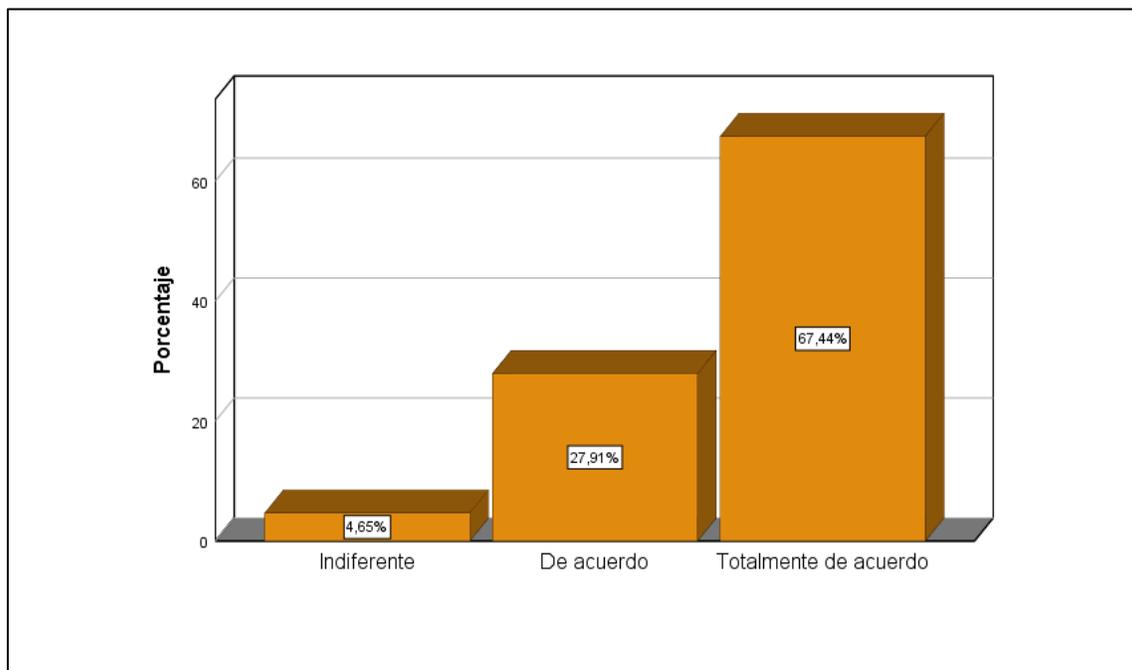
Tabla 8

Trabajo porque encuentro cosas interesantes que aprender

	f	%
Indiferente	2	4,65
De acuerdo	12	27,91
Totalmente de acuerdo	29	67,44
Total	43	100,00

Figura 5

Trabajo porque encuentro cosas interesantes que aprender



Los resultados obtenidos en relación al cuarto ítem indican que una gran mayoría de los empleados encuestados estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Estos empleados encuentran valor en la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo. Es importante destacar que casi el 70% de los empleados encuestados están totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual sugiere que existe una buena motivación intrínseca. Además, el porcentaje de empleados que se mostraron indiferentes es bajo, lo que indica que una minoría de éstos no se sienten motivados en relación al aprendizaje en su trabajo.

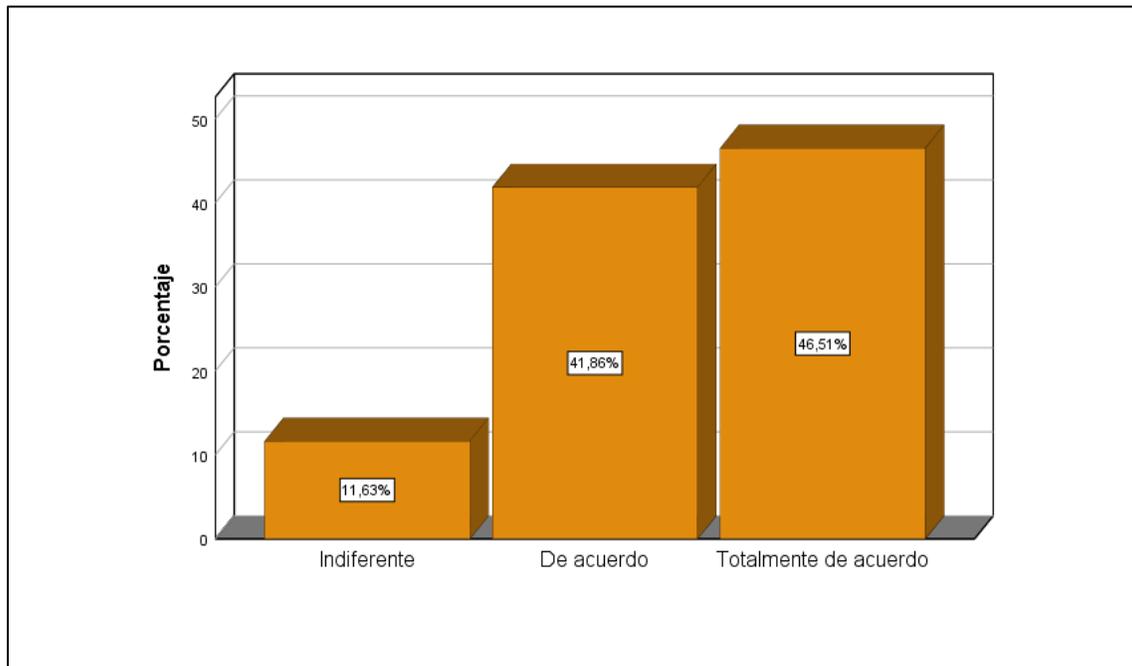
Tabla 9

Trabajo por las sensaciones agradables que tengo al realizarlo

	f	%
Indiferente	5	11,63
De acuerdo	18	41,86
Totalmente de acuerdo	20	46,51
Total	43	100,00

Figura 6

Trabajo por las sensaciones agradables que tengo al realizarlo



Los resultados obtenidos en relación al quinto ítem indican que una gran mayoría de los empleados encuestados refirieron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Estos encuentran valor en las sensaciones agradables que experimentan al realizar su trabajo, más allá de las recompensas extrínsecas. En esa línea, es importante señalar que más del 40% de los empleados encuestados se mostró de acuerdo con esta afirmación, y casi el 50% refirió estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere que la motivación intrínseca basada en las sensaciones agradables que se experimentan al realizar el trabajo es una fuente importante de motivación para muchos empleados.

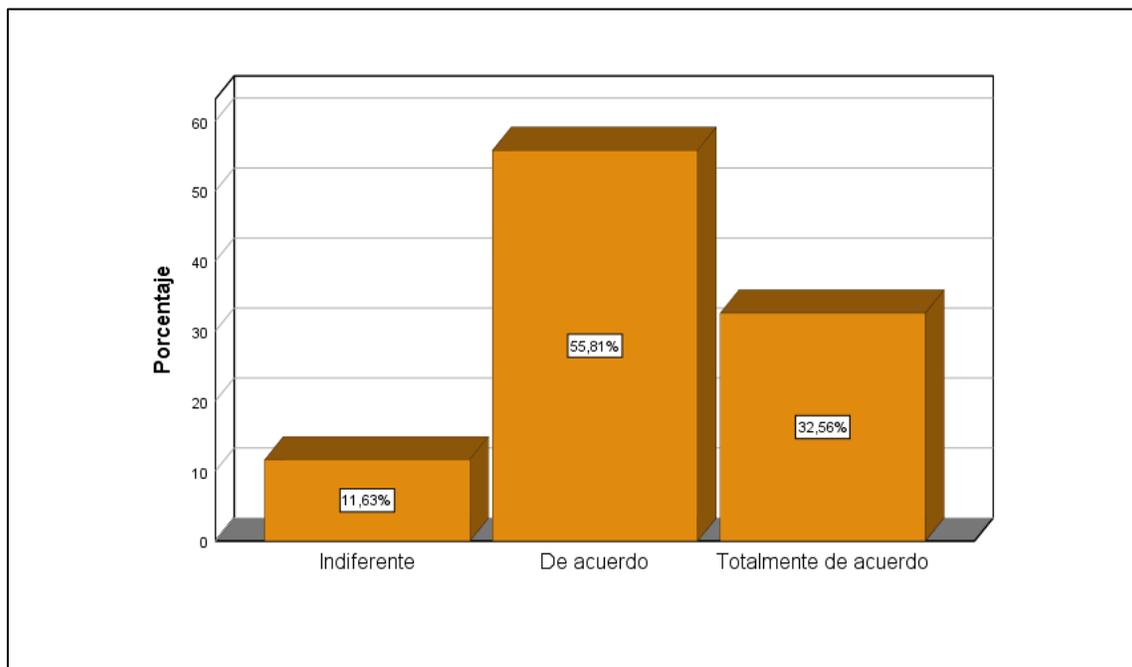
Tabla 10

Trabajo porque me da gusto superarme

	f	%
Indiferente	5	11,63
De acuerdo	24	55,81
Totalmente de acuerdo	14	32,56
Total	43	100,00

Figura 7

Trabajo porque me da gusto superarme



Los resultados obtenidos para este ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados se mostraron de acuerdo o indiferentes. Más del 50% de los empleados estuvieron de acuerdo, lo que sugiere que la motivación intrínseca basada en el deseo de superarse es importante para la mayoría de los empleados. Sin embargo, es importante destacar que cerca de la décima parte de los empleados se mostraron indiferentes con la afirmación, lo que sugiere que la motivación intrínseca basada en el deseo de superarse no es una gran fuente de motivación para todos los empleados.

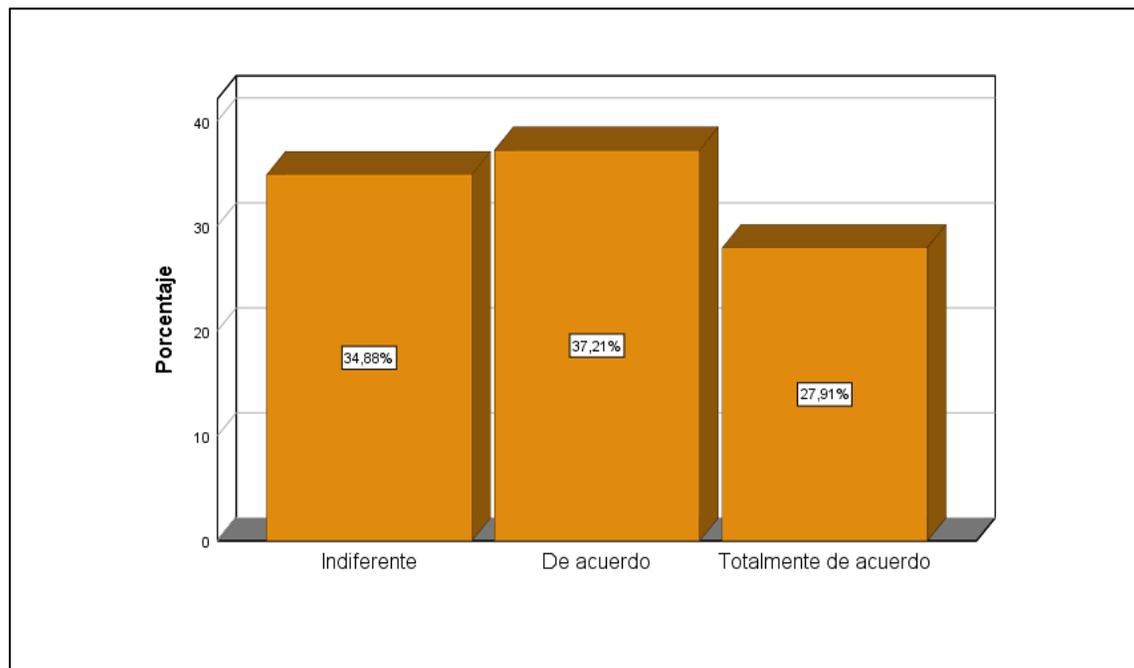
Tabla 11

Voy a trabajar porque quiero que más personas me tomen en cuenta

	f	%
Indiferente	15	34,88
De acuerdo	16	37,21
Totalmente de acuerdo	12	27,91
Total	43	100,00

Figura 8

Voy a trabajar porque quiero que más personas me tomen en cuenta



Los resultados obtenidos para este ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados se mostraron de acuerdo con la afirmación. Es importante señalar que más de un tercio de los empleados encuestados afirmó estar indiferente, lo que indica que este ítem no tiene una gran incidencia en la motivación de los empleados. Además, menos del 30% de los empleados estuvo totalmente de acuerdo, lo que indica que la motivación extrínseca basada en la consideración de las demás personas no es un factor motivador importante para una considerable fracción de los empleados.

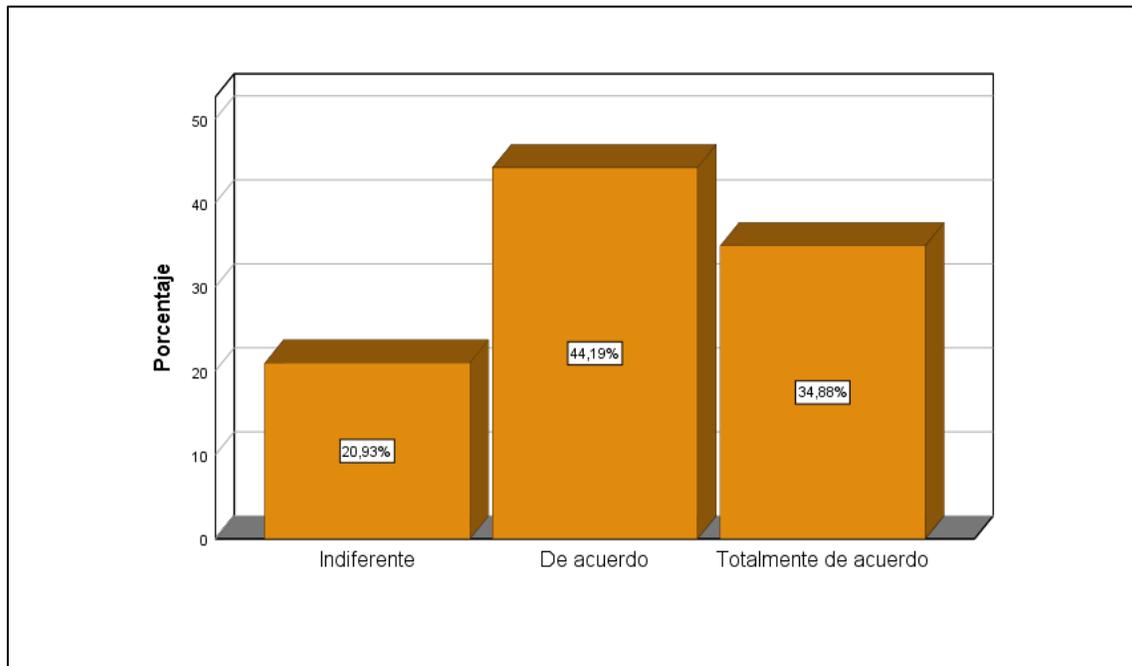
Tabla 12

Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo

	f	%
Indiferente	9	20,93
De acuerdo	19	44,19
Totalmente de acuerdo	15	34,88
Total	43	100,00

Figura 9

Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo



Los resultados obtenidos en relación al octavo ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Es importante señalar que más del 30% de los empleados se mostraron completamente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que la motivación extrínseca basada en la consecución de objetivos y deseos personales es importante para muchos empleados. Por otro lado, es interesante notar que casi el 20% de los empleados se mostraron indiferentes con la afirmación.

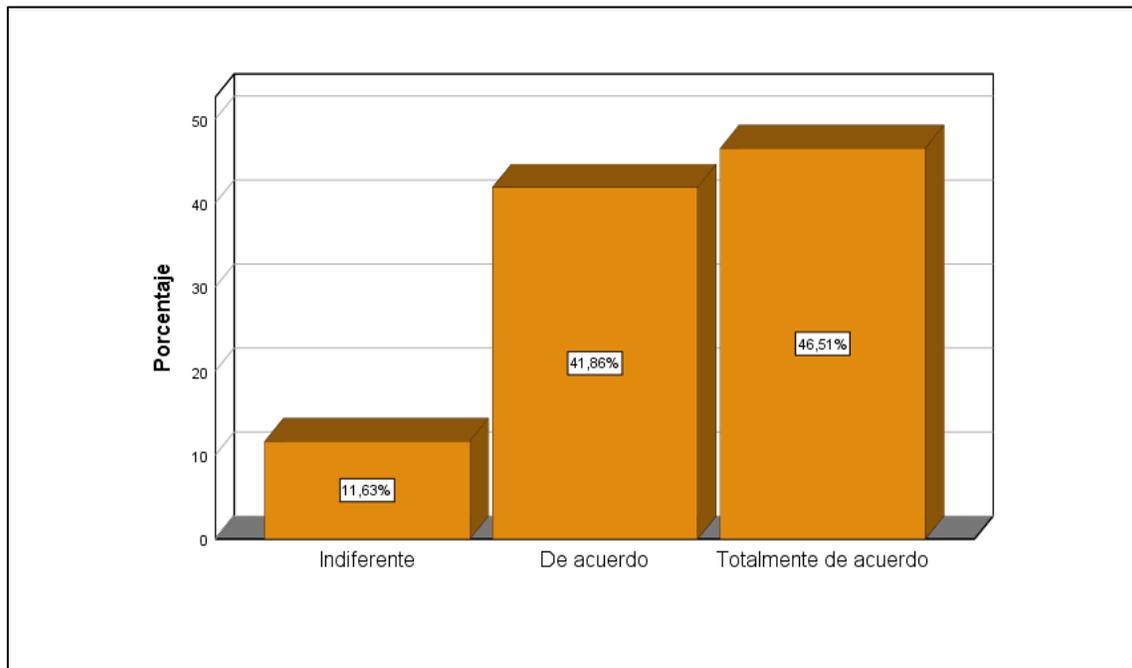
Tabla 13

Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos

	f	%
Indiferente	5	11,63
De acuerdo	18	41,86
Totalmente de acuerdo	20	46,51
Total	43	100,00

Figura 10

Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos



Los resultados obtenidos en relación al noveno ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Es importante destacar que casi la mitad de los empleados estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, lo que sugiere que la motivación extrínseca basada en la posibilidad de lograr objetivos personales y mantener proyectos es un factor importante en la motivación de muchos empleados. Por otro lado, es importante señalar que más del 10% de los empleados se mostraron indiferentes con este ítem.

