

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL**

“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL
Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA
COMERCIAL DE UNA EMPRESA
COMERCIALIZADORA DE EPP, LIMA-2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración y Gestión Comercial

Autores:

Miriam Escarlet Feijoo Torres
Augusto Fernando Yovera Yarleque

Asesor:

Mg. Rocío del Pilar Pretel Justiniano
<https://orcid.org/0000-0002-3253-3800>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Luis Miguel Olórtegui Alcalde	45974022
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	José Wilfredo Yañez Palomino	09439562
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Ángela Nelly Domínguez Vergara	45862920
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A Dios, por haber provisto los recursos en estos años para culminar esta etapa profesional, a mi madre por su amor incondicional, a mis hermanos queridos de los cuales estoy muy orgullosa, a mis tios y primos Monge por ser más que familia.

Feijoó Torres, Miriam Escarlet

A mis padres, por las sabias enseñanzas en su actuar cada día, lo que me llevo a valorar las cosas que me da la vida y mirar al cielo y decir gracias Dios por la vida.

Yovera Yarleque, Augusto Fernando

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, a nuestros padres y familia que han sido motor y motivación para culminar nuestra carrera profesional. A nuestros profesores y amigos universitarios con los que compartimos estos años de aprendizaje y a la Mg. Rocío Pretel Justiniano, asesora de esta tesis.

Feijoó Torres, Miriam Escarlet

Yovera Yarleque Augusto Fernando

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
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Objetivos	19
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Puntuación de Ítems y Escala de Desmotivación Laboral.....	25
Tabla 2. Resultados de Desmotivación Laboral en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora de EPP, Lima-2022.....	25
Tabla 3. Puntuación de Ítems y Escala de las Dimensiones Desmotivación Laboral.....	26
Tabla 4. Resultados de la Dimensión Desmotivación Organizacional.....	26
Tabla 5. Resultados de la Dimensión Desmotivación Motivacional.....	27
Tabla 6. Resultados de la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral.....	27
Tabla 7. Puntuación de Ítems y Escala de Rotación de Personal.....	28
Tabla 8. Resultados de Rotación de Personal en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora de EPP, Lima-2022.....	28
Tabla 9. Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Dimensión Desmotivación Organizacional y Rotación de Personal.....	29
Tabla 10. Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Dimensión Desmotivación Motivacional y Rotación de Personal.....	30
Tabla 11. Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral y Rotación de Personal.....	31
Tabla 12. Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Desmotivación Laboral y Rotación de Personal.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre la Dimensión Desmotivación Organizacional y Rotación De Personal.....	29
Figura 2. Relación entre la Dimensión Desmotivación Motivacional y La Rotación De Personal.....	30
Figura 3. Relación entre la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral y La Rotación de Personal.....	31
Figura 4. Relación entre la Desmotivación Laboral y La Rotación de Personal.....	32
Figura 5. Gráfico de Resultados de Desmotivación Laboral en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora de EPP, Lima-2022.....	60
Figura 6. Gráfico de Resultados de la Dimensión Desmotivación Organizacional.....	60
Figura 7. Gráfico de Resultados de la Dimensión Desmotivación Motivacional.....	61
Figura 8. Gráfico de Resultados de la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral.....	61

RESUMEN

El propósito de la presente investigación, fue dar a conocer a la empresa en estudio, y en el futuro a otras empresas ¿Cuáles son los indicadores o motivos más influyentes que mantienen a un personal desmotivado o insatisfecho laboralmente?, considerando que ello puede repercutir en la rotación de personal de las empresas. El objetivo principal fue: determinar la relación que existe entre desmotivación laboral y rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. El método usado fue: muestreo no probabilístico; tipo: cuantitativo; diseño: no experimental – transversal; alcance: correlacional; técnica: la encuesta; instrumento: cuestionario, basado en la escala de Likert; población y muestra: 15 personas. Los resultados y conclusiones encontrados: Existe una “relación muy baja positiva” entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. Es decir “no es significativa”. A pesar de que el resultado de las variables arrojó que el 100% de los empleados tiene un nivel “alto y muy alto” de desmotivación laboral y rotación de personal, estas no están relacionadas directamente.

PALABRAS CLAVES: Desmotivación laboral, Rotación de personal, Insatisfacción,

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para analizar la realidad problemática a nivel global, se consideró la noticia de otros países; en este caso, Estévez (2022) indica que *“Más de la mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo”*. Aquí describe que dos años de pandemia dan para mucho y en este tiempo han cambiado algunas cosas. Como por ejemplo, la escala de nuestros valores, prioridades, forma de trabajar y de relacionarnos en el mercado laboral mientras se sigue luchando contra el Covid-19. Estos cambios se reflejan en los informes que se van publicando. Los trabajadores están más desmotivados. El 54% de los encuestados afirma que no se siente motivado con su trabajo actual, frente al 47% de 'no motivados' de la encuesta anterior en 2021. Son datos se muestran en la 'Guía del Mercado Laboral 2022', que ha presentado *Hays España*.

