

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

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

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Karol Tatiana Navarrete Pereda

**Asesor:**

Dra. Julia Otilia Sagástegui Cruz

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

Trujillo - Perú

## JURADO EVALUADOR

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

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

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

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	61
ANEXOS	63

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Coeficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos elegidos.....	30
<b>Tabla 2</b> Prueba de normalidad de la data de las variables y dimensiones a constrastrar.....	46
<b>Tabla 3</b> Correlación entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	48
<b>Tabla 4</b> Correlación entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	50
<b>Tabla 5</b> Correlación entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	51
<b>Tabla 6</b> Correlación entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	53

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación .....	26
<b>Figura 2</b> Nivel de confiabilidad.....	29
<b>Figura 3</b> Distribución de la variable motivación según niveles de percepción de la muestra .....	32
<b>Figura 4</b> Distribución de la dimensión necesidad de logro según niveles de percepción de la muestra .....	33
<b>Figura 5</b> Distribución de la dimensión necesidad de poder según niveles de percepción de la muestra.....	34
<b>Figura 6</b> Distribución de la dimensión necesidad de afiliación según niveles de percepción de la muestra.....	36
<b>Figura 7</b> Distribución de la variable retención del talento según niveles de percepción de la muestra .....	37
<b>Figura 8</b> Distribución de la dimensión clima de apreciación, estimulación y procedimientos según niveles de percepción de la muestra.....	39
<b>Figura 9</b> Distribución de la dimensión actitud de aprendizaje según niveles de percepción de la muestra.....	40
<b>Figura 10</b> Distribución de la dimensión presión del trabajo según niveles de percepción de la muestra.....	42
<b>Figura 11</b> Distribución de la dimensión habilidades de liderazgo según niveles de percepción de la muestra .....	44
<b>Figura 12</b> Valores del coeficiente de correlación .....	47
<b>Figura 13</b> Distribución de la muestra de estudio según género.....	75
<b>Figura 14</b> Distribución de la muestra de estudio según rango de edad .....	76

## RESUMEN

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

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

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.**

## REFERENCIAS

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



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