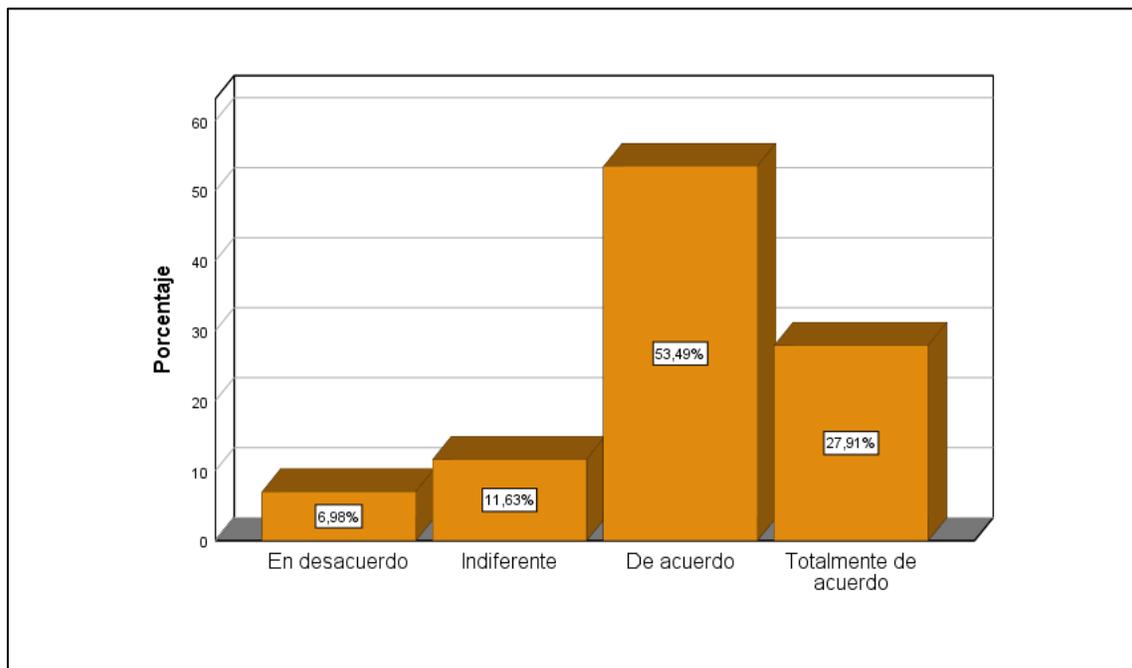
Tabla 14

Trabajo porque deseo obtener prestigio

	f	%
En desacuerdo	3	6,98
Indiferente	5	11,63
De acuerdo	23	53,49
Totalmente de acuerdo	12	27,91
Total	43	100,00

Figura 11

Trabajo porque deseo obtener prestigio



Los resultados obtenidos en relación al décimo ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación. Es importante destacar que más del 50% de los empleados estuvieron de acuerdo con esta, lo que sugiere que la motivación extrínseca basada en la búsqueda de prestigio es importante para muchos empleados. Sin embargo, es interesante notar que más del 25% de los empleados estuvo total o completamente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, para algunos empleados, la búsqueda de prestigio es una fuente significativa de motivación en el trabajo.

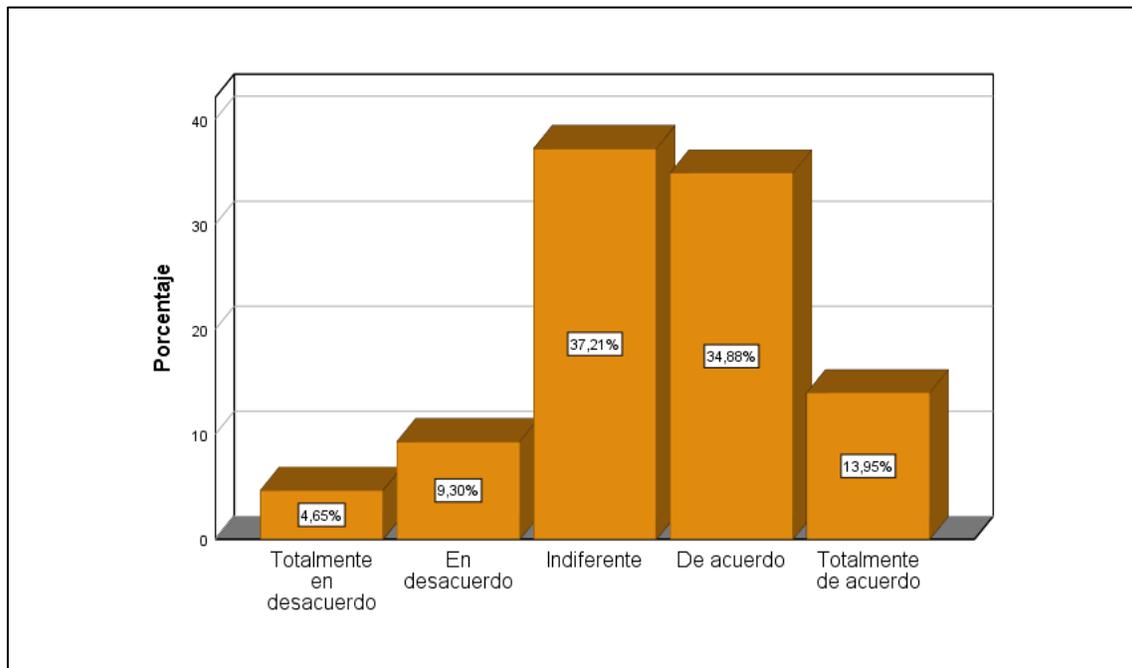
Tabla 15

Trabajo porque yo me obligo a hacerlo

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,65
En desacuerdo	4	9,30
Indiferente	16	37,21
De acuerdo	15	34,88
Totalmente de acuerdo	6	13,95
Total	43	100,00

Figura 12

Trabajo porque yo me obligo a hacerlo



Los resultados obtenidos en relación al onceavo ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados estuvo en desacuerdo e indiferentes con la afirmación. Es importante destacar que más del 35% de los empleados estuvo indiferente con esta, lo que sugiere que, para algunos empleados, el trabajo es simplemente una tarea que deben cumplir y no están particularmente motivados por él.

Por otro lado, el 34.88% de los empleados estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, para una cantidad significativa de empleados, el trabajo es una obligación que deben cumplir. Es importante destacar que, aproximadamente, solo el 14% de los empleados estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que una pequeña fracción de los empleados sienten obligación de trabajar.

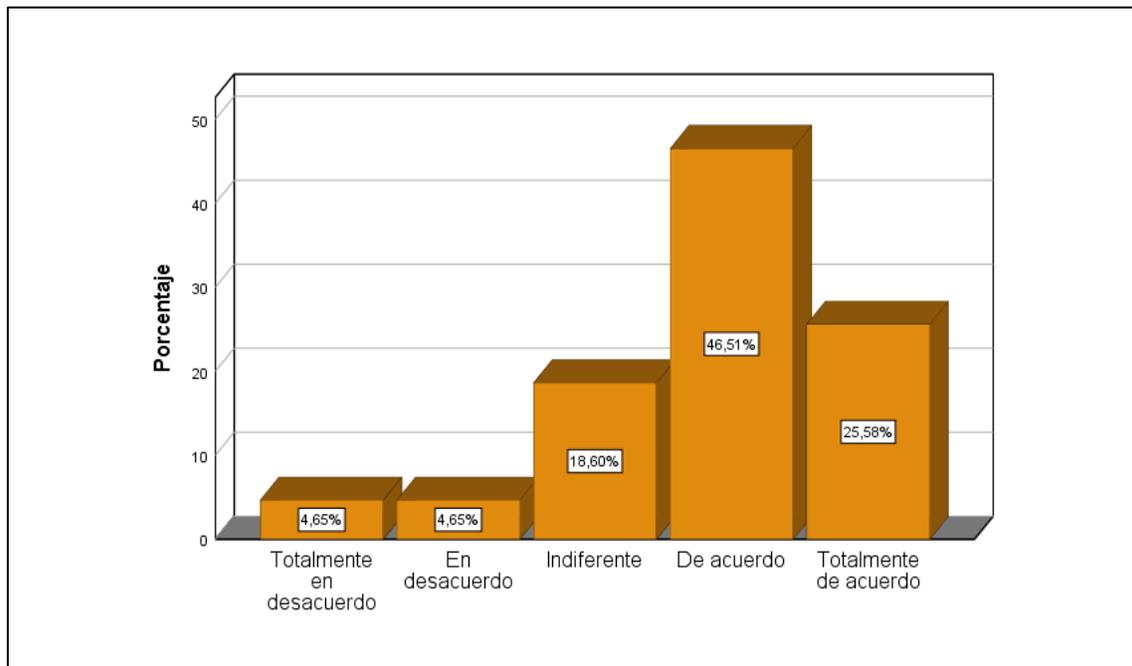
Tabla 16

Trabajo porque me sentiría mal si no lo hiciera

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,65
En desacuerdo	2	4,65
Indiferente	8	18,60
De acuerdo	20	46,51
Totalmente de acuerdo	11	25,58
Total	43	100,00

Figura 13

Trabajo porque me sentiría mal si no lo hiciera



Los resultados obtenidos en relación al doceavo ítem indican que una cantidad significativa de empleados encuestados estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Es importante destacar que casi la mitad de estos (46.51%) se mostraron de acuerdo con el enunciado, lo que sugiere que la motivación extrínseca basada en la necesidad de cumplir con las expectativas personales y de ser una persona responsable es una fuente importante de motivación para muchos empleados.

Además, el 25.58% de los empleados estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que esta motivación extrínseca es muy importante para ellos. Aunque es probable que algunos empleados se sientan obligados a trabajar debido a razones externas, es alentador ver que una cantidad significativa de empleados se siente motivada en el trabajo debido a la necesidad interna de tener una ética laboral sólida.

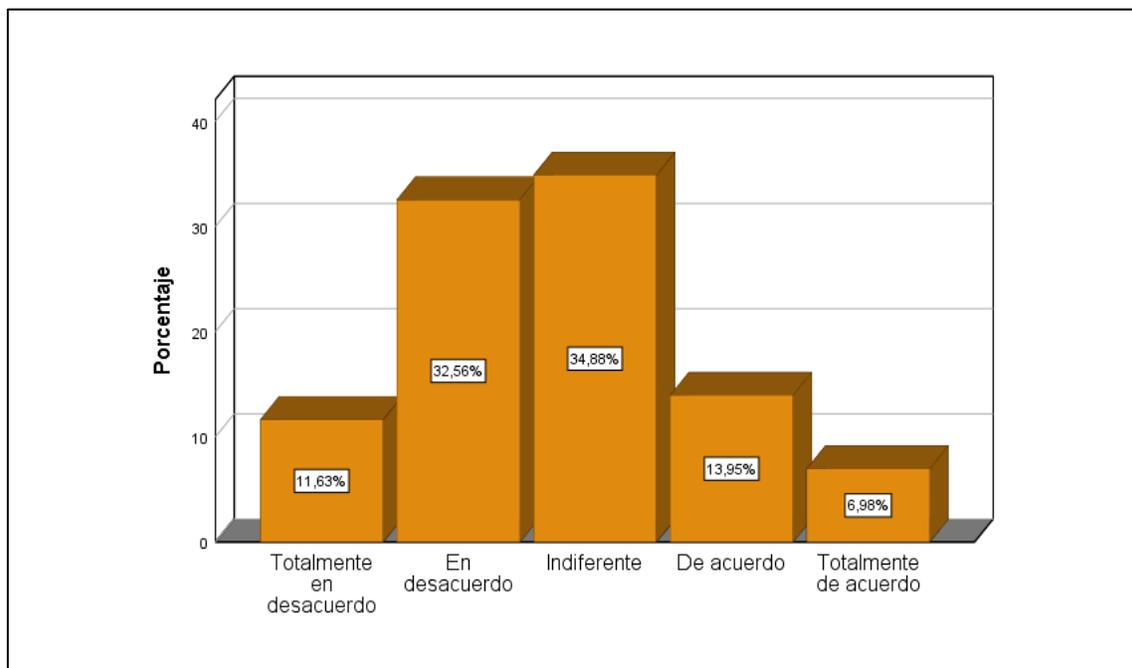
Tabla 17

Trabajo, aunque no sepa lo que me aportará

	f	%
Totalmente en desacuerdo	5	11,63
En desacuerdo	14	32,56
Indiferente	15	34,88
De acuerdo	6	13,95
Totalmente de acuerdo	3	6,98
Total	43	100,00

Figura 14

Trabajo, aunque no sepa lo que me aportará



Los resultados obtenidos en relación al treceavo ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados se mostraron en desacuerdo o indiferentes con la afirmación. Casi el 33% de los empleados estuvo en desacuerdo con el enunciado, lo que sugiere que, para ellos, es importante conocer los beneficios o recompensas que pueden esperar antes de invertir tiempo y esfuerzo en una tarea. Otro 34.88% de los empleados estuvo indiferente con la afirmación, lo que sugiere que no están necesariamente motivados por el resultado final del trabajo y que están dispuestos a trabajar incluso si no conocen el beneficio.

Sin embargo, solo el 13.95% de los empleados estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, para algunos empleados, el trabajo puede ser motivado por la curiosidad de descubrir lo que puede aportar, aunque son una minoría. Además, solo el 6.98% de los empleados se mostró totalmente de acuerdo con la afirmación.

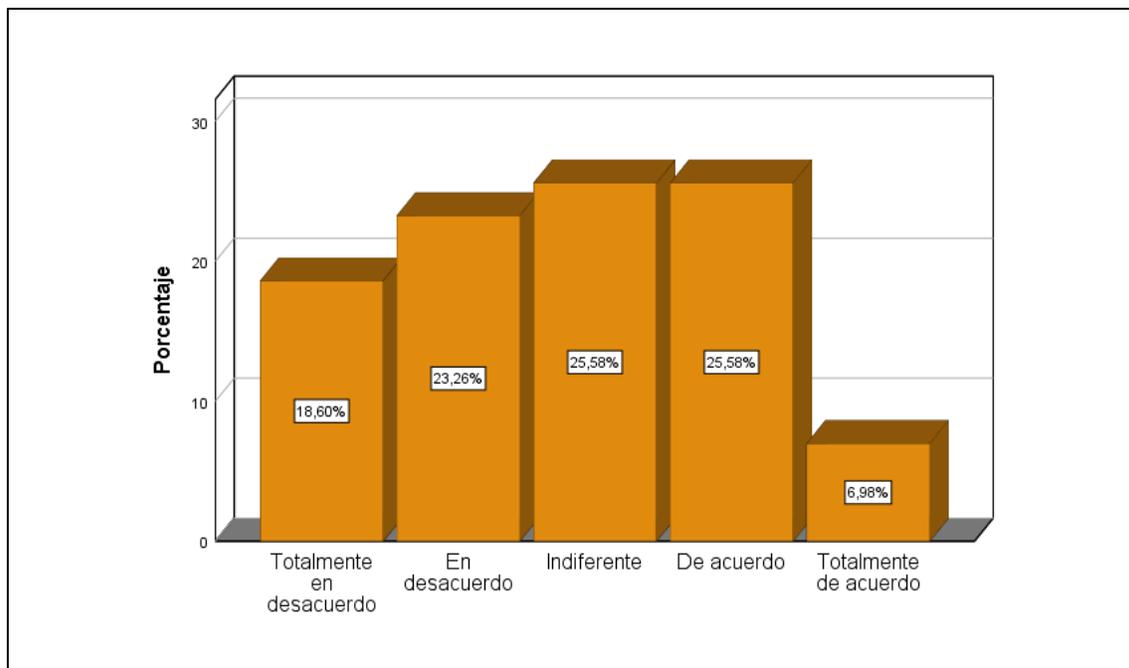
Tabla 18

Trabajo, aunque sepa que hacerlo no vale la pena

	f	%
Totalmente en desacuerdo	8	18,60
En desacuerdo	10	23,26
Indiferente	11	25,58
De acuerdo	11	25,58
Totalmente de acuerdo	3	6,98
Total	43	100,00

Figura 15

Trabajo, aunque sepa que hacerlo no vale la pena



Los resultados obtenidos en relación al catorceavo ítem indican que la mayoría de los empleados encuestados estuvo en desacuerdo o indiferentes con la afirmación. El 23.26% de los empleados se mostró en desacuerdo, lo que sugiere que, para ellos, es importante sentir que su trabajo es valioso y tiene un propósito, y no estarían dispuestos a realizar tareas que no perciben como importantes o valiosas.

Además, el 25.58% estuvo indiferente a la afirmación, lo que puede sugerir que ellos no están preocupados por la utilidad del trabajo y son capaces de desarrollar cualquier tarea que se les asigne.

Mientras tanto, el 25.58% de los empleados se mostró de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, para algunos empleados, el trabajo es una responsabilidad que deben cumplir, independientemente de si vale o no la pena. Al mismo tiempo, sólo el 6.98% de los empleados estuvo totalmente de acuerdo con el enunciado, lo que indica que la mayoría de los empleados tienen ciertas expectativas sobre la utilidad de su trabajo.