Así también, a nivel nacional, Vargas (2019) en el portal de negocios de ESAN, indica que el Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica. Con un promedio de 20 %, que está por encima de la media de la región (10,9 %), según un informe de PWC publicado en un portal local. Esto, según Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos en ESAN, quien señala que puede analizarse bajo diversas ópticas y estas varían entre el tipo de organización, características del sector, coyuntura del mercado en el que se ubica la compañía, entre otras. Así también menciona que "La rotación puede originarse por una necesidad relacionada con la etapa de vida profesional, un desequilibrio entre las expectativas, la oferta de la empresa o problemas netamente personales o profesionales". La especialista también considera que existe una desmotivación y saturación entre la persona y el puesto que desempeña, lo que daría paso a este problema. Claro está, la rotación cuesta

rentabilidad a la organización, pues se debe invertir en la captación de otro talento que cubra el puesto, en capacitarlo y asumir el tiempo para su adaptación. Concluyendo, Vargas (2019) señala que: La rotación es la punta de un iceberg; es decir, algo que debe llamar la atención de la compañía sobre un factor que no está funcionando como debería. Es una consecuencia y, por lo tanto, será necesario diagnosticar donde se está quebrando el vínculo de sociedad establecido con los colaboradores al iniciar la relación laboral.

Para indagar y saber si hay información anterior sobre las variables o dimensiones que correspondan a esta tesis, a continuación se presentan algunos antecedentes en base a repositorios encontrados de los últimos años.

Internacionales

Orbe (Ecuador, 2019) en su tesis *"Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la superintendencia de economía popular y solidaria, SEPS"*, La metodología que empleo fue cuantitativa. Su población objeto de estudio fue un total de 660 funcionarios y la muestra fue 126 funcionarios de la SEPS. Diseñó una herramienta (cuestionario), considerando los factores motivacionales de Herzberg, con la escala de Likert con veinte y cuatro (24) preguntas. En función a los resultados que obtuvo, se pudo determinar que el factor motivacional que influye en la rotación del personal de la SEPS fue el "trabajo en sí", este factor prácticamente se refiere a la satisfacción en el cargo, si el trabajo es monótono, presenta retos, o las personas no pueden desarrollarse profesionalmente. Este factor es el origen de que exista rotación en la institución.

También Medina y Pallo (Ecuador, 2016) en su tesis titulada: *"El clima organizacional en la empresa XyZ y su incidencia en la rotación del personal"* utilizando la metodología mixta, cuali – cuanti . El tipo de investigación es descriptiva y el método deductivo. Su población de 144 colaboradores, siendo su totalidad como muestra. Mediante

una encuesta, en una escala de Likert. Como principal conclusión, se determinó que la empresa presentaba un clima organizacional aceptable, sin embargo, tiende a inclinarse más a regular que eficiente. Concluyeron también que los factores analizados inciden en la rotación de los colaboradores y el débil clima organizacional que mantiene la empresa.

Además, Villalba y Del Rio (Colombia, 2010) en su tesis *"Incidencia de la insatisfacción laboral en la rotación y ausentismo del personal del Hotel ABC"*. Estudio descriptivo, utilizando el método cualitativo como el cuantitativo. Las técnicas de recolección de datos fueron: análisis documental y encuesta por muestreo. La población fue de 300 empleados del HOTEL ABC, y una muestra obtenida fue de 78 personas, con un nivel de confianza de 90% y un margen de error del 8%. Teniendo en cuenta los objetivos de la tesis, las conclusiones finales o resultados "muestran insatisfacción laboral", para ello se diseñó una encuesta de satisfacción con cuatro dimensiones: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales (jefe – compañeros), motivación y reconocimiento y procesos administrativos.

Nacionales

Guarniz (Perú, 2017) en su tesis *"Factores sociales que influyen en la alta rotación de personal en los colaboradores (as) obreros (as) del grupo "H" de la empresa TAL S.A, distrito y provincia de Viru, departamento de la Libertad, Periodo 2014"*. La metodología empleada fue: deductivo, inductivo, descriptivo y estadístico. Las técnicas de investigación que se usaron fue la observación, entrevista estructurada y la encuesta. Utilizando los instrumentos: registro de observación, registro de entrevista, libreta de campo y cuestionario. Con una población de 150 colaboradores y 89 de ellos fueron tomados como muestra. Las conclusiones describen: que la desmotivación se origina por las largas horas de jornadas laborales, de la inexistencia de un plan de incentivos a favor de los colaboradores y el injusto

régimen laboral. Esto influye en la alta rotación de personal. Así también, concluyeron que más de la mitad de los empleados están satisfechos con el sueldo, pero la inestabilidad que viven afecta su productividad y el clima laboral. En caso extremo puede repercutir en disminución del desempeño, ausentismo y rotación voluntaria. Así también la mayoría de los trabajadores se sienten estancados en sus puestos.

Asimismo, Tapia (Perú, 2017) en su tesis "*Causas del índice de rotación de personal obrero y choferes en la Empresa Racionalización Empresarial S.A. Durante el primer semestre del período 2016*" menciona que: Generalmente entre las causas del exceso de rotación de personal se encuentra oculta la desmotivación, la insatisfacción laboral entre otras. En este caso, para esta investigación, la metodología fue de tipo descriptiva y el diseño de investigación no experimental. Su población y muestra de investigación estuvo conformada por 50 personas (32 choferes y 18 obreros). La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario en la escala de Likert. En las conclusiones se logró determinar que en la empresa Racionalización Empresarial S.A., el índice de rotación de personal es del 16% durante el primer semestre del periodo 2016, dando a conocer así que existe un alto índice de fluctuación de personal. Identificando que la remuneración que perciben en la empresa no les genera satisfacción laboral, ya que dio un resultado medio, debido a que sus sueldos no reflejan la labor realizada. Se reconoció igual que parte de los beneficios que la empresa ofrece no satisface las necesidades del trabajador dando como también un resultado medio. Así mismo se identificó que los trabajadores no se sienten a gusto con el liderazgo de su jefe inmediato, dando como resultado medio debido a que a veces no son personas amables con su personal a cargo y tampoco reciben algún reconocimiento o motivación por parte de ellos.

Locales

Fernández (Los Olivos, 2020) en su tesis *“Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC – Sede Los Olivos”* El alcance metodológico de la investigación fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se realizó un censo al total de trabajadores (104), los mismos que fueron población y muestra. El proceso de recolección de datos se realizó una encuesta presencial, mediante un cuestionario de clima laboral impreso en escala de Likert. En cuanto a conclusiones: se determinó que ninguna de las variables trabajadas guarda relación con la intención de rotación de los trabajadores, dado que los resultados de la empresa para medir esta muestran indicadores bajos, lo esperado fue que el clima laboral tuviera niveles altos y positivos, ya que la teoría indica que un buen clima no ocasionaría que el personal se retire de la empresa, sino que permanezca en ella. Sin embargo, los resultados de la encuesta mostraron un aparente clima laboral deficiente.

Así también Chávez y Flores (Ate, 2016) en su tesis *“Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016”* Su objetivo general fue determinar si el clima laboral está relacionado directamente con la rotación de personal de la empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016. La metodología empleada fue transversal debido a que el estudio se realizó en un determinado periodo (2015 – 2016) y es correlacional – causal debido a que se analizaron dos variables (tipo cuantitativo). La población considerada fue de 139 colaboradores y la muestra fue de 64 colaboradores (50 obreros y 14 administrativos). La técnica de recolección de información fue la encuesta y análisis documental. Los instrumentos usados fueron cuestionarios de respuestas cerradas categóricas de múltiples opciones. Las conclusiones indicaron que: El clima laboral se relaciona directamente con la

rotación del personal. También se afirma que existe una relación inversamente proporcional entre el clima laboral y la rotación de personal. De igual forma concluyen que: Los grandes problemas del clima laboral es la desmotivación del personal operativo ya que sienten no tener buena comunicación con sus jefes inmediatos. Asimismo, se pudo conocer que el sueldo es uno de factores que influyen en la creciente tasa de rotación de personal debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos con la parte remunerativa; los factores que afectan a la variable rotación de personal se deben al mal clima laboral de la empresa y es así que se demuestra que las variables son directamente proporcionales.

A continuación, se presenta el *marco teórico* sobre los conceptos de las variables principales: Desmotivación laboral y Rotación de personal. Pero antes de conceptualizar la desmotivación, conoceremos lo que dice un autor sobre la motivación.

Herzberg (1923-2000), en su "Teoría de los dos factores" menciona que esta teoría está enfocada a la gestión de las empresas y a la motivación de los empleados, e indica que los seres humanos estamos influenciados principalmente por dos factores:

- Factores motivadores: tales como los logros, el reconocimiento, la independencia, la promoción laboral y la autorrealización. Estos factores influyen mucho en la satisfacción y poco en la insatisfacción.
- Factores de higiene: se concretan en factores como el sueldo, las relaciones laborales, condiciones de trabajo y la organización empresarial. Estos factores producen mucha insatisfacción si se carece de ellos, pero, en cambio su presencia no genera satisfacción a largo plazo.

Para entender la motivación laboral, se debe tener en cuenta teorías importantes de autores como Abraham Maslow con "*La teoría de la jerarquía de necesidades*", Frederick Herzberg con "*La teoría dual de factores*" y David McClellan con "*La teoría de las*

necesidades". En cada una de estas teorías se encuentra un aporte importante hacia la motivación laboral y de los aspectos en los cuales se debe enfocar la atención al momento de querer evaluar, mejorar o verificar el estado de ánimo frente a las responsabilidades y funciones diarias que cumplen los empleados de una compañía.

Así mismo, se presenta las definiciones de las variables trabajadas en esta tesis: Desmotivación Laboral y Rotación de Personal.

Desmotivación Laboral

Según Cruz (2013) menciona "que la desmotivación, es en un desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos.", es por esto que la desmotivación laboral causa el desinterés en todas las actividades que se le asigna a un trabajador, pierde su esencia y sobre todo el interés por alcanzar las metas planteadas.

Como también, Pérez (2005) menciona que desmotivación laboral, o la insatisfacción es un estado de ánimo negativo para los empleados, quienes desarrollan un papel laboral muy importante dentro de la organización.