Tabla 19

Resumen de resultados por ítems de la motivación laboral

Dimensiones	Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación intrínseca	Trabajo por el placer de adquirir conocimientos	0	0,00	0	0,00	11	25,58	11	25,58	21	48,84
	Trabajo por el placer de poder controlar lo que hago	0	0,00	5	11,63	7	16,28	15	34,88	16	37,21
	Trabajo porque al hacerlo me causa una sensación placentera	0	0,00	0	0,00	9	20,93	13	30,23	21	48,84
	Trabajo porque encuentro cosas interesantes que aprender	0	0,00	0	0,00	2	4,65	12	27,91	29	67,44
	Trabajo por las sensaciones agradables que tengo al realizarlo	0	0,00	0	0,00	5	11,63	18	41,86	20	46,51
	Trabajo porque me da gusto superarme	0	0,00	0	0,00	5	11,63	24	55,81	14	32,56
Motivación extrínseca	Voy a trabajar porque quiero que más personas me tomen en cuenta	0	0,00	0	0,00	15	34,88	16	37,21	12	27,91
	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	0	0,00	0	0,00	9	20,93	19	44,19	15	34,88
	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	0	0,00	0	0,00	5	11,63	18	41,86	20	46,51
	Trabajo porque deseo obtener prestigio	0	0,00	3	6,98	5	11,63	23	53,49	12	27,91
	Trabajo porque yo me obligo a hacerlo	2	4,65	4	9,30	16	37,21	15	34,88	6	13,95
	Trabajo porque me sentiría mal si no lo hiciera	2	4,65	2	4,65	8	18,60	20	46,51	11	25,58
Amotivación	Trabajo, aunque no sepa lo que me aportará	5	11,63	14	32,56	15	34,88	6	13,95	3	6,98
	Trabajo, aunque sepa que hacerlo no vale la pena	8	18,60	10	23,26	11	25,58	11	25,58	3	6,98

Nota. La tabla muestra, de manera resumida, las opiniones y/o percepciones de los participantes (en función a las escalas de respuesta)

a cada uno de los ítems de la motivación laboral.

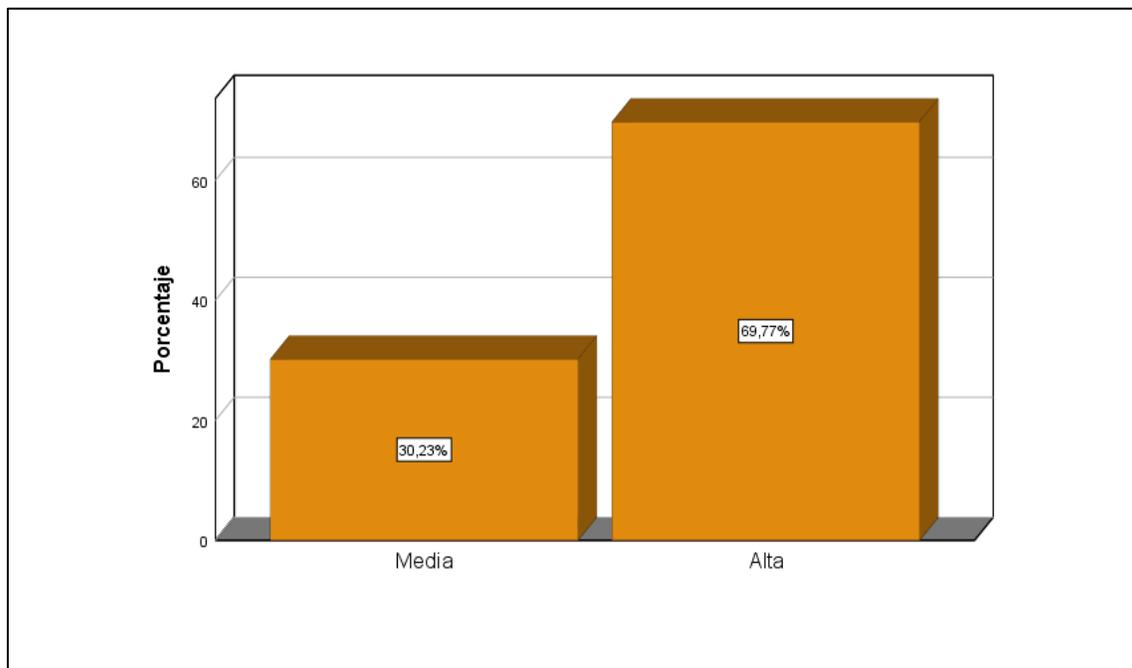
Tabla 20

Nivel de la Motivación laboral

	f	%
Media	13	30,23
Alta	30	69,77
Total	43	100,00

Figura 16

Nivel de la Motivación laboral



En la Tabla 20 y Figura 16 se aprecia el grado de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. El 30.32% refirió percibirse motivado laboralmente a nivel medio y el 69.77% a nivel alto. De ello, se deduce que un poco más de los dos tercios de los trabajadores refirieron que su motivación en el trabajo se encuentra en un nivel alto y que 3 de cada 10 trabajadores la refirió en un nivel medio.

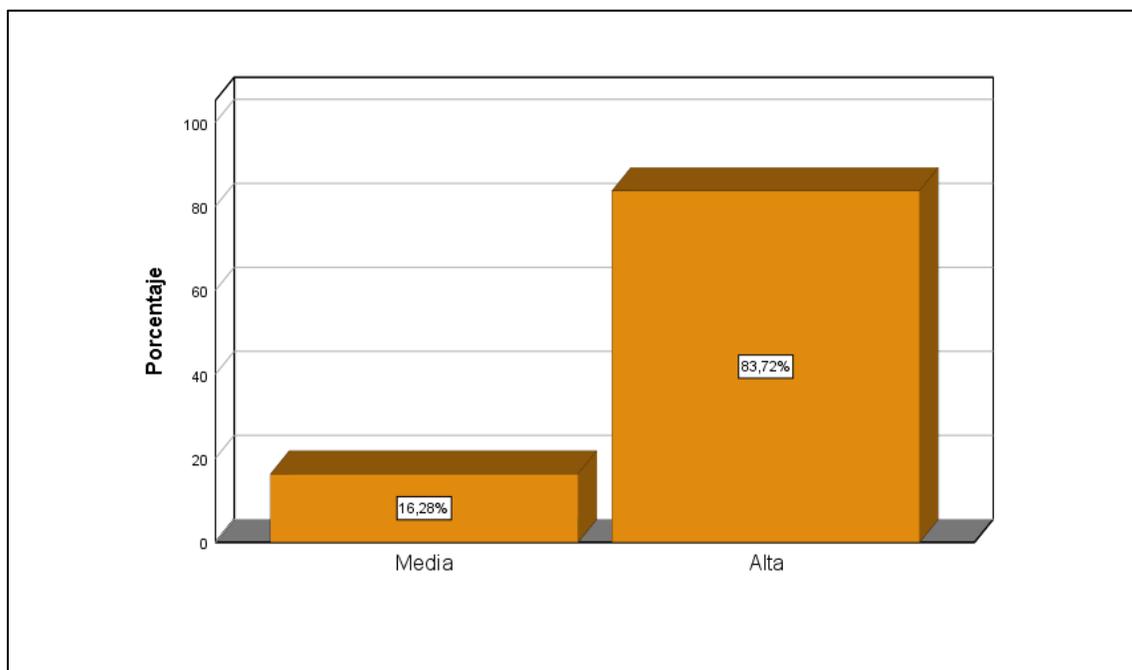
Tabla 21

Nivel de la motivación intrínseca

	f	%
Media	7	16,28
Alta	36	83,72
Total	43	100,00

Figura 17

Nivel de la motivación intrínseca



En la Tabla 21 y Figura 17 se aprecian los grados de la motivación intrínseca (primera dimensión de la variable motivación en el trabajo) de los colaboradores de Raptor Mining Perú S.A.C. El 16.28% refirió poseer una motivación intrínseca en un nivel medio y el 83.72% la categorizó como alta. De ello, se deduce que un poco más de las cuatro quintas partes de los trabajadores refirieron que su motivación intrínseca en el trabajo se encuentra en un grado alto y que menos de la quinta parte la refirió en un nivel medio.

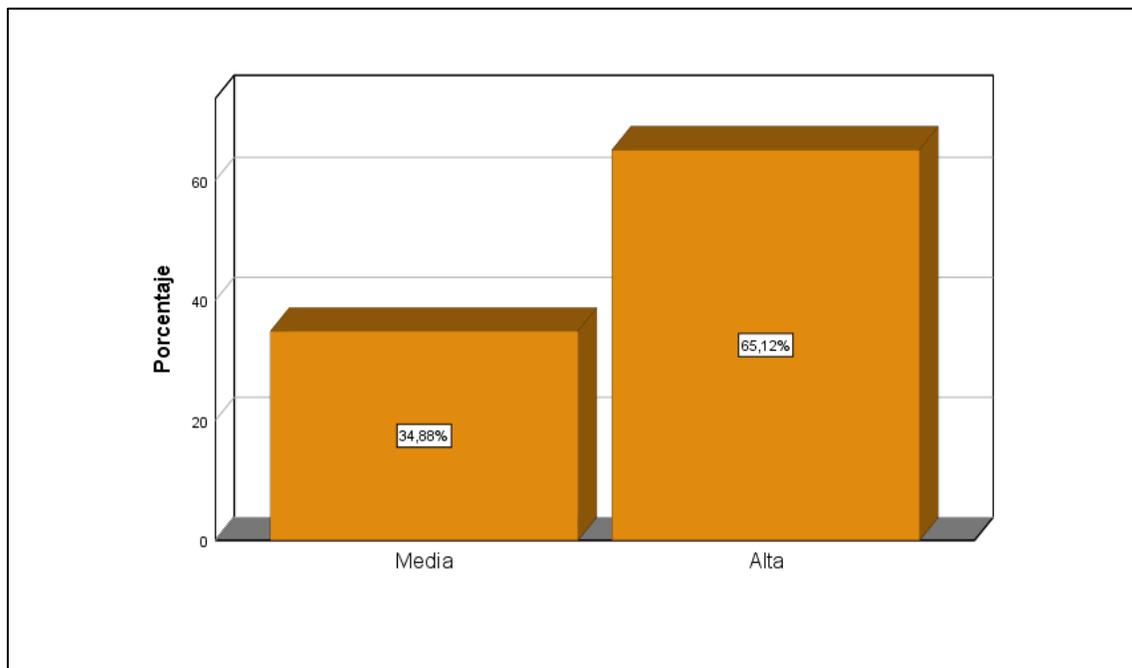
Tabla 22

Nivel de la motivación extrínseca

	f	%
Media	15	34,88
Alta	28	65,12
Total	43	100,00

Figura 18

Nivel de la motivación extrínseca



En la Tabla 22 y Figura 18 se aprecia los grados de la motivación extrínseca (segunda dimensión de la variable motivación en el trabajo) de los colaboradores de Raptor Mining Perú S.A.C. El 34.88% indicó poseer una motivación extrínseca en un nivel medio y el 65.12% la categorizó como alta. De ello, se deduce que alrededor de la tercera parte de los trabajadores indicó que su motivación extrínseca en el trabajo se encuentra en un nivel medio y que aproximadamente 7 de cada 10, la refirió en un nivel alto.

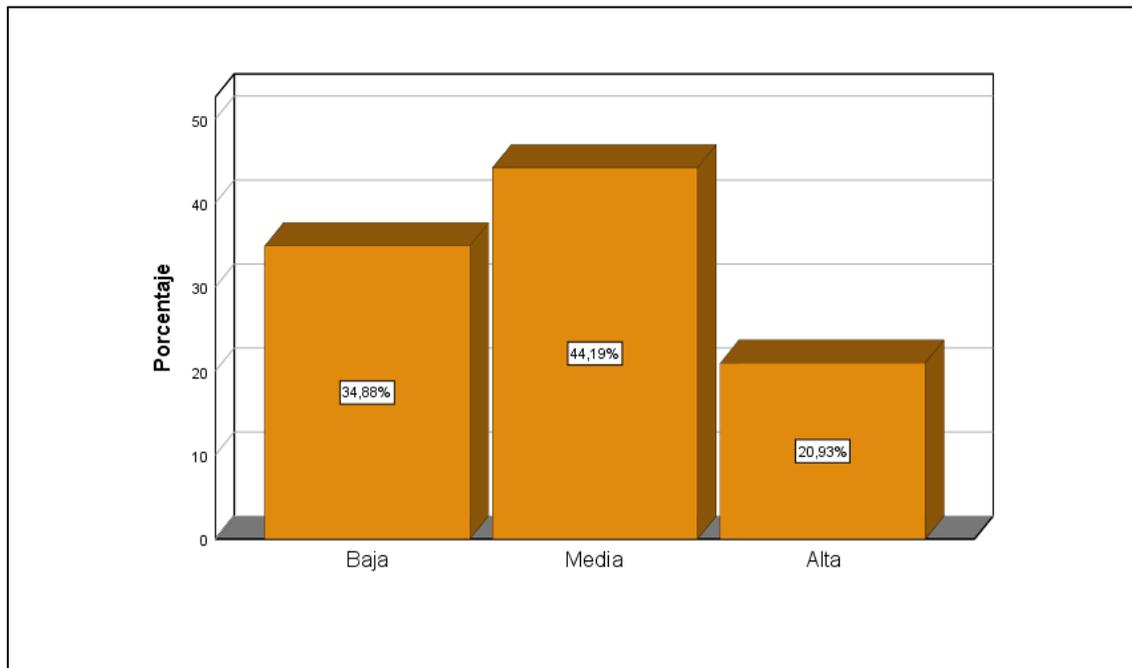
Tabla 23

Nivel de la Amotivación

	f	%
Baja	15	34,88
Media	19	44,19
Alta	9	20,93
Total	43	100,00

Figura 19

Nivel de la Amotivación



En la Tabla 23 y Figura 19 se aprecia los grados de la amotivación (tercera dimensión de la variable motivación laboral) de los trabajadores de Raptor Mining Perú S.A.C. El 34.88% indicó poseer una amotivación laboral en un nivel bajo; el 44.19%, amotivación media y solo un 20.93%, amotivación alta. De ello, se deduce que alrededor de la tercera parte de los trabajadores refirió que su falta de motivación en el trabajo se encuentra en un nivel bajo y que casi las dos cuartas partes la referenció en un nivel medio y solo la quinta parte en una categoría alta.

Rotación de Personal

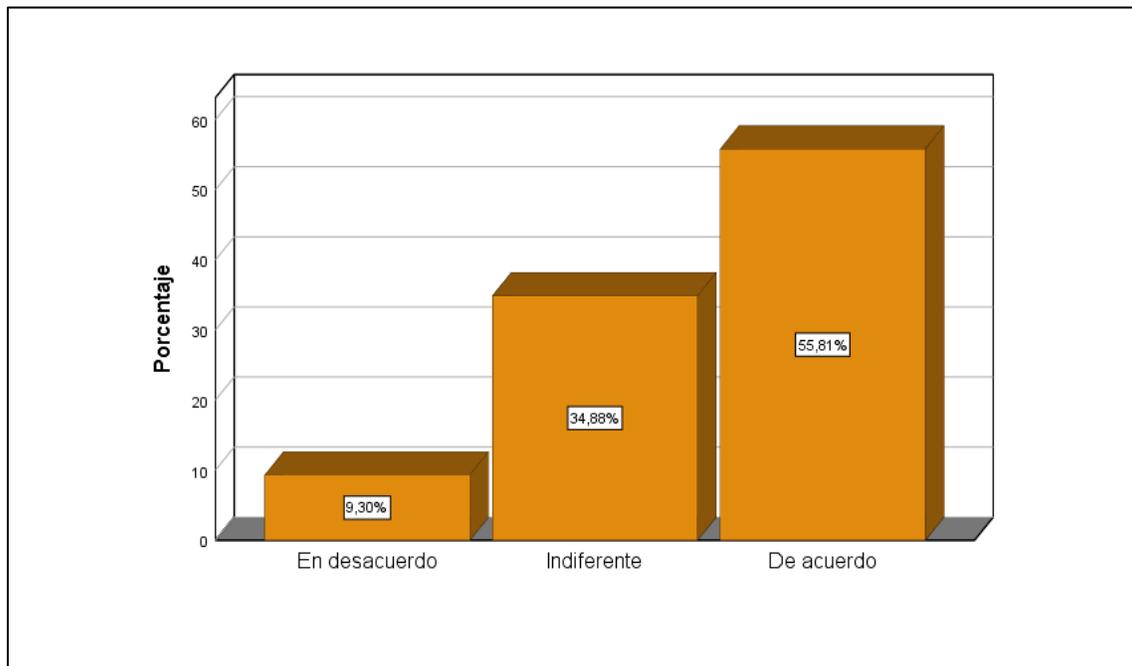
Tabla 24

Considero que los términos de contratación son de acuerdo con mis expectativas

	f	%
En desacuerdo	4	9,30
Indiferente	15	34,88
De acuerdo	24	55,81
Total	43	100,00

Figura 20

Considero que los términos de contratación son de acuerdo con mis expectativas



Los resultados obtenidos en relación al primer ítem de la encuesta de rotación del personal indican que la mayoría de los empleados encuestados estuvo de acuerdo con la afirmación. En particular, el 55.81% de estos se mostró de acuerdo, lo que sugiere que, para la mayoría, los términos de contratación cumplen con sus expectativas y necesidades.

Por otro lado, el 34.88% de los empleados se mostró indiferente con la afirmación, lo que sugiere que, para alrededor de un tercio de los encuestados, los términos de contratación no cumplen con sus expectativas. Es importante destacar que el 9.30% de los empleados indicó estar "en desacuerdo", lo que indica que para una minoría de los empleados los términos de contratación no cumplen en absoluto con sus expectativas.