Incluso, Granda (2008) dice que la insatisfacción laboral o desmotivación laboral, puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Generalmente son ciertos factores de la organización o psico-sociales (motivacionales, clima laboral, otros), estos por; bajo salario, falta de responsabilidades, malas relaciones interpersonales, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo.

Esta última definición de desmotivación laboral, se consideró adecuada para determinar las dimensiones e indicadores de este proyecto.

Causas más comunes de Desmotivación Laboral en el trabajo

- Remuneración Salarial y Prestaciones Sociales: Actualmente el salario que devenga los empleados en cargos operativos y algunos en la parte administrativa solo alcanza para cubrir sus necesidades básicas.
- Multitareas y Responsabilidades: El no tener una estructura organizacional definida en ocasiones genera que algunos empleados se vean obligados a cumplir múltiples funciones y/o responsabilidad, lo cual les genera una sobrecarga de trabajo, estrés laboral y fatiga; en comparación con colegas los cuales se les asigna responsabilidades mínimas obteniendo igual remuneración laboral o mejor que aquellos que cumplen con varias responsabilidades.
- Falta de Oportunidades en Crecimiento Laboral: Este tema parte de las políticas y planes estratégicos de las compañías, las cuales no aplican un plan de carrera para sus mismos empleados con el fin de brindar una mejora en el crecimiento laboral y personal, además de sus ingresos monetarios y planes de beneficios.
- Falta de Metas y/o Objetivos: Es muy común encontrar trabajadores que llevan laborando 10 años en una compañía en el mismo cargo devengando el mismo salario, lo cual genera rutina y desinterés por cumplir con sus funciones y responsabilidades.

Rotación de personal

Orozco (2013) en su definición de rotación de personal, menciona que es la proporción de personas que salen de una organización. sin tomar en cuenta los que lo realizan de una forma inevitable tales como jubilados y fallecidos, sobre el total del número de personas promedio de una compañía en un determinado período de tiempo siendo lo común de forma anual. El resultado se debe comprender desde un punto de vista porcentual y sin suspiciacias, ya que puede aludir a despidos, renuncias y conflictos. Por lo tanto, también se

toma en cuenta el desarrollo profesional o rotación interna, esto se debe enfatizar ya que en su concepción original no se toma como tal la oportunidad o beneficio que un colaborador podrá obtener hacia un rango superior.

En otro contexto, Andrade (2010) asevera que la rotación es una consecuencia y no una causa, por lo cual, es el resultado de que no se está cumpliendo con los objetivos o que los mismo son erróneos.

Por otro lado, Chiavenato (2009) menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva. Indica que esto se obtiene a partir de datos cuantitativos, los cuales están determinados por el índice de rotación de personal, tomando en cuenta que las personas que se retiran por causas externas, son debido a mejores ofertas laborales o un crecimiento profesional. Las internas ocurren por reestructuraciones en la empresa, discrepancias o por bajo rendimiento de un colaborador y que hay que saber diferenciar la naturaleza u origen, para contemplar una estrategia que compense su manifestación.

Tipos de rotación de personal

Chiavenato (2009) en su definición de rotación de personal menciona dos formas o tipos de rotación: voluntaria e involuntaria (por causas externas o internas).

- Rotación voluntaria: conceptualizándola, es la que es motivada por el propio empleado.
- Rotación involuntaria: aquí es la empresa la que toma la decisión de que el empleado abandone la empresa.

Igualmente, Robbins (2013) menciona que existen dos tipos de rotación de personal. La interna se produce al haber una transferencia de puesto o departamento, y la externa surge

por cambios organizacionales o discrepancias laborales con la organización, por lo tanto, el cese de labores.

- La rotación externa: tiende a enfocarse a un mal desempeño, discrepancias colaborador organización, mejores oportunidades, jubilaciones, *muerte*, entre otros. Un colaborador deja de pertenecer a la empresa, tanto, por motivos personales u organizacionales.
- La rotación interna: todo movimiento tendrá que ser planificado como un crecimiento de sus colaboradores dentro de la empresa. Desde el reclutamiento y la selección, el encargado de recursos humanos determina el estado del postulante, evalúa sus competencias y deduce su potencial.

En cuanto al tipo de investigación que se realiza en esta tesis, se considera usar como dimensiones para rotación de personal, los tipos o formas, tanto de Chiavenato (2009) y Robbins (2013), los cuales por sus características nos proporcionó la facilidad de encontrar sus indicadores.

Causas de Rotación de Personal

Werther (2004) dice que generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral, y la insuficiente gestión de los recursos humanos.

En definitiva, concluyendo las investigaciones de estudios, tesis de referencia y marco teórico de esta tesis, estas permitieron conocer la gran importancia que tiene la desmotivación laboral y sus dimensiones, ya sean organizacionales, motivacionales, de clima laboral u otros en relación con la rotación de personal de una empresa. Esta última, rotación de personal, a veces como una consecuencia. Por ello, es vital que la empresa o

empresas consideren replantear estrategias de motivación para que la rotación de no sea una consecuencia de lo primero.

Antes de determinar, el problema y objetivos de esta tesis, se indica que la empresa de este estudio se ubica en la ciudad Lima e inició sus actividades en el año 2011, se dedica a la actividad comercializadora de productos de EPP (equipos de protección personal), sector que tuvo más demanda en el país a raíz de la pandemia mundial COVID-2019, ya que las empresas que cubrían necesidades básicas, como: hospitales, clínicas y postas, buscaban adquirir elementos de protección personal para sus colaboradores, del mismo modo, las familias adquirirían estos productos para sentirse más protegidos al salir de sus hogares. Actualmente, la empresa comercializadora de EPP, ha presentado algunos inconvenientes como la desmotivación y rotación de personal en su área comercial, por lo cual, es de iniciativa para los autores de esta tesis, saber si hay alguna relación entre estas variables al momento del cese. Por ende, se desea plantear la siguiente formulación de problema.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022?

1.3. Objetivos

General. - Determinar la relación que existe entre desmotivación laboral y rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.

Específicos. - 1) Identificar el nivel de desmotivación laboral en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. 2) Identificar el nivel de rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. 3) Determinar la relación de las dimensiones de desmotivación laboral (*organizacionales*,

motivacionales y de clima laboral) con la rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.

Así mismo se plantea las siguientes hipótesis: Hipótesis general o alterna (**H1**) Existe relación directa o significativa entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. Hipótesis nula (**H0**) No existe relación directa o significativa entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.

Finalmente, *la justificación* de la presente tesis, se realizó con el propósito de dar a conocer a la empresa objeto de nuestro estudio y en el futuro a otras empresas ¿Cuáles son los indicadores o motivos más influyentes que mantienen a un personal desmotivado o insatisfecho laboralmente?, y, si estas repercuten en la rotación del personal de las empresas. Por lo cual, elegimos como materia de esta investigación, al área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, ya que esta área presentaba algunos indicadores de desmotivación en el personal. Se espera que, de acuerdo al análisis y conclusiones finales, posteriormente la empresa opte por medidas de mejora, e implemente estrategias que generen mayor satisfacción o motivación en el personal. Estos, de acuerdo a sus objetivos organizacionales. *La justificación práctica de la investigación*, es determinar si existe relación entre las variables; desmotivación laboral y rotación de personal.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Población y muestra

Para la población se consideró al área comercial de la empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, la que fue motivo de estudio, y esta, estuvo conformada por 15 colaboradores (15 ejecutivos comerciales).

Para la muestra se consideró la totalidad de la población del área comercial de la empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, ya que Hernández citado en Castro (2003), menciona que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p. 69)

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

El método utilizado fue el "Muestreo No Probabilístico", ya que Pineda, De Alvarado y De Canales (1994) indicaron que "se toman los casos y unidades que estén disponibles en un momento dado" (p.119). Por esto, se pidió a los asesores del área comercial que trabajan en la empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, que puedan formar parte del estudio.

La técnica utilizada fue "La Encuesta", ya que el objetivo era obtener datos y poder cuantificarlos y generar un porcentaje para la explicación pertinente.

El instrumento usado fue "El Cuestionario", basado en preguntas cerradas y estructuradas, siendo centradas en respuestas elegidas por el investigador tomando en cuenta la escala de Likert, donde las opciones y puntuaciones de respuesta son (1. siempre, 2. casi siempre, 3. a veces, 4. casi nunca, 5. nunca), teniendo la puntuación más alta el número "5" y la puntuación más baja el número "1". Este cuestionario estuvo conformado por 34 preguntas, 18 de ellas corresponden a la variable independiente "Desmotivación Laboral", la cual cuenta con 3 dimensiones (organizacional, motivacional, clima laboral). Así también,

16 preguntas corresponden a la variable dependiente "Rotación de Personal", la cual contó con 4 dimensiones (rotación: voluntaria, involuntaria, interna, externa)

El tipo fue "Cuantitativo" porque requirió la recolección de datos con fin en la medición numérica y el análisis estadístico.

El diseño es "No Experimental" porque no se modificaron o alteraron las variables de estudio, esto según Hernández; Fernández; Baptista (2003). "Transversal", porque la aplicación de estudio se realizó en un determinado periodo y tiempo, es decir en el año 2022.

El alcance de la investigación fue "Correlacional" por que estudia las correlaciones entre las variables, tanto independiente como dependiente. Según Hernández; Fernández y Baptista (México, 1997) mencionan que "Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación" (p. 15).

Para la evidencia de validez del instrumento, se consultó a 03 expertos de la Universidad Privada del Norte UPN, con grados de magister en la rama de estudio. Se realizó un formato de validación de expertos que consistió en evaluar si las variables, indicadores y los ítems utilizados en el cuestionario tenían coherencia o no, así mismo medir los aspectos relevantes de los indicadores y darle una valoración a cada ítem según el criterio que ellos consideraban como (muy adecuado, bastante adecuado, adecuado, poco adecuado, no adecuado), también se consideró "Criterios de evaluación" como: calidad de redacción de los ítems, amplitud del contenido a evaluar, congruencia con los indicadores y coherencia con las dimensiones; los mismos que se dividían en valoración positiva o negativa. Y como conclusión, el formato de validación indicó si tenía una valoración (MA) muy adecuada, (BA) bastante adecuada, (A) adecuada, y de No aporta (PA) (NA), con una puntuación

máxima de 12 puntos. Las observaciones de los expertos dentro del formato de validación, fueron consideradas para el instrumento final.