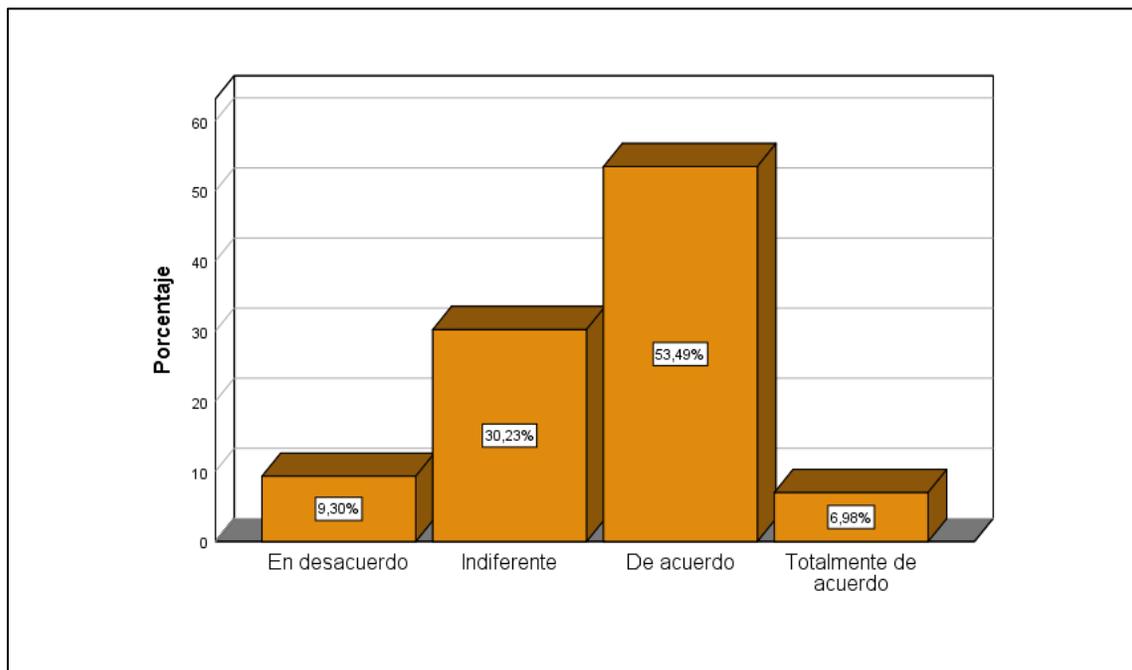
Tabla 25

El salario ofrecido cumple con mis expectativas

	f	%
En desacuerdo	4	9,30
Indiferente	13	30,23
De acuerdo	23	53,49
Totalmente de acuerdo	3	6,98
Total	43	100,00

Figura 21

El salario ofrecido cumple con mis expectativas



Los resultados obtenidos en relación al segundo ítem indicaron que la mayoría de los empleados encuestados estuvo de acuerdo o indiferente con la afirmación. En específico, el 53.49% de ellos se mostró de acuerdo, lo que sugiere que, para la mayoría, el salario que reciben cumple con sus expectativas y necesidades.

Por otro lado, el 30.23% de los empleados indicó estar indiferente con la afirmación, lo que sugiere que, para alrededor de un tercio de los empleados, el salario que reciben no es ni satisfactorio ni insatisfactorio.

Sin embargo, es importante destacar que el 9.30% de los empleados estuvo en desacuerdo con el enunciado, lo que indica que, para una minoría de los empleados, el salario no cumple con sus expectativas. Además, sólo el 6.98% estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que algunos sienten que podrían recibir un salario mejor.

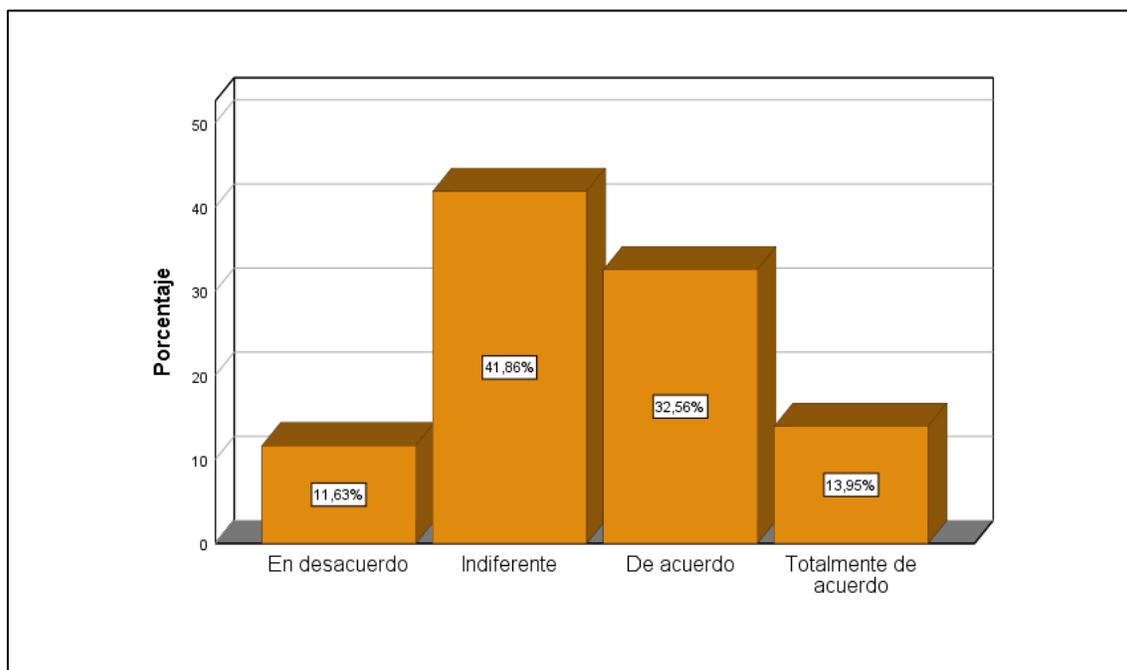
Tabla 26

La empresa es mi mejor opción para trabajar

	f	%
En desacuerdo	5	11,63
Indiferente	18	41,86
De acuerdo	14	32,56
Totalmente de acuerdo	6	13,95
Total	43	100,00

Figura 22

La empresa es mi mejor opción para trabajar



Los resultados obtenidos en relación al tercer ítem indicaron que la mayoría de los empleados estuvo indiferente o en desacuerdo con la afirmación. El 41.86% de los empleados se mostró indiferente, lo que sugiere que, para un cerca de las dos quintas partes de los empleados, la empresa no es ni su mejor opción ni la peor.

Sin embargo, es importante destacar que el 11.63% estuvo en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que para más de un décimo de los empleados la empresa no es su mejor opción para laborar. Además, sólo el 13.95% de los empleados indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que una minoría está realmente satisfecha con la empresa como su mejor opción.

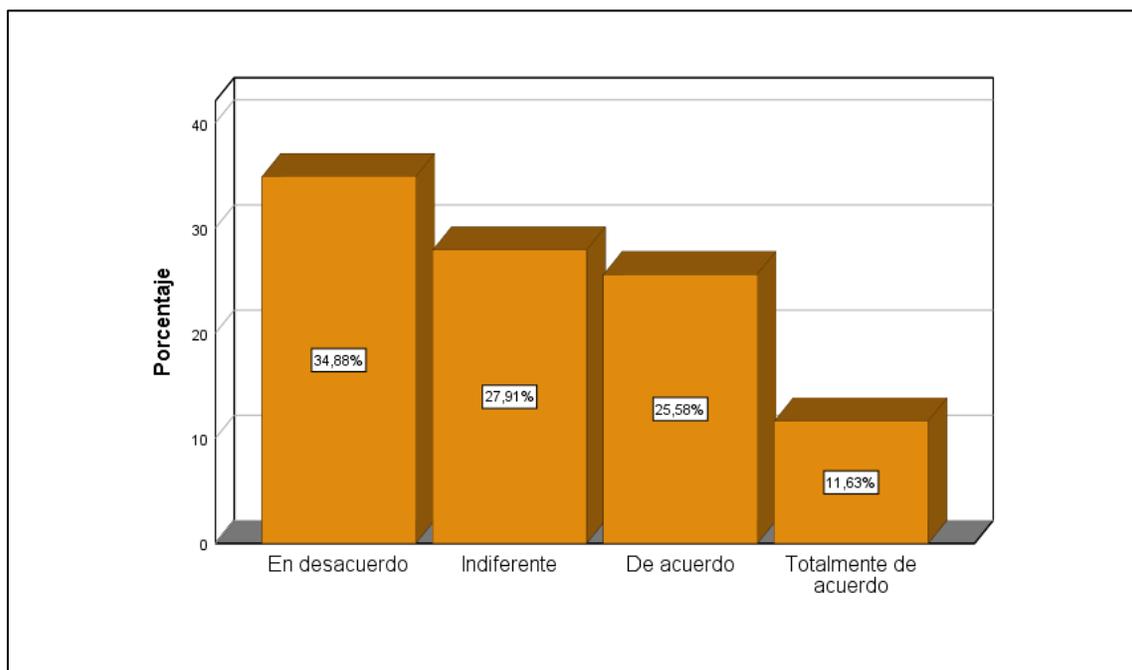
Tabla 27

La empresa ofrece buenas prestaciones

	f	%
En desacuerdo	15	34,88
Indiferente	12	27,91
De acuerdo	11	25,58
Totalmente de acuerdo	5	11,63
Total	43	100,00

Figura 23

La empresa ofrece buenas prestaciones



Los resultados obtenidos en relación al cuarto ítem indican que un porcentaje significativo de los empleados está en desacuerdo con la aseveración. El 34.88% de estos se mostró en desacuerdo, lo que indica que, para más de un tercio de los empleados, las prestaciones ofrecidas por la empresa no son buenas.

Además, el 27.91% indicó estar indiferente con la afirmación, lo que sugiere que para un poco más de una cuarta parte de los empleados, las prestaciones ofrecidas por la empresa no les importa mucho.

Por otro lado, el 25.58% de los empleados estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, para una minoría de los empleados, las prestaciones que reciben son suficientes. Además, solo el 11.63% de los empleados está totalmente de acuerdo con la afirmación.

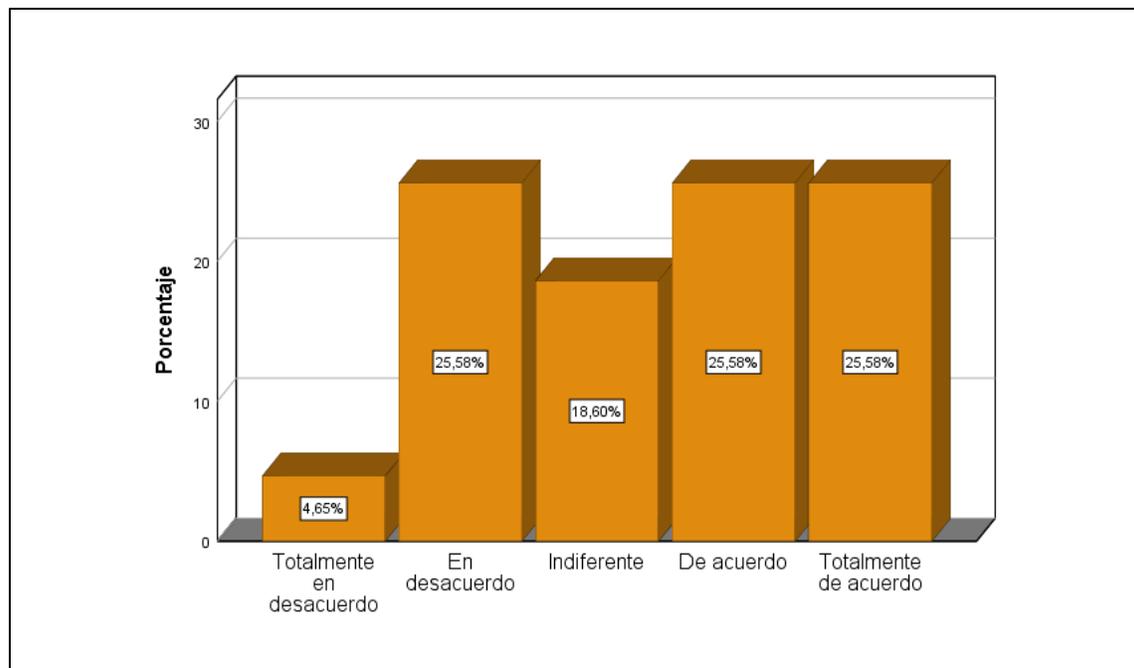
Tabla 28

Continuamente recibo cursos de capacitación por parte de la empresa

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,65
En desacuerdo	11	25,58
Indiferente	8	18,60
De acuerdo	11	25,58
Totalmente de acuerdo	11	25,58
Total	43	100,00

Figura 24

Continuamente recibo cursos de capacitación por parte de la empresa



Los resultados obtenidos en relación al quinto ítem indican que una minoría de los empleados estuvo recibiendo suficiente capacitación de la empresa y que hay un grupo significativo de empleados que no.

Solo el 25.58% estuvo de acuerdo y completamente de acuerdo con la afirmación. De igual manera, el 25.58% de los empleados se mostró en desacuerdo, lo que indica una falta de capacitación para un cuarto de los empleados.

Además, el 18.60% indicó estar indiferente con la afirmación, lo que sugiere una falta de compromiso o falta de interés en la capacitación, o tal vez falta de comunicación y claridad de los programas de capacitación.

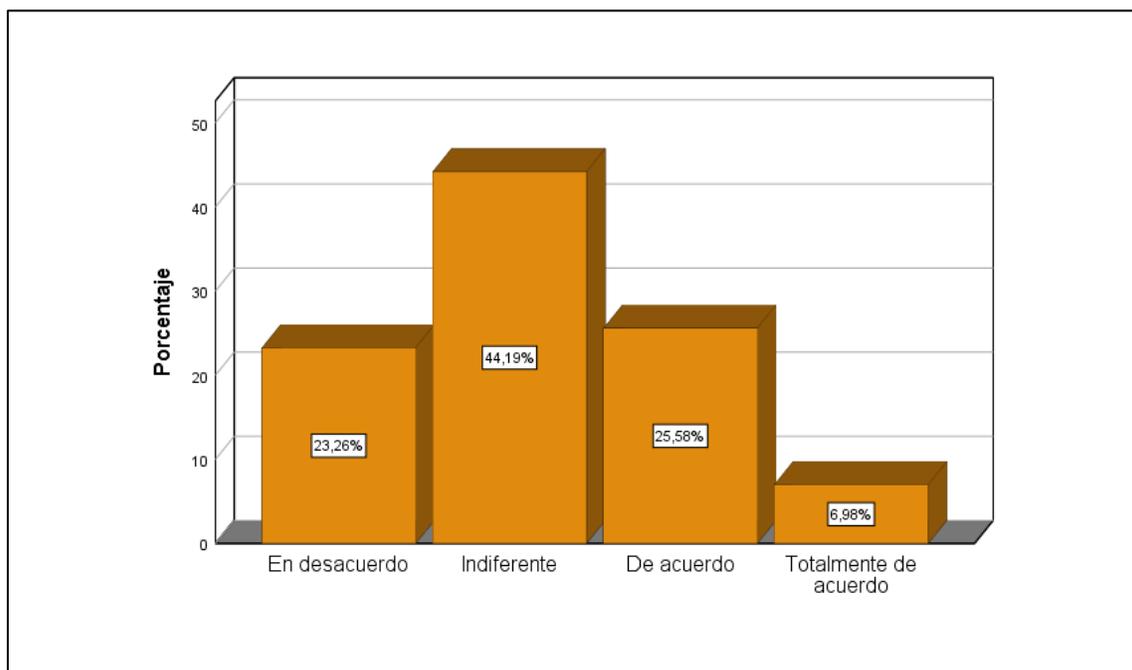
Tabla 29

La capacitación que recibo es adecuada para desempeñar mi trabajo

	f	%
En desacuerdo	10	23,26
Indiferente	19	44,19
De acuerdo	11	25,58
Totalmente de acuerdo	3	6,98
Total	43	100,00

Figura 25

La capacitación que recibo es adecuada para desempeñar mi trabajo



Los resultados obtenidos en relación al sexto ítem indican que un gran porcentaje de los empleados no se encontraban convencidos de que la capacitación que reciben es adecuada para su trabajo. En general, el 23.26% estuvo en desacuerdo y el 44,19% estuvo indiferente con la afirmación, lo que sugiere que una mayoría considerable de los empleados no percibía que la capacitación que recibieron les benefició.

Además, solo el 25.58% de los empleados estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que indica que, para estos, la capacitación que reciben les parece adecuada. Asimismo, sólo el 6.98% de los empleados se mostró estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere que hay muy pocos empleados que están realmente satisfechos con la calidad de la capacitación que están recibiendo.