Para las puntuaciones de confiabilidad del instrumento, se usó la fórmula de Cronbach. El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida y cuya denominación alfa fue realizada por Cronbach (1951).

Procedimiento

Para la recolección de datos, primero; se consideró la población del área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, la misma que fue usada como muestra. Segundo; por el tipo correlacional de la investigación se determinó usar un cuestionario cerrado estructurado. y se empleó el cuestionario a los 15 colaboradores del área comercial (con tiempo de antigüedad mayor a 1 año), a los cuales se les indicó que se mantendría la privacidad de sus nombres y datos personales que los pueda comprometer. Cuarto; al finalizar la encuesta, se procedió al análisis de datos.

Para el análisis de datos, para medición de los ítems, se empleó la escala de Likert donde las opciones y puntuaciones de respuesta fueron (1. siempre, 2. casi siempre, 3. a veces, 4. casi nunca, 5. nunca) teniendo la puntuación más alta el número "5" y la puntuación más baja el número "1". También se estableció "escalas de promedio de respuesta" para las dos variables tomando el modelo referencial de Aguilar y Cabanillas (2021) adaptándolo a este estudio, siendo estas: para Desmotivación Laboral, escalas de "[18 – 31] desmotivación laboral muy baja" y "[76 – 90] desmotivación laboral muy alta". Para las Dimensiones de Desmotivación Laboral (Organizacional, Motivacional, y De Clima Laboral) las escalas promedio para las tres dimensiones fueron: de "[6 – 10] muy baja" y "[26 – 30] muy alta". Para la Rotación de Personal, las escalas promedio fueron: "[16 - 28] rotación de personal muy baja" y "[68 - 80] rotación de personal muy alta". (ver Tabla 1, Tabla 3, Tabla 7).

Después, se tabularon las respuestas de los encuestados por medio Microsoft Excel, seguido se usó la fórmula de Cronbach para determinar su confiabilidad y se obtuvo un valor de $(0.7950) = 0.80$ donde se interpretó "Muy confiable o Alta confiabilidad" según el análisis del alfa de Cronbach. Para el método de estudio de las variables se hizo la prueba de normalidad, donde el resultado fue que ambas variables siguen distribuciones normales, por lo tanto, se debía emplear el "Coeficiente de Correlación de Pearson". Según Hernández; Fernández y Baptista (2014), el *Coeficiente de Correlación de Pearson*, es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas de un nivel por intervalos, por lo tanto, se considera que es una medida de la relación entre dos variables aleatorias cuantitativas.

Los principios éticos que se consideraron para nuestra tesis, fueron: El *respeto* a la *privacidad* de los colaboradores del área comercial de la empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. Así como también la *confidencialidad* y *reserva* del nombre de la empresa, Y la *transparencia* en la ejecución de las encuestas y el procesamiento de los resultados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Luego de la recolección, organización y procesamiento de los datos, se realizó el análisis de resultados de ambas variables. De acuerdo con los objetivos propuestos, como fue el objetivo específico 1. *Identificar el nivel de desmotivación laboral en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.* Se construyó la escala de la variable Desmotivación Laboral indicada en la tabla siguiente:

Tabla 1

Puntuación de Ítems y Escala de Desmotivación Laboral

Variable	Respuesta	Puntuación	Escala	Interpretación
Desmotivación Laboral	Siempre	1	18 - 31	Desmotivación muy baja
	Casi siempre	2	32 - 45	Desmotivación baja
	A veces	3	46 - 60	Desmotivación media
	Casi nunca	4	61 - 75	Desmotivación alta
	Nunca	5	76 - 90	Desmotivación muy alta

Nota: Las escalas mostradas en la Tabla 1, fueron elaboradas por los autores

Utilizando la escala mostrada en la Tabla 1, se procedió al análisis del comportamiento de la variable Desmotivación Laboral.

Tabla 2

Resultados de Desmotivación Laboral en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora De EPP, Lima-2022

Escala	Clasificación	Nº Empleados	% Empleados
18 - 31	Muy baja	0	0%
32 - 45	Baja	0	0%
46 - 60	Media	0	0%
61 - 75	Alta	1	7%
76 - 90	Muy Alta	14	93%
	Total	15	100%

Nota: Las escalas utilizadas en la Tabla 2, fueron tomadas de la Tabla 1 y la información mostrada, de la Base de datos de la encuesta.

Interpretación: Los resultados de la Tabla 2 indican que el 100% de los asesores comerciales de la empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. se encuentran en los niveles más altos de Desmotivación Laboral.

Adicionalmente, al objetivo anterior, se incluyó el análisis de nivel de Desmotivación Laboral de cada una de sus “Dimensiones”, y así obtener una información más precisa de la variable independiente. Para esto se utilizó la escala mostrada en la Tabla 3.

Tabla 3

Puntuación de Ítems y Escala de las Dimensiones de Desmotivación Laboral

Dimensión	Respuesta	Puntuación	Escala	Interpretación
Dimensiones de Desmotivación Laboral	Siempre	6	6 - 10	Muy baja
	Casi siempre	11	11 - 15	Baja
	A veces	16	16 - 20	Media
	Casi nunca	21	21 - 25	Alta
	Nunca	26	26 - 30	Muy Alta

Nota: Las escalas mostradas en la Tabla 3, fueron elaborados por los autores

Usando la tabla 3, se procedió con el análisis o comportamiento de cada una de las “Dimensiones” de la variable Desmotivación Laboral, dando como resultado la construcción de las tablas 4,5,y 6 que se muestran a continuación:

Tabla 4

Resultados de la Dimensión Desmotivación Organizacional

Escala	Clasificación	Nº Empleados	% Empleados
6 - 10	Muy baja	0	0%
11 - 15	Baja	0	0%
16 - 20	Media	0	0%
21 - 25	Alta	7	47%
26 - 30	Muy Alta	8	53%
Total		15	100%

Nota: Las escalas utilizadas en la Tabla 4, fueron tomadas de la Tabla 3 y la información mostrada, de la Base de datos de la encuesta (Anexo 1)

Tabla 5

Resultados de la Dimensión Desmotivación Motivacional

Escala	Clasificación	N° Empleados	% Empleados
6 - 10	Muy baja	0	0%
11 - 15	Baja	0	0%
16 - 20	Media	0	0%
21 - 25	Alta	3	20%
26 - 30	Muy Alta	12	80%
Total		15	100%

Nota: Las escalas utilizadas en la Tabla 5, fueron tomadas de la Tabla 3 y la información mostrada, de la Base de datos de la encuesta (Anexo 1)

Tabla 6

Resultados de la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral

Escala	Clasificación	N° Empleados	% Empleados
6 - 10	Muy baja	0	0%
11 - 15	Baja	0	0%
16 - 20	Media	0	0%
21 - 25	Alta	1	7%
26 - 30	Muy Alta	14	93%
Total		15	100%

Nota: Las escalas utilizadas en la Tabla 6, fueron tomadas de la Tabla 3 y la información mostrada, de la Base de datos de la encuesta (Anexo 1)

Interpretación: Se aprecia que el comportamiento de las tres “Dimensiones” de la variable Desmotivación Laboral, son muy parecidas. Tanto en la dimensión Organizacional, Motivacional como Clima Laboral. Los resultados indican que el 100% de los empleados se ubican en los niveles más altos de Desmotivación, en cuanto a estas tres dimensiones.

En cuanto al objetivo específico 2. *Identificar el nivel de rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.* Se construyó la escala indicada en la tabla siguiente:

Tabla 7

Puntuación de Ítems y Escala de Rotación de Personal

Variable	Respuesta	Puntuación	Escala	Interpretación
Rotación de Personal	Siempre	1	16 - 28	Rotación de personal Muy baja
	Casi siempre	2	29 - 41	Rotación de personal Baja
	A veces	3	42 - 54	Rotación de personal Media
	Casi nunca	4	55 - 67	Rotación de personal Alta
	Nunca	5	68 - 80	Rotación de personal Muy alta

Nota: Las escalas mostradas en la Tabla 7, fueron elaborados por los autores

Utilizando la escala mostrada en la Tabla 7, se procedió al análisis para saber el nivel de Rotación de Personal, como se muestra en la tabla 8:

Tabla 8

Resultados de Rotación de Personal en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora de EPP, Lima-2022

Escala	Clasificación	Nº Empleados	% Empleados
16 - 28	Muy baja	0	0%
29 - 41	Baja	0	0%
42 - 54	Media	0	0%
55 - 67	Alta	3	20%
68 - 80	Muy Alta	12	80%
Total		15	100%

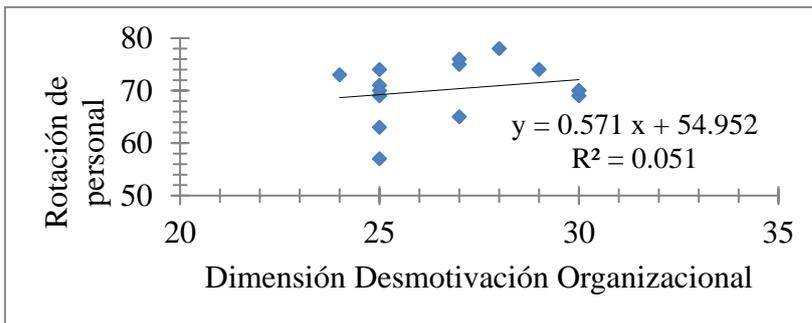
Nota: Las escalas utilizadas en la Tabla 8, fueron tomadas de la Tabla 7 y la información mostrada, de la Base de datos de la encuesta. (Anexo 2)

Interpretación: Se puede apreciar que los resultados de la Tabla 8, indican que el 100% de los asesores comerciales de la empresa comercializadora de EPP, Lima-2022 se encuentran en los niveles más altos de Rotación de Personal.