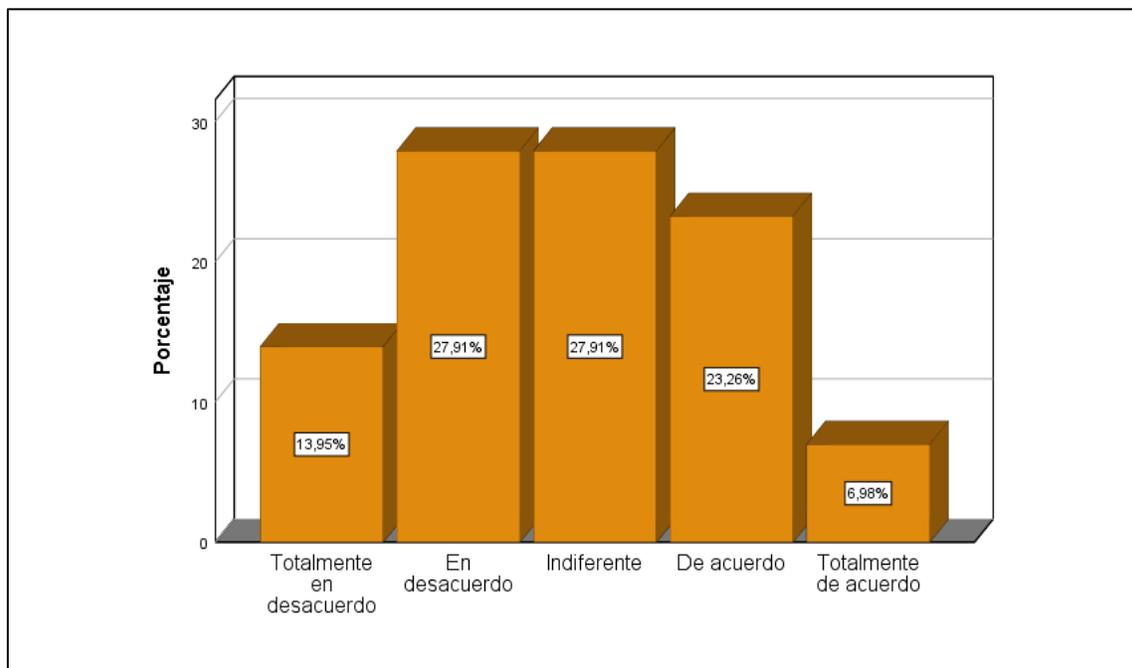
Tabla 30

Se me capacita continuamente para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa

	f	%
Totalmente en desacuerdo	6	13,95
En desacuerdo	12	27,91
Indiferente	12	27,91
De acuerdo	10	23,26
Totalmente de acuerdo	3	6,98
Total	43	100,00

Figura 26

Se me capacita continuamente para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa



Los resultados obtenidos en relación al séptimo ítem indican que la mayoría de los empleados no estuvieron recibiendo la capacitación necesaria para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa y que hay una falta de desarrollo profesional.

El 41.86% de los empleados se mostró tanto en desacuerdo como totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, estos no sienten que estén recibiendo suficiente capacitación para avanzar en la empresa.

Asimismo, el 27.91% de los empleados indicó sentirse indiferente con la afirmación, lo que sugiere que falta claridad en los programas de capacitación y en las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la empresa.

Por último, solo el 23.26% de los empleados estuvo de acuerdo, lo que sugiere que un pequeño grupo de empleados perciben que están recibiendo la capacitación necesaria para avanzar en la empresa.

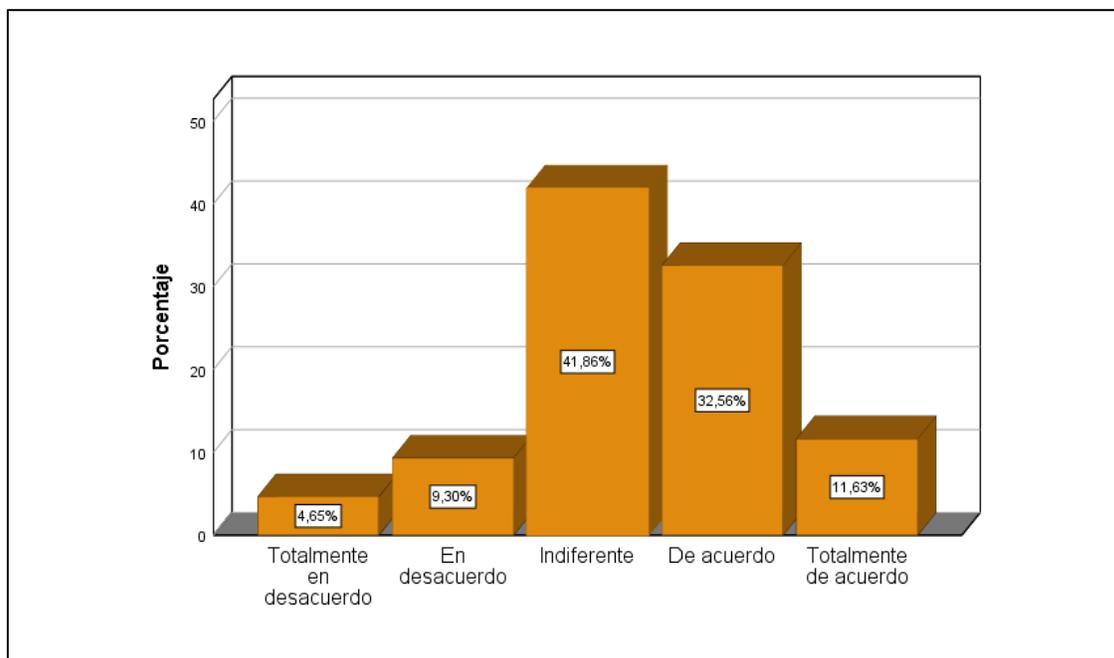
Tabla 31

Considero que con la capacitación recibida mejoro mis oportunidades de desarrollo en la empresa

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,65
En desacuerdo	4	9,30
Indiferente	18	41,86
De acuerdo	14	32,56
Totalmente de acuerdo	5	11,63
Total	43	100,00

Figura 27

Considero que con la capacitación recibida mejoro mis oportunidades de desarrollo en la empresa



Los resultados obtenidos en relación al octavo ítem indican que la mayoría de los empleados (41.86%) refirió sentirse indiferente respecto a si la capacitación recibida mejora sus oportunidades de desarrollo en la empresa, lo que sugiere que estos tienen dudas o falta de claridad sobre cómo la capacitación puede influir en su desarrollo en la empresa.

Por otro lado, solo el 32.56% estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que indica que cerca de la tercera parte de empleados ven la capacitación como una herramienta efectiva para mejorar sus oportunidades de desarrollo en la empresa. Asimismo, el 11.63% indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que hay pocos empleados que consideran que la capacitación es esencial para su desarrollo.

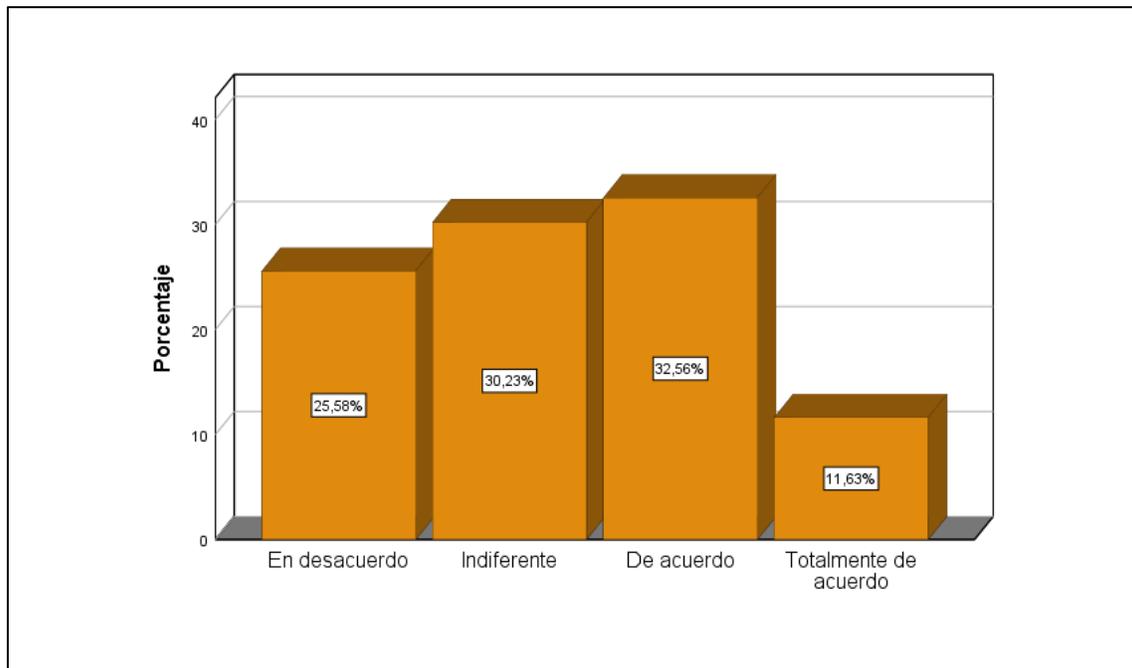
Tabla 32

Puedo hacer mejor mi trabajo debido a las capacitaciones recibidas

	f	%
En desacuerdo	11	25,58
Indiferente	13	30,23
De acuerdo	14	32,56
Totalmente de acuerdo	5	11,63
Total	43	100,00

Figura 28

Puedo hacer mejor mi trabajo debido a las capacitaciones recibidas



Los resultados obtenidos en relación al noveno ítem indican que hay una falta general de convicción en cuanto a si las capacitaciones recibidas permiten a los empleados hacer mejor su trabajo. Un 25.58% de los empleados estuvo en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que estos empleados no perciben una relación directa entre la capacitación y su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

Además, el 30.23% se mostró indiferente, lo que sugiere que falta claridad en cuanto a cómo las capacitaciones pueden afectar su desempeño laboral. Solo el 32.56% estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que indica que estos ven claramente los beneficios que la capacitación puede aportar a su capacidad para desempeñarse en su trabajo.

Por último, solo el 11.63% de los empleados indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que muy pocos empleados ven las capacitaciones como una herramienta esencial para mejorar su desempeño laboral.

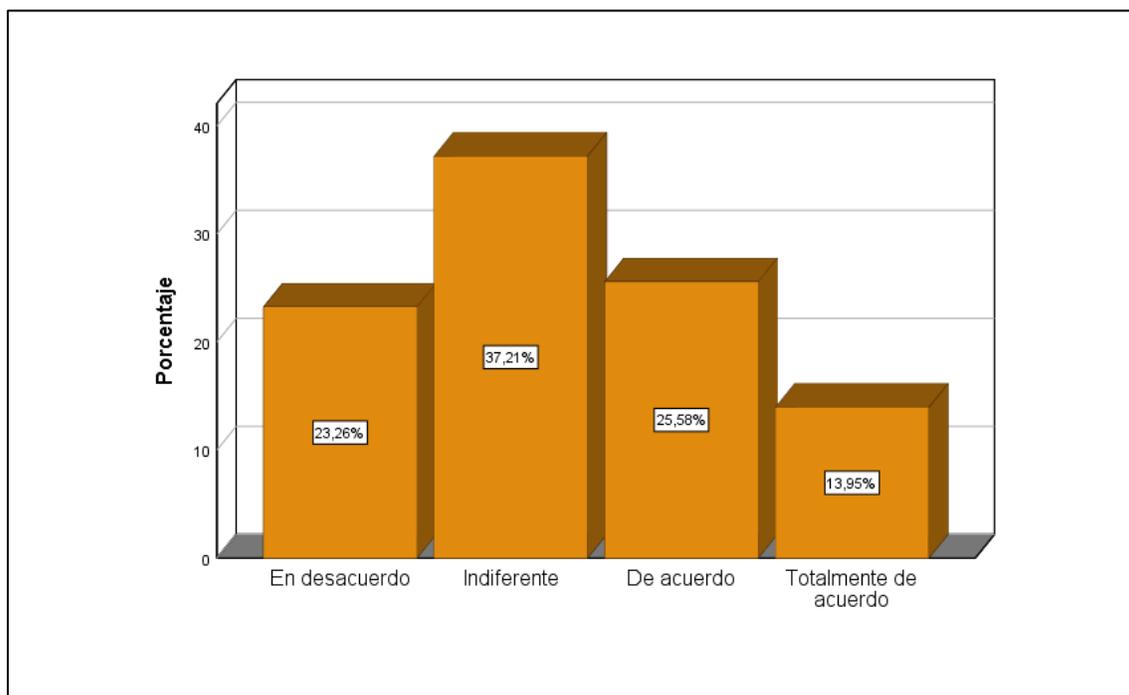
Tabla 33

En el tiempo que he estado en la empresa, he asistido a dos o más cursos de capacitación

	f	%
En desacuerdo	10	23,26
Indiferente	16	37,21
De acuerdo	11	25,58
Totalmente de acuerdo	6	13,95
Total	43	100,00

Figura 29

En el tiempo que he estado en la empresa, he asistido a dos o más cursos de capacitación



Los resultados obtenidos en relación al décimo ítem indican que un 23.26% de los empleados estuvo en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que, estos no han tenido la oportunidad de participar en dos o más los cursos de capacitación.

Además, el 37.21% se mostró indiferente con la afirmación, esto sugiere que podría haber una falta de información sobre la disponibilidad de cursos de capacitación y cómo estos programas pueden beneficiar su desarrollo profesional. Solo el 25.58% de los empleados estuvo de acuerdo con la afirmación.

Finalmente, solo el 13.95% indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que muy pocos empleados han tenido la oportunidad de participar en múltiples cursos de capacitación durante su tiempo en la empresa.

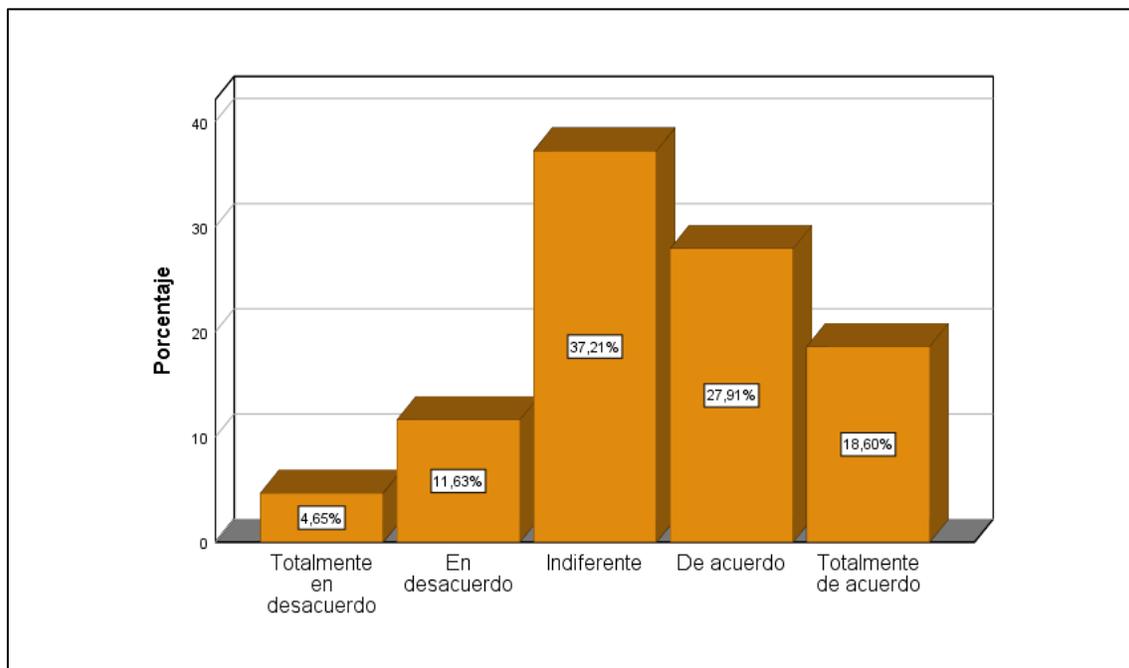
Tabla 34

La empresa me otorga el equipo adecuado para realizar mi trabajo

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,65
En desacuerdo	5	11,63
Indiferente	16	37,21
De acuerdo	12	27,91
Totalmente de acuerdo	8	18,60
Total	43	100,00

Figura 30

La empresa me otorga el equipo adecuado para realizar mi trabajo



Los resultados obtenidos en relación al onceavo ítem indica que un 4.65% de los empleados estuvo totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que estos empleados sienten que el equipo proporcionado no es suficiente para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Además, el 11.63% se mostró en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que estos no están satisfechos con el equipo proporcionado por la empresa. El 37.21% indicó estar indiferente con la afirmación, lo que sugiere que podrían tener una percepción ambigua sobre la calidad del equipo proporcionado.

Solo el 27.91% de los empleados estuvo de acuerdo con la afirmación. Finalmente, un 18.60% refirió estar totalmente de acuerdo con la aseveración, lo que sugiere que estos empleados están satisfechos con el equipo proporcionado por la empresa.

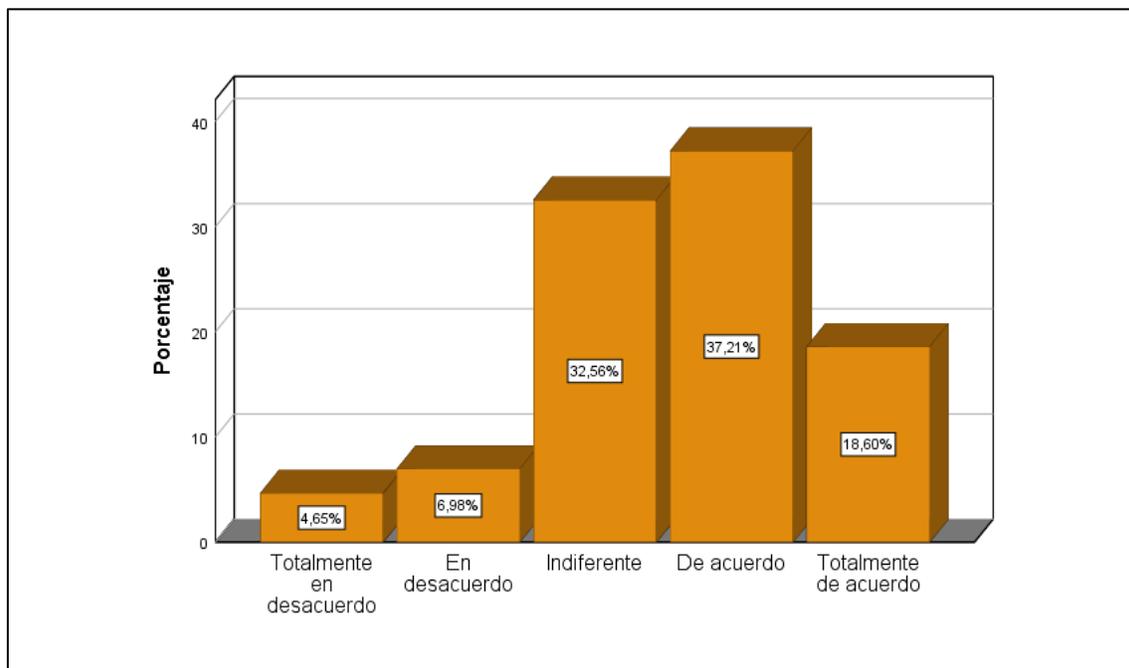
Tabla 35

El espacio de trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades laborales

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,65
En desacuerdo	3	6,98
Indiferente	14	32,56
De acuerdo	16	37,21
Totalmente de acuerdo	8	18,60
Total	43	100,00

Figura 31

El espacio de trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades laborales



Los resultados obtenidos en relación al doceavo ítem indican que un 4.65% de los empleados estuvo totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que estos no están satisfechos con las condiciones del espacio de trabajo.

El 6.98% se mostró en desacuerdo, lo que indica que hay algunos que sienten que el espacio de trabajo no es adecuado para sus actividades laborales. El 32.56% indicó sentirse indiferente, esto sugiere que podrían tener una percepción ambigua sobre la adecuación del espacio de trabajo.

Sin embargo, una mayoría de empleados estuvo de acuerdo con la afirmación. En específico, el 37.21% estuvo de acuerdo y el 18.60% totalmente de acuerdo, lo que indica que, la mayoría de los empleados consideran que el espacio de trabajo les proporciona un ambiente adecuado para realizar sus tareas laborales.

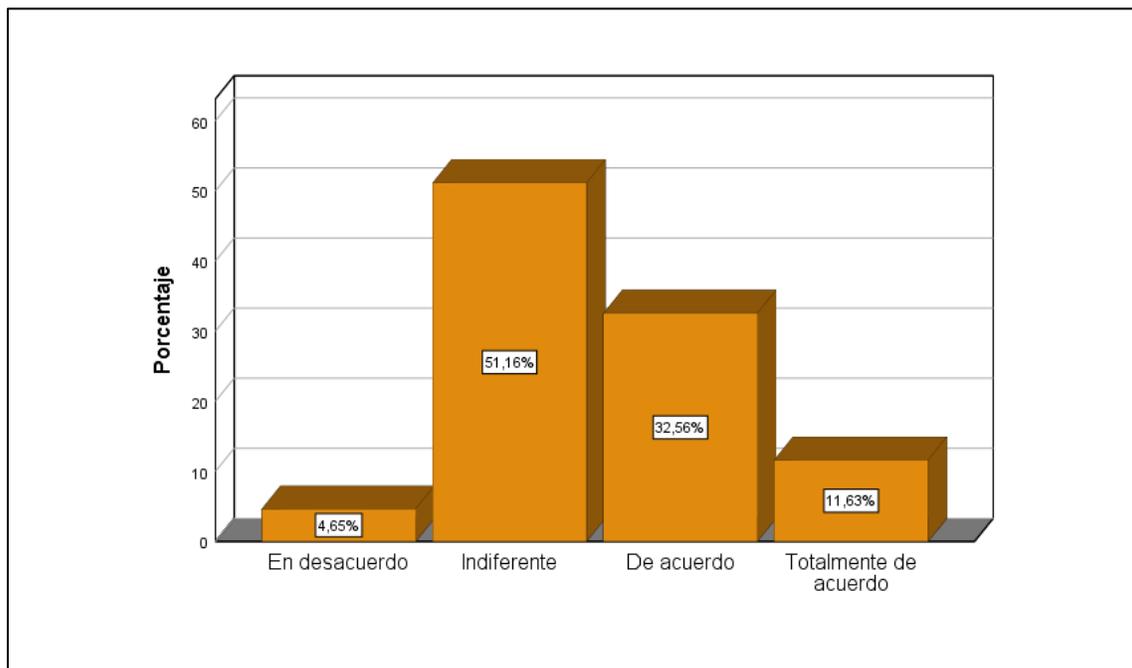
Tabla 36

Las condiciones de trabajo son adecuadas para continuar laborando en la empresa

	f	%
En desacuerdo	2	4,65
Indiferente	22	51,16
De acuerdo	14	32,56
Totalmente de acuerdo	5	11,63
Total	43	100,00

Figura 32

Las condiciones de trabajo son adecuadas para continuar laborando en la empresa



Los resultados obtenidos en relación al treceavo ítem indica que el 51.16% de los empleados se mostró indiferente con la afirmación, lo que sugiere que no tienen una percepción clara sobre la adecuación de las condiciones laborales proporcionadas por la empresa.

Un 4.65% estuvo en desacuerdo, lo que indica que estos no están satisfechos con las condiciones de trabajo proporcionadas por la empresa, mientras que el 32.56% indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que están satisfechos con las condiciones laborales proporcionadas.

Finalmente, solo el 11.63% de los empleados estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación, sugiriendo que hay una minoría de empleados muy satisfechos con las condiciones de trabajo proporcionadas por la empresa.

Tabla 37*Resumen de resultados por ítems de la rotación de personal*

Dimensiones	Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Selección	Considero que los términos de contratación son de acuerdo con mis expectativas	0	0,00	4	9,30	15	34,88	24	55,81	0	0,00
	El salario ofrecido cumple con mis expectativas	0	0,00	4	9,30	13	30,23	23	53,49	3	6,98
	La empresa es mi mejor opción para trabajar	0	0,00	5	11,63	18	41,86	14	32,56	6	13,95
	La empresa ofrece buenas prestaciones	0	0,00	15	34,88	12	27,91	11	25,58	5	11,63
Capacitación	Continuamente recibo cursos de capacitación por parte de la empresa	2	4,65	11	25,58	8	18,60	11	25,58	11	25,58
	La capacitación que recibo es adecuada para desempeñar mi trabajo	0	0,00	10	23,26	19	44,19	11	25,58	3	6,98
	Se me capacita continuamente para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa	6	13,95	12	27,91	12	27,91	10	23,26	3	6,98
	Considero que con la capacitación recibida mejoré mis oportunidades de desarrollo en la empresa	2	4,65	4	9,30	18	41,86	14	32,56	5	11,63
	Puedo hacer mejor mi trabajo debido a las capacitaciones recibidas	0	0,00	11	25,58	13	30,23	14	32,56	5	11,63
	En el tiempo que he estado en la empresa, he asistido a dos o más cursos de capacitación	0	0,00	10	23,26	16	37,21	11	25,58	6	13,95

Condiciones laborales	La empresa me otorga el equipo adecuado para realizar mi trabajo	2	4,65	5	11,63	16	37,21	12	27,91	8	18,60
	El espacio de trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades laborales	2	4,65	3	6,98	14	32,56	16	37,21	8	18,60
	Las condiciones de trabajo son adecuadas para continuar laborando en la empresa	0	0,00	2	4,65	22	51,16	14	32,56	5	11,63

Nota. La tabla muestra, de manera resumida, las opiniones y/o percepciones de los participantes (en función a las escalas de respuesta) a cada uno de los ítems de la rotación de personal.

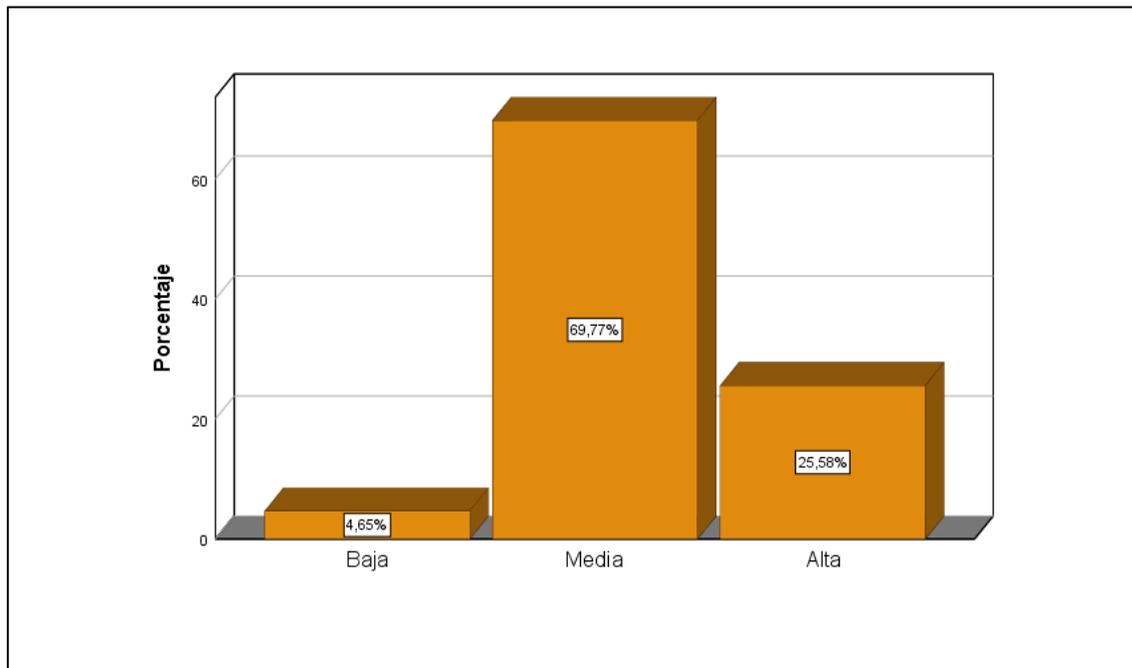
Tabla 38

Nivel de la Rotación de personal

	f	%
Baja	2	4,65
Media	30	69,77
Alta	11	25,58
Total	43	100,00

Figura 33

Nivel de la Rotación de personal



En la Tabla 38 y Figura 33 se muestra los grados rotación de personal según la percepción de los trabajadores de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. El 69.77% mencionó que la rotación se encuentra en un grado medio; el 25.58%, en un grado alto y solo el 4.65%, en un grado bajo. De ello, se deduce que un poco más de las dos terceras partes de las personas percibió en un nivel medio la cantidad de trabajadores que, durante un determinado periodo, abandonaron la organización; asimismo, la cuarta parte la categorizó en un nivel alto y solo alrededor del 5% lo percibió en un nivel bajo.

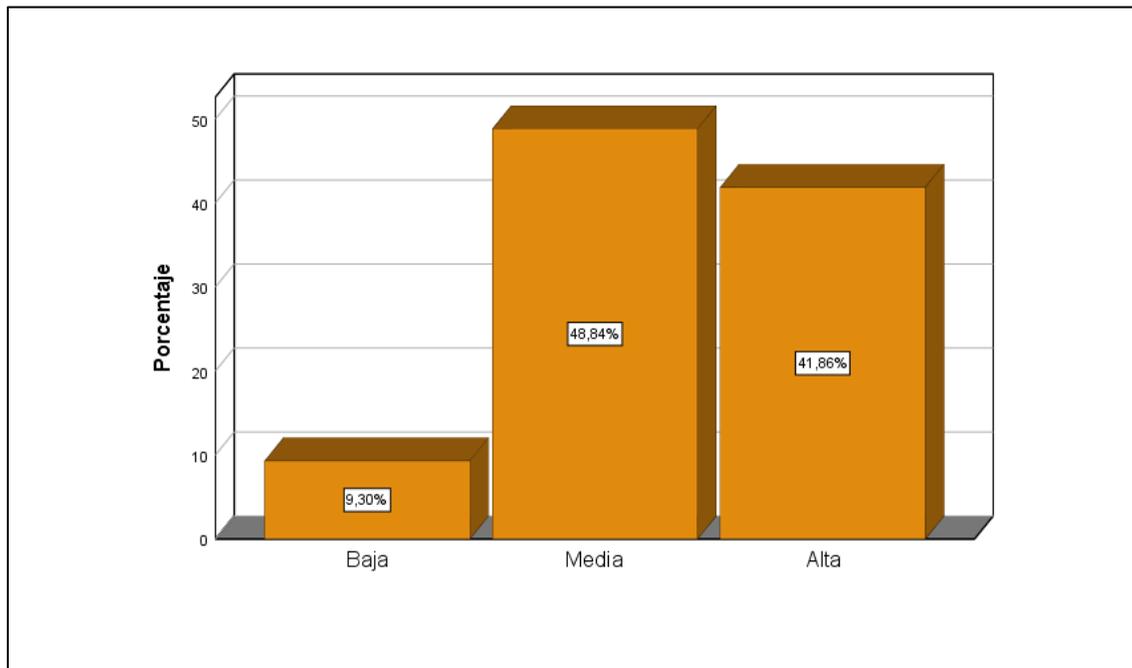
Tabla 39

Nivel de Selección

	f	%
Baja	4	9,30
Media	21	48,84
Alta	18	41,96
Total	43	100,00

Figura 34

Nivel de Selección



En la Tabla 39 y Figura 34 se muestra los niveles rotación de personal de acuerdo a la percepción de los colaboradores de Raptor Mining Perú S.A.C., según la dimensión selección. El 48.84% refirió que esta se encuentra en un grado medio; el 41.86%, en uno alto y solo el 9.30%, en un grado bajo. De ello se deduce que un poco menos de la mitad de las personas indicó que la selección de personal se localiza en un grado medio; asimismo, casi las dos cuartas partes la categoriza en un grado alto y, aproximadamente, solo 1 de cada 10 en un grado bajo.

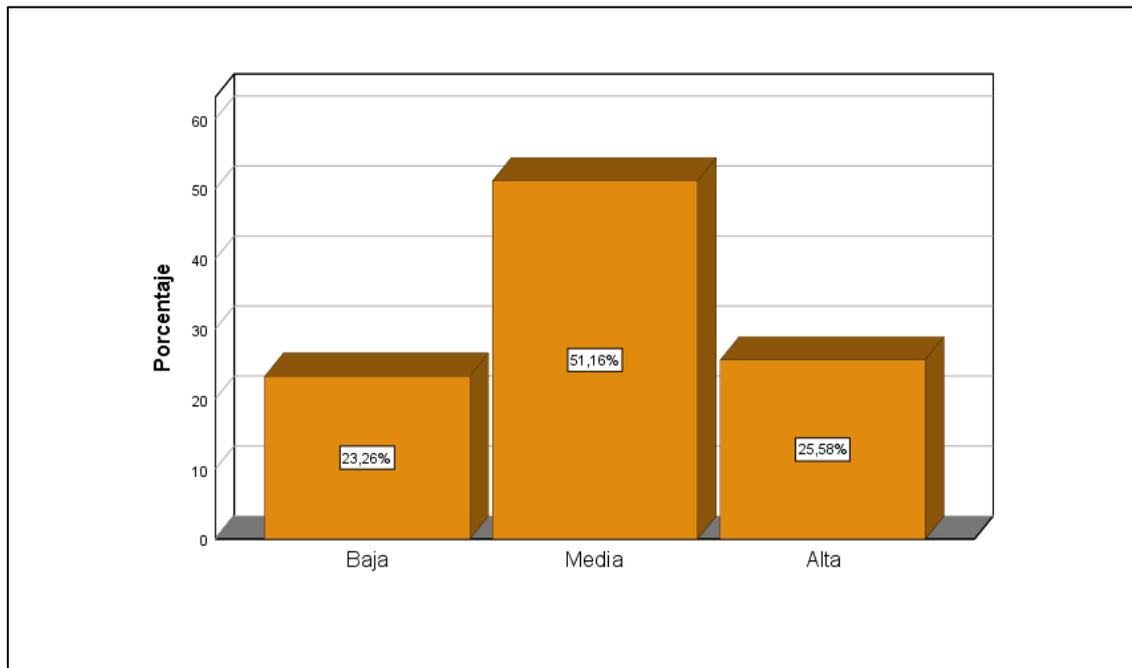
Tabla 40

Nivel de Capacitación

	f	%
Baja	10	23,26
Media	22	51,16
Alta	11	25,58
Total	43	100,00

Figura 35

Nivel de Capacitación



En la Tabla 40 y Figura 35 se muestra el grado de rotación de personal de acuerdo a la percepción de los colaboradores de Raptor Mining Perú S.A.C. conforme a la dimensión capacitación. El 51.16% refirió que esta se halla en un grado medio; el 25.58%, en uno alto y el 23.26%, en un grado bajo. De ello se deduce que un poco más de la mitad de las personas indicó que la capacitación del personal se halla en un grado medio; asimismo, la quinta parte la categoriza en un nivel alto y, aproximadamente, solo 2 de cada 10 en un grado bajo.

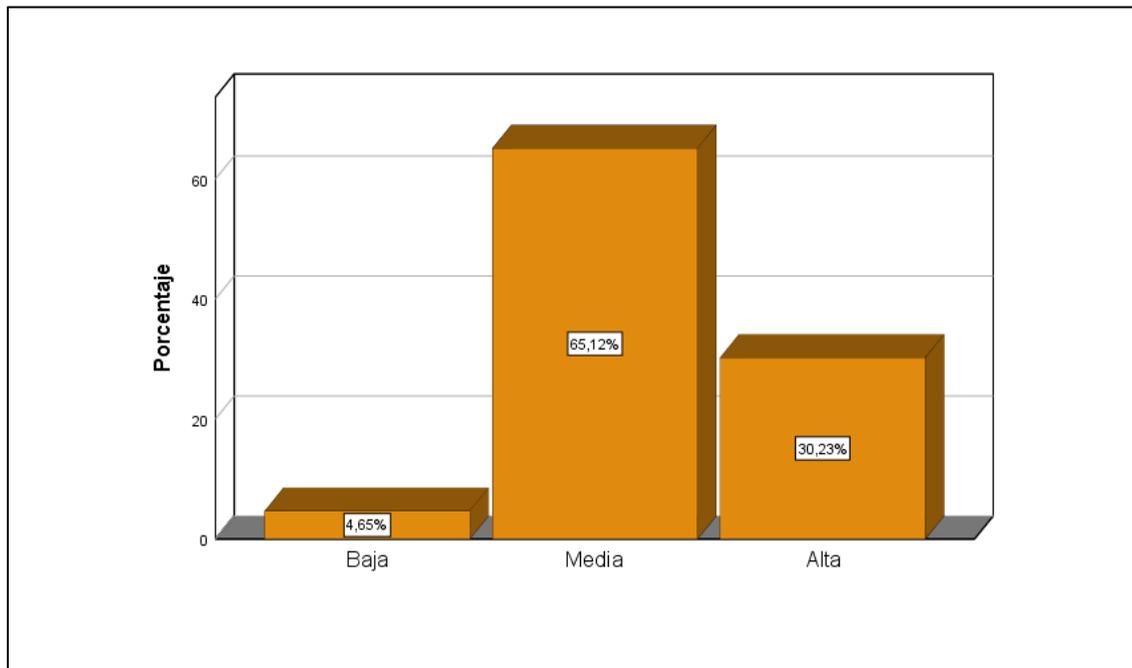
Tabla 41

Nivel de las Condiciones laborales

	f	%
Baja	2	4,65
Media	28	65,12
Alta	13	30,23
Total	43	100,00

Figura 36

Nivel de las Condiciones laborales



En la Tabla 41 y Figura 36 se muestra el grado de rotación de personal de acuerdo a la percepción de los colaboradores de Raptor Mining Perú S.A.C., conforme a la dimensión condiciones laborales. El 65.12% refirió que estas se hallan en un grado medio; el 30.23%, en un grado alto y solo el 4.65%, en un grado bajo. De ello, se deduce que un poco menos de las dos terceras partes de las personas indicó que las circunstancias laborales del personal se hallan en un grado medio; asimismo, alrededor de la tercera parte la categoriza en un nivel alto y, aproximadamente, solo el 5% en un nivel bajo.

4.3. Análisis inferencial

Tabla 42

Pruebas de normalidad para los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,923	43	,007
Rotación de Personal	,931	43	,012
Motivación Intrínseca	,939	43	,024
Selección	,945	43	,040
Capacitación	,936	43	,019
Condiciones Laborales	,933	43	,015
Motivación Extrínseca	,931	43	,012
Amotivación	,939	43	,024

En la Tabla 42 se muestra la prueba de normalidad para las variables de estudio y para sus dimensiones. El análisis se realizó en base al estadístico Shapiro – Wilk. Dicha prueba se consideró debido a que la cantidad muestral no sobrepasó a los 50 individuos, es decir, se trató de una muestra relativamente pequeña.

Considerando que la hipótesis nula valida que la información percibe una distribución normal, se encontró que estos no se distribuyen normalmente. En ese sentido, cada uno de los valores p de los estadísticos no superan si quiera el grado de significancia (0.05). Por ello, dado que los datos no presentan una distribución normal se hizo uso de técnicas no paramétricas para establecer la correlación entre las variables; específicamente, se consideró el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 43

Correlación entre la Motivación laboral y la Rotación de personal

			Motivación Laboral
Rho de	Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	-,598**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

En la Tabla 43 se aprecia el coeficiente de correlación Rho de Spearman. La prueba determinó un estadístico de -0.598 con un valor-p menor al nivel de significancia. De ello, se deduce que se encuentra una relación negativa y significativa entre la rotación de personal y la motivación en el trabajo. De esta manera, se infiere que si la motivación laboral mejora, se espera que la rotación del personal disminuya.

Tabla 44

Correlación entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales

			Selección	Capacitación	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	-,854**	-,796**	-,703**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	43	43	43

En la Tabla 44 se aprecia el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado para la motivación intrínseca con la selección, capacitación y condiciones laborales; se encontró que este estadístico fue de -0.854, -0.796 y -0.703, respectivamente. Cada uno de estos valores resultó ser significativo, pues tuvieron un valor-p asociado menor que 0.05.

En primer lugar, la relación entre motivación intrínseca y selección (-0.854) sugiere que a medida que aumenta la motivación intrínseca de los empleados, hay menos posibilidades de que surjan problemas en el proceso de selección. Según esto, los individuos más motivados intrínsecamente tienen más probabilidades de ser elegidos cuidadosamente y de encajar en su puesto de trabajo, lo que puede dar lugar a una menor rotación.

En segundo lugar, el vínculo entre motivación intrínseca y capacitación (-0.796) muestra que los problemas relacionados con la capacitación disminuyen significativamente cuando aumenta la motivación intrínseca entre los colaboradores. Según esto, si los trabajadores están motivados intrínsecamente, es más probable que participen en el aprendizaje y aprovechen las oportunidades de formación, lo que puede aumentar la productividad y reducir la rotación.

Por último, la asociación entre motivación intrínseca y condiciones laborales (-0.703) muestra que los problemas con las condiciones laborales se solucionan a medida que mejora la motivación intrínseca entre los empleados. Esto sugiere que los individuos más motivados intrínsecamente tienen más probabilidades de estar contentos en su puesto de trabajo, lo que puede disminuir la posibilidad de que busquen otras opciones laborales y a la vez, disminuir o reducir la rotación de la empresa.

En suma, estos resultados indican que existe una fuerte correlación negativa entre la motivación intrínseca y los aspectos de selección, capacitación y condiciones de trabajo. Una mayor motivación intrínseca está relacionada con menos problemas en los aspectos mencionados, lo que puede ayudar a explicar por qué ante una mayor motivación se generaría menos rotación de personal.

Tabla 45

Correlación entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales

			Selección	Capacitación	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	-,873**	-,760**	-,795**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	43	43	43

En la Tabla 45 se aprecia el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado para la motivación extrínseca con la selección, capacitación y condiciones laborales; se encontró que este estadístico fue de -0.873, -0.760 y -0.795, respectivamente. Cada uno de estos valores resultó ser significativo, pues tuvieron un valor-p asociado menor que 0.05.

En primer lugar, la relación entre motivación extrínseca y selección (-0.873 implica que a medida que aumenta la motivación extrínseca, es menos probable que los candidatos tengan dificultades a lo largo del proceso de selección. Esto significa que es más probable que los empleados sean elegidos correctamente y experimenten menores tasas de rotación cuando están impulsados por factores extrínsecos. En segundo lugar, el vínculo entre motivación extrínseca y capacitación (-0.760) muestra que los problemas relacionados con esta última se reducen significativamente a medida que aumenta la motivación extrínseca de los empleados. Esto implica que cuando los trabajadores se sienten impulsados por recompensas externas, es más probable que participen y aprovechen las oportunidades de aprendizaje, lo que puede mejorar el rendimiento y disminuir la rotación.

Por último, la asociación entre la motivación extrínseca y las condiciones laborales (-0.795) muestra que los problemas con las condiciones laborales se solucionan a medida que aumenta la motivación extrínseca entre los empleados. Esto sugiere que cuando los trabajadores se sienten impulsados por recompensas externas, es más probable que estén contentos con su entorno laboral, lo que puede conducir a una menor probabilidad de buscar posibilidades de trabajo alternativas y, por tanto, minimizar la rotación.

En síntesis, estos resultados indican que existe una fuerte correlación negativa entre la motivación extrínseca y los aspectos de selección, capacitación y condiciones de trabajo. Una disminución de los problemas relacionados con estos últimos está correlacionada con un aumento de la motivación extrínseca, lo que puede ayudar a explicar por qué la rotación es menor.

Tabla 46*Correlación entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales*

			Selección	Capacitación	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Amotivación	Coefficiente de correlación	,794**	,697**	,748**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	43	43	43

En la Tabla 46 se aprecia el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado para la amotivación con la selección, capacitación y condiciones laborales; se encontró que este estadístico fue de 0.794, 0.697 y 0.748, respectivamente. Cada uno de estos valores resultó ser significativo, pues tuvieron un valor-p asociado menor que 0.05.

En primer lugar, la relación de 0,794 entre la falta de motivación (amotivación) de los empleados y la selección sugiere que la probabilidad de que surjan problemas con el proceso de selección. Esto demuestra que cuando los trabajadores carecen de motivación, es más probable que ello repercuta negativamente en su rendimiento y en su capacidad para cumplir con sus obligaciones laborales, lo que puede provocar un aumento de la rotación.

En segundo lugar, la asociación de 0,697 entre la amotivación de los empleados y la capacitación sugiere que a medida que la falta de motivación de los empleados es mayor, los problemas relacionados con la capacitación también son mayores. Esto sugiere que cuando los empleados se sienten desmotivados, es menos probable que participen y aprovechen las oportunidades de formación, lo que podría perjudicar su rendimiento y aumentar la rotación.

Por último, el vínculo de 0,748 entre la amotivación de los empleados y las condiciones laborales muestra que a medida que aumenta la falta de motivación de los trabajadores, también lo hacen los problemas con las condiciones laborales. Esto demuestra que una ausencia de motivación de los colaboradores aumenta la probabilidad de que se sientan insatisfechos con su lugar de trabajo, lo que puede afectar a su decisión de abandonar la empresa y aumentar la rotación.

En suma, los resultados muestran una relación directa sustancial entre la amotivación y los aspectos de selección, formación y condiciones de trabajo. El aumento de la falta de motivación de los empleados está relacionado con más problemas de selección, capacitación y condiciones de trabajo, lo que puede provocar un aumento de la rotación.

Tabla 47*Cuadro integrador de resultados descriptivos e inferenciales*

Resultados descriptivos				
	Alta	Media	Baja	
Motivación laboral	69,77	30,23	-	
Rotación de personal	25,58	69,77	4,65	
Resultados inferenciales				
	Rotación de personal	Selección	Capacitación	Condiciones laborales
Motivación laboral	0,598	-	-	-
Motivación intrínseca	-	0,854	0,796	0,703
Motivación extrínseca	-	0,873	0,760	0,795
Amotivación	-	0,794	0,697	0,748

Nota. La tabla muestra, de manera resumida, los resultados descriptivos e inferenciales a los cuales se llegaron en la presente investigación.

4.4. Discusión

El presente trabajo presentó como propósito establecer la correlación sobre la motivación en el trabajo y el cambio de los colaboradores en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022. También se buscó (1) determinar la correlación entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales, (2) conocer la correlación entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las situaciones laborales y (3) determinar la correlación entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales.

En cuanto al objetivo principal, la revisión documental llevó a plantear como hipótesis que hay una correlación significativa entre las variables dentro de la unidad de estudio. Los resultados obtenidos ratifican ello. Se halló una correlación, con el valor de Rho de Spearman, no solo significativa sino negativa sobre la motivación en el trabajo y la rotación de los trabajadores; específicamente, se tuvo como valor -0.598 con un valor-p menos que 0.05 , lo cual ratifica su significancia.

Por otro lado, en cuanto a los objetivos específicos, se consideró hipotéticamente que también existía relación significativa en cada uno de los casos. Lo hallado validó ello, pues se obtuvo en cada uno de los casos el valor de Rho de Spearman significativo y, sobre todo, negativo.

Asimismo, se evidencia un gran número de respuestas en la categoría "indiferente" en las encuestas de motivación y rotación de personal podría interpretarse como una falta de opinión o interés, la categoría "indiferente" en una escala de Likert generalmente indica que los encuestados no tienen una opinión clara o no se sienten fuertemente inclinados hacia ninguna de

las opciones de la escala. Esto podría deberse a que los trabajadores realmente no tienen una opinión formada sobre los temas en cuestión o simplemente no les importa mucho. Esto podría ser un hallazgo en sí mismo y podría indicar que estos temas no son de gran relevancia para los trabajadores. Para obtener una comprensión más completa de lo que estas respuestas "indiferentes" significan en su contexto, podría ser útil llevar a cabo un análisis cualitativo adicional, como entrevistas o grupos focales, para explorar por qué los trabajadores eligieron esta opción con tanta frecuencia.

En el ámbito internacional, el trabajo de Salgado (2021) se enfocó en cómo incide la rotación de personal sobre el clima organizacional. Si bien es cierto, las variables de estudio no son las mismas, el clima organizacional implica a la motivación laboral. En ese sentido, una eficiente motivación en el ambiente laboral favorece el clima organizacional. De esta manera, se esperaría que una de las variables de estudio que considera el autor citado presenten una relación negativa o inversa. Es así que, Salgado (2021) concluyó que la alta rotación del personal se debía considerablemente a los bajos estándares en el clima organizacional; en otras palabras, encontró una relación negativa entre sus variables de estudio. Relativamente, dicho resultado se corresponde con lo encontrado en la presente investigación.

Por otra parte, los trabajos de González (2019) y de Nhantumbo (2020) también guardan un grado relativo de semejanza con la presente investigación. El primer autor es el de mayor relevancia, pues este se enfocó en vincular el manejo del talento del ser humano con el cambio de los trabajadores, mientras que el segundo buscó analizar los factores influyentes en la motivación laboral. En cuanto al estudio de González (2019), la gestión de talento humano de alguna forma garantiza la motivación del empleado al momento de cumplir con sus labores; entonces, si esta gestión es deficiente, la motivación también lo será y, con ello, la rotación de

personal será alta. De esta forma, dicho autor validó que si la gestión de talento era mala (según la percepción de los colaboradores), la rotación sería alta. Esto último se corresponde, relativamente, con lo hallado en el presente estudio.

En el plano nacional, las variables de estudio que consideraron Vásquez (2021), Chiroque (2020) y Lozano (2018) se corresponden con esta investigación, es decir, en cada uno de los casos citados, se buscó establecer la semejanza sobre la motivación laboral y la rotación de personal. El trabajo de Vásquez (2021) encontró que la motivación laboral y la rotación presentaban una relación significativa, sin embargo, también halló que, si bien la motivación laboral dentro de su unidad de estudio era buena, su rotación de personal era alta. Comúnmente, se espera que si la motivación es alta la rotación del personal sea baja, por tanto, lo encontrado por este autor difiere de ello y de lo encontrado en la presente investigación. De esta forma, el autor concluyó que los excesivos índices de rotación se deberían a causas externas o al deseo de migrar a un puesto laboral que brinde mayor estabilidad económica.

Por el contrario, el trabajo de Chiroque (2020) y Lozano (2018) concluyeron que (1) a medida que el personal se encuentra motivado, se sentirán también más comprometidos con la organización y bajarán los niveles de rotación percibidos y (2) a mayor motivación en los trabajadores los índices de rotación del personal serían menores, respectivamente. Ambos resultados sí se corresponden con lo encontrado en la presente.

Por último, a nivel local, los trabajos de Susanibar (2020) y Zanabria (2018) consideraron como variables del trabajo a la satisfacción laboral y al dominio laboral. Por su parte, Quispe (2018) se enfocó en establecer la semejanza entre la motivación y la satisfacción laboral. En cada uno de los casos, los autores citados, encontraron relación significativa y positiva entre sus variables del trabajo.

CONCLUSIONES

Primera. Se encontró una correlación negativa y significativa entre la motivación en el trabajo y la rotación de los trabajadores en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022. La presencia de una correlación negativa indica que a medida que aumenta la motivación en el trabajo, disminuye la rotación de personal; esto sugiere que, los empleados que se sienten más motivados tienden a permanecer en la empresa por períodos más largos, lo que reduce la tasa de rotación.

Segunda. Se determinó una correlación negativa y significativa entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022. Esto sugiere que, una disminución de los problemas relacionados con la selección, la capacitación y las condiciones de trabajo de los empleados se asocia con un aumento de la motivación intrínseca, lo que puede dar lugar a una menor rotación del personal en las áreas administrativa y logística.

Tercera. Se identificó una correlación negativa y significativa entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022. Esto implica que, una disminución de los problemas relacionados con la selección, la capacitación y las condiciones de trabajo de los empleados se relaciona con un aumento de la motivación extrínseca, lo que puede dar lugar a una menor rotación del personal en las áreas administrativa y logística.

Cuarta. Se logró una correlación positiva y significativa sobre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022. Esto indica que, un aumento de la amotivación se corresponde con un incremento de los problemas relacionados con la selección, la capacitación y las condiciones de trabajo, lo que puede dar lugar a una mayor rotación del personal en los ámbitos administrativo y logístico.

SUGERENCIAS

Primera. Se sugiere realizar una evaluación exhaustiva del clima laboral prestando atención a las fuentes de insatisfacción y desmotivación; esto permitirá identificar las áreas de mejora y desarrollar estrategias para abordarlas eficazmente, principalmente la motivación, pues mejorarla se corresponderá con una reducción de la rotación de personal.

Segunda. Se recomienda a la empresa (1) reforzar el proceso de selección para encontrar candidatos que se alineen con la cultura y los valores de la empresa, (2) modificar los programas de formación incentivando la participación activa y el crecimiento personal, y (3) mejorar las condiciones de trabajo asignando tareas que supongan un reto, reconociendo el rendimiento y fomentando un entorno de apoyo, todo ello con el propósito de estimular la motivación intrínseca de los empleados.

Tercera. Se sugiere a la organización (1) determinar las expectativas y las motivaciones de los candidatos en relación con factores como el salario, las prestaciones adicionales, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional, (2) crear programas con recompensas e incentivos reales, como ascensos, (3) asegurarse de que los salarios sean competitivos con el mercado, ofrecer prestaciones que satisfagan las necesidades de los empleados y mantener un entorno de trabajo agradable y seguro, todo ello puede contribuir a impulsar la motivación intrínseca de los empleados.

Cuarta. Se recomienda que la empresa (1) realice entrevistas y pruebas específicas para determinar la razón o razones falta motivación y elegir a los candidatos que tengan un mayor compromiso y entusiasmo por su trabajo, (2) incluir componentes como la elección de módulos de formación personalizados, la participación activa en la planificación de la formación y el desarrollo de metas y objetivos individuales, y (3) prestar atención a factores como la falta de reconocimiento, la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo, la asignación inadecuada de tareas y la falta de claridad en las expectativas del lugar de trabajo.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. (2020). *Rotación del Personal. ¿Qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdes. Editores.
- Amin, F., Mokhtar, N., Ibrahim, F., & Nordim, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228. Obtenido de <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6737/5553>
- ANDINA. (24 de julio de 2021). *Mantener al equipo motivado mejora la productividad*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx>
- Apaza, R., & Anahui, S. (2019). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Arévalo, S. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26023/Ar%c3%a9valo_PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ariza, A., Hernández, F., Han, H., & Law, R. (2019). Human dimension of the hospitality industry: Working conditions and psychological well-being among European servers. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 138-147. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.013>

- Artavia, K., & Castro, A. (2020). Los estudios doctorales: crecimiento profesional por sobre los incentivos organizacionales. Un estudio en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica. *Brasileira de Educação do Campo*, 5, 1-22.
doi:<https://doi.org/10.20873/uft.rbec.e8519>
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección del Personal*. Editorial Elearning, SL.
- Bohórquez, L., Caro, A., & Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: Caso hipermercado. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 99-113.
doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Botella, A., & Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: Un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos Educativos*, 24, 253-269.
doi:<http://doi.org/10.18172/con.3576>
- Bruno, F., Fernández, M., & Stover, J. (2020). Escala de motivación situacional académica para estudiantes universitarios: desarrollo y análisis psicométricos. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 37(1), 129-144. Obtenido de [http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path\[\]=389](http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path[]=389)
- Caldera, D., Arredondo, M., & Zárate, L. (2019). Rotación del personal en la industria Hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero - Americana de Estrategia*, 18(4), 615-629. Obtenido de <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/16232/7869>
- Camargo, M. (2017). *Motivación y Satisfacción en el trabajo: Caso de estudio Banca Comercial*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6444/ADcagam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chaparro, Z. (2017). *Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8481>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiroque, A. (2020). *La motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8443/Chiroque%20Eneque%20Ana%20Mar%c3%ada%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuestas, M. (17 de setiembre de 2020). *El 77% de las empresas españolas afirma que ofrecer programas de bienestar mejora la motivación, el rendimiento, la productividad y la resiliencia de los empleados*. Obtenido de http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/143426/El-77-de-las-empresas-espanolas-afirma-que-ofrecer-programas-de-bienestar-mejora-la-motivacion-el-rendimiento-la-productividad-y-la-resiliencia-de-los-empleados?target=_self
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la Teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>

- Cutipa, A. (2021). *Modelo de análisis de innovación para la competitividad en micro y pequeñas empresas exportadores de artesanía textil en el sur del Perú*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16814>
- De La Torre, M. (2021). *Equipo de trabajo en colaboradores internos de una empresa privada de Lima Cercado*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5558>
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de salud*, 18(37), 1-14.
doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o Técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia*, 11(3), 62-79.
- Fischer, C., Malycha, C., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in psychology*, 10(137), 1-15. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Froiland, J., & Worrell, F. (2016). Intrinsic motivation, learning goals, engagement, and achievement in a diverse high school. *Psychology in the Schools*, 53(3), 321-336.
doi:<https://doi.org/10.1002/pits.21901>
- García, R., Moreno, L., & Muñoz, G. (2021). Diseño de instrumento que permite analizar el impacto de las variables de salarios y liderazgo en la rotación laboral de la empresa TDV dedicada a la elaboración de tarimas en Mexicali, Baja California, México. *Vincula Técnica EFAN*, 452-468. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga7.1-115>

- Gestión. (27 de setiembre de 2021). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero*. Obtenido de <https://gestion.pe/gestion-tv/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>
- González, J. (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.* [Tesis de Maestría, Universidad Libre Seccional Pereira]. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17841/INFLUENCIA%20DE%20LA%20GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, J., Rodríguez, M., & González, O. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Universidad Católica del Norte*(58), 116-138. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10>
- Guay, F., Mageau, G., & Vallerand, R. (2003). On the Hierarchical Structure of Self-Determined Motivation: A Test of Top-Down, Bottom-Up, Reciprocal, and Horizontal Effects. *Personality and social psychology bulletin*, 29(8), 992-1004.
- Hanni, M. (2019). *Financiamiento de la enseñanza y la educación y formación técnica y profesional en América Latina y el Caribe*. El caribe: CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44635>
- Henández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 114-119. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_menta

l_Work_enviroment_Implications_for_mental_health/links/608b20eea6fdccaebdf8c348/
Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-s

- Herrera, D., Figueroa, E., & Villareal, F. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Hitos de Ciencias*, 28(82), 294-314.
doi:<https://doi.org/10.19136/hitos.a28n82.5273>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Kuvvas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lozano, S. (2018). *Relación de la motivación con la rotación del personal de la oficina ejecutiva de cooperación técnica de la oficina general de asesoría técnica del instituto nacional de salud de Lima, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4859/Sandoval%20Lozano%20Julio%20C%20%a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Márquez, V. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4352>
- Mat, S., Mohd, A., Mohd Said, N., & Omar, S. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(58), 139-143. Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Suzila-Mat-Salleh/publication/305637762_The_Influence_of_Work_Motivation_on_Organizational_Commitment_in_the_Workplace/links/606bc198299bf1252e2fd8e7/The-Influence-of-Work-Motivation-on-Organizational-Commitment-in-the

Maya, M., Vallejo, A., Ramos, V., & Borsic, Z. (2018). Cultura organizacional e innovación en las empresas. *CienciAmérica*, 8(2), 1-19. doi:<https://doi.org/10.33210/ca.v8i2.215>

Méndez, M. (2020). Aproximación a la amotivación y la desmotivación en el aprendizaje de contenidos a través del inglés como medio de instrucción (EMI) en la enseñanza superior en una universidad española. *Hesperia. Anuario de Filología Hispánica*, 23(1), 95-123. doi:<https://doi.org/10.35869/hafh.v23i1.2768>

Nhantumbo, R. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: Un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nhung, T., & Do, N. (2020). An extension of Vroom's expectancy theory (1964) in examining lecturers' motivation in Vietnam. *Science & Technology Development Journal- Economics-Law and Management*, 4(1), 490-499. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.32508/stdjelm.v4i1.592>

Noltemeyer, A., James, A., Bush, K., Bergen, D., Barrios, V., & Patton, J. (2020). The Relationship between Deficiency Needs and Growth Needs: The Continuing

- Investigation of Maslow's Theory. *Child & Youth Services*, 42(1), 24-42.
doi:<https://doi.org/10.1080/0145935X.2020.1818558>
- OS, S. (4 de Octubre de 2018). *StarMeUp OS*. Obtenido de
<https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/indice-de-rotacion-de-personal/>
- Osemeke, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai journal of accounting, business and finance*, 1(1), 161-173. Obtenido de <https://www.fujabf.org/wp-content/uploads/2018/01/Critical-Review-and-Comparism-between-Maslow-Herzberg-and-McClellands-Theory-of-Needs.pdf>
- Quispe, K. (2018). *Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal asistencial del Hospital Base II Essalud Moquegua, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39031>
- Ramos, P. (2015). *Formación profesional y su relación con las actividades productivas en los estudiantes de la facultad de Tecnología en la universidad nacional de educación*. Lima: Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/583>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 11- 25. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ronquillo, L., Cabrera, C., & Barberán, J. (2018). Competencias profesionales: Desafíos en el proceso de formación profesional. *Opuntia Brava*, 11, 1-12. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/f53f/1e46b8ee9f626e9a230d8d69deb62eaab7d0.pdf>

- Rosero, V., & Gómez, N. (2020). Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca. *Facultad de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia*, 1-52. Obtenido de http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconocimiento_laboral.pdf
- Ruiz, S., & Ortega, E. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016*. Lima: Universidad peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1316>
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Salgado, R. (2021). *Rotación del personal administrativo y su incidencia en el clima organizacional de la comisión de tránsito del Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal del Milagro]. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5544/1/SALGADO%20GARCES%20RUBEN%20MARCOS%20-%20TESIS.pdf>
- Susanibar, F. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e56349c3-ace0-48c8-997b-b9cddb3ac2f4/content>

- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Thoha, N., & Adiputra, D. (2020). Vroom's motivation theory: Gen Y's Perception. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 2900-2911.
- Toledo, G., & Ojeda, R. (2022). Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en Mérida, Yucatan, México: Un análisis descriptivo. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*(53), 13-27. Obtenido de <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/12/Ed.5313-27-Toledo-y-Ojeda.pdf>
- Torres, D. (2018). Siete pasos para hacer una selección de personal que le aporte valor a la organización. *Revista GEON*, 5(2), 4-7. doi:<https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>
- Trujillo, M. (2017). *Caracterización de la Gestión de calidad bajo la teoría motivacional de McClelland en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro ventas minoristas de abarrotes (Minimarkets) del distrito de Huaraz, 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4965>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Vasquez, N. (2021). *La motivación laboral y la rotación del personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77296/Vasquez_END-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vega, Y. (2017). *Ambiente laboral y gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash, período 2016*. Huaraz: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11432>
- Yao, L. (2018). Insight into Herzberg's Two-factor Incentive Theory. *Atlantis Press*, 290, 321-324. doi:<https://doi.org/10.2991/icedem-18.2018.81>
- Zanabria, S. (2018). *Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud de San Antonio de Moquegua, año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192>

APÉNDICE

Anexo A: Instrumentos

Cuestionario sobre la Motivación Laboral

(Camargo, 2017)

Estimado Colaborador (a), el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información acerca de la rotación del personal en la empresa Raptor Mining Perú S.A.C.; el carácter del mismo es netamente académico, por lo que toda la información que se obtenga será confidencial. Se les agradece contestar con sinceridad, según crea conveniente.

Datos Generales:

Edad: _____

Lugar de Trabajo: Oficina () Campo () Otro: _____

Instructivo:

Totalmente en desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) Indiferente (3)
De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
Motivación Intrínseca					
1. Trabajo por el placer de adquirir conocimientos.					
2. Trabajo por el placer de poder controlar lo que hago.					
3. Trabajo porque al hacerlo me causa una sensación placentera.					
4. Trabajo porque encuentro cosas interesantes que aprender.					
5. Trabajo por las sensaciones agradables que tengo al realizarlo.					
6. Trabajo porque me da gusto superarme.					
Motivación Extrínseca					
7. Voy a trabajar porque quiero que más personas me tomen en cuenta.					
8. Voy a trabajar porque elegí hacerlo, para obtener lo que deseo.					
9. Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos.					
10. Trabajo porque deseo obtener prestigio.					
11. Trabajo porque yo me obligo a hacerlo.					
12. Trabajo porque me sentiría mal si no lo hiciera.					
Amotivación					
13. Trabajo, aunque no sepa lo que me aportará.					
14. Trabajo, aunque sepa que hacerlo no vale la pena.					

Cuestionario sobre la Rotación del Personal

(García et al., 2021)

Estimado Colaborador(a), el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información acerca de la rotación del personal en la empresa Raptor Mining Perú S.A.C.; el carácter del mismo es netamente académico, por lo que toda la información que se obtenga será confidencial. Se les agradece contestar con sinceridad, según crea conveniente.

Datos Generales:

Edad: _____

Lugar de Trabajo: Oficina () Campo () Otro: _____

Instructivo:

Totalmente en desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) Indiferente (3)
De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
Selección					
1. Considero que los términos de contratación son de acuerdo con mis expectativas.					
2. El salario ofrecido cumple con mis expectativas					
3. La empresa es mi mejor opción para trabajar.					
4. La empresa ofrece buenas prestaciones.					
Capacitación	1	2	3	4	5
5. Continuamente recibo cursos de capacitación por parte de la empresa.					
6. La capacitación que recibo es adecuada para desempeñar mi trabajo.					
7. Se me capacita continuamente para desempeñar diferentes puestos dentro de la empresa.					
8. Considero que con la capacitación recibida mejoro mis oportunidades de desarrollo en la empresa.					
9. Puedo hacer mejor mi trabajo debido a las capacitaciones recibidas.					
10. En el tiempo que ha estado en la empresa, he asistido a dos o más cursos de capacitación.					
Condiciones Laborales	1	2	3	4	5
11. La empresa me otorga el equipo adecuado para realizar mi trabajo.					
12. El espacio de trabajo es adecuado para desarrollar mis actividades laborales.					
13. Las condiciones de trabajo son adecuadas para continuar laborando en la empresa.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo B: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e Indicadores	Método de Investigación
<p>Problema General PG: ¿Cómo la motivación laboral se correlaciona con la rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿Cómo la motivación intrínseca correlaciona con la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo la motivación extrínseca correlaciona con la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo la amotivación correlaciona con la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022?</p>	<p>Objetivo General OG: Determinar la correlación entre la motivación laboral y la rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Identificar la correlación entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p> <p>OE2: Conocer la correlación entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p> <p>OE3: Determinar la correlación entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p>	<p>Hipótesis General HG: Existe correlación significativa entre la motivación laboral y la rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1: Existe correlación significativa entre la motivación intrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p> <p>HE2: Existe correlación significativa entre la motivación extrínseca y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p> <p>HE3: Existe correlación significativa entre la amotivación y la selección, capacitación y las condiciones laborales en el área administrativa y logística de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. en Moquegua – 2022.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>Rotación del Personal</p>	<p>1. Motivación Intrínseca 1.1. Satisfacción 1.2. Innovación</p> <p>2. Motivación Extrínseca 2.1. Reconocimiento 2.2. Crecimiento profesional</p> <p>3. Amotivación 3.1. Interés</p> <p>1. Selección 1.1. Contrato 1.2. Remuneración</p> <p>2. Capacitación 2.1. Formación profesional 2.2. Formación técnica</p> <p>3. Condiciones Laborales 3.1. Equipos de trabajo 3.2. Ambiente laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Investigación Básica • Nivel de la Investigación Descriptivo – Correlacional • Diseño de Investigación No experimental • Población y Muestra 43 trabajadores de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. • Técnica Encuesta • Instrumento Cuestionario

Anexo C: Base de datos

MOTIVACIÓN LABORAL														ROTACIÓN DE PERSONAL												
Motivación Intrínseca						Motivación Extrínseca						Amotivación		Selección				Capacitación						Condiciones Laborales		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3
5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	2	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	3	1	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	2	3	4	3	3
3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3
4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
5	2	5	5	4	4	4	4	4	4		3	2	2	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	1	1	4	3	5	2	4	2	2	4	3	4	3	5	4
5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	2	3	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3
5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	2	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	3	1	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	2	3	4	3	3
3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3
4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3

5	2	5	5	4	4	4	4	4	4		3	2	2	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	1	1	4	3	5	2	4	2	2	4	3	4	3	5	4
5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	2	3	3
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3
4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
5	2	5	5	4	4	4	4	4	4		3	2	2	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	1	1	4	3	5	2	4	2	2	4	3	4	3	5	4
5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo D: Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

José Gálax Céspedes Elguera

1.2. Grado Académico:

Ingeniero Biotecnológico, por la UCSM. Magister en Gestión Ambiental, Calidad y auditoría para Empresas, por la Escuela Europea de Dirección de Empresas –EUDE. Magister en Administración de Negocios, por la UCSM. Magister en Lingüística del Texto, Comprensión y Producción de Textos, por la UNSA.

1.3 Profesión:

Ingeniero biotecnológico.

1.4. Institución donde labora:

Universidad La Salle.

1.5. Cargo que desempeña:

- **Universidad La Salle:** Docente universitario de la escuela profesional de administración y negocios internacionales.

1.6 Denominación de los dos instrumentos:

- Instrumento N°1 Encuesta de motivación laboral dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.
- Instrumento N°2 Encuesta de rotación de personal dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.

1.7. Autor del instrumento: Ryand André Tamayo Fierro.

1.8 Programa de pregrado: Administración y Negocios Internacionales.

II. VALIDACIÓN

- **Instrumento N°1 “Motivación Laboral”,** dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	MM	M	R	B	M B
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)		29				

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - B: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa:.....

2.1.2 Opinión:

Favorable: X

Debe mejorar:.....

No favorable:.....

2.1.3 Observaciones: Ninguna

- **Instrumento N°2 “Rotación de personal”**, dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	M	M	R	B	M
		M				B
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					X	
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)		29				

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - B: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa:

2.1.2 Opinión:

Favorable: X

Debe mejorar.....

No favorable.....

2.1.3 Observaciones: Ninguna

Fecha: 12/12/2022

FIRMA



José Gálax Céspedes Elguera



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

CATERIANO FONSECA LIGIA NARELA

1.2. Grado Académico:

Magister en Ciencias de la Facultad de Economía Administración y Contabilidad de la Universidad de São Paulo (USP).

Título: Licenciada en Administración de Empresas,

1.3 Profesión:

Administración de empresas.

1.4. Institución donde labora:

Universidad La Salle.

1.5. Cargo que desempeña:

- **Universidad La Salle:** Directora del departamento académico de ciencias y tecnologías empresariales.

1.6 Denominación de los dos instrumentos:

- Instrumento N°1 Encuesta de motivación laboral dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.
- Instrumento N°2 Encuesta de rotación de personal dirigida dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.

1.7. Autor del instrumento: Ryand André Tamayo Fierro.

1.8 Programa de pregrado: Administración y Negocios Internacionales.

II. VALIDACIÓN

- **Instrumento N°1 “Motivación Laboral”**, dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	MM	M	R	B	M B
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)		26				

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - B: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa: 26

2.1.2 Opinión:

Favorable: X Debe mejorar.....

No favorable.....

2.1.3 Observaciones: Ninguna

- **Instrumento N°2 “Rotación de personal”**, dirigida a los trabajadores de Raptor Mining Perú SAC.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	M	M	R	B	MB
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL (MÁXIMO DE 30 PUNTOS)		26				

MM: MUY MALO - M: MALO - R: REGULAR - B: BUENO - MB: MUY BUENO

2.1 Resultados de la validación:

2.1.1 Valoración total cuantitativa: 26

2.1.2 Opinión:

Favorable: X Debe mejorar.....

No favorable.....

2.1.3 Observaciones: Ninguna

Fecha: 18 de Noviembre

FIRMA