Ahora, para el objetivo específico 3. *Determinar la relación de las dimensiones de desmotivación laboral (organizacionales, motivacionales y de clima laboral) con la rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima- 2022.* Se elaboraron las siguientes figuras 1,2,3 y tablas 9,10,11:

Figura 1

Relación entre la Dimensión Desmotivación Organizacional y Rotación de Personal



Nota: Este Gráfico de Dispersión, corresponde a la Tabla 9.

Tabla 9

Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Dimensión Desmotivación Organizacional y Rotación de Personal

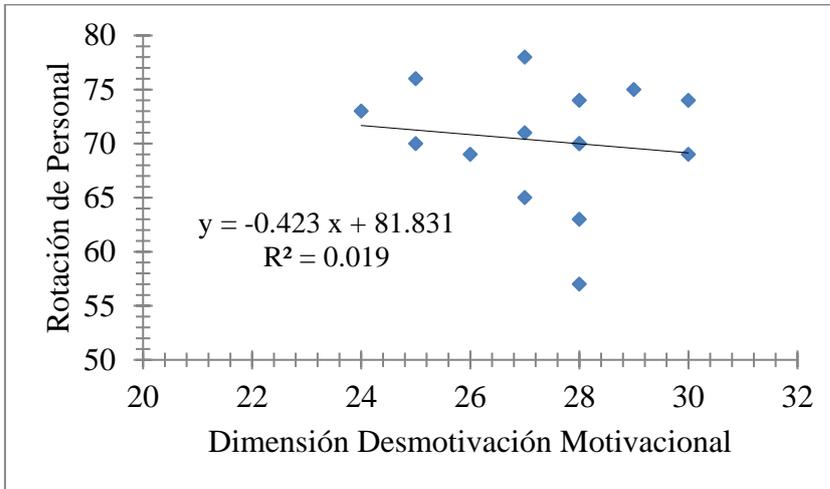
Regression Analysis			
r ²	0.051	n	15
r	0.226	k	1
Std. Error	5.477	Dep. Var.	Rotación de Personal

Nota: Los coeficientes calculados en la Tabla 9, fueron obtenidos del resumen de la Base de datos de la encuesta. (Anexo 4)

Interpretación: De acuerdo a la relación entre la Dimensión Desmotivación Organizacional y Rotación de Personal mostrada en el gráfico de dispersión anterior y el análisis de regresión observado en la Tabla 9, se aprecia un coeficiente de correlación de 0.226, valor que indica una correlación muy baja entre la Dimensión Desmotivación Organizacional y Rotación de Personal, es decir, no es significativa.

Figura 2

Relación entre la dimensión Desmotivación Motivacional y la Rotación de Personal



Nota: Este Gráfico de Dispersión, corresponde a la Tabla 10.

Tabla 10

Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Dimensión

Desmotivación Motivacional y Rotación de Personal

Regression Analysis

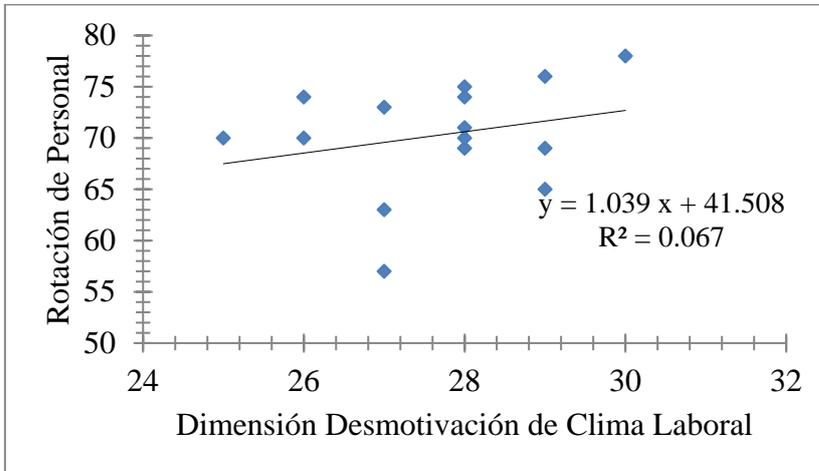
r^2	0.019	n	15
r	-0.137	k	1
Std. Error	5.569	Dep. Var.	Rotación de Personal

Nota: Los coeficientes calculados en la Tabla 10, fueron obtenidos del resumen de la Base de datos de la encuesta. (Anexo 4)

Interpretación: Al observar la Tabla 10 con el cálculo del coeficiente de correlación y el gráfico de dispersión anterior sobre la relación entre la Dimensión Desmotivación Motivacional y Rotación de Personal, podemos ver un coeficiente de correlación de -0.137, valor que indica una correlación inversa muy baja entre la Dimensión Desmotivación Motivacional y Rotación de Personal, es decir, no es significativa.

Figura 3

Relación entre la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral y la Rotación de Personal



Nota: Este Gráfico de Dispersión, corresponde a la Tabla 11.

Tabla 11

Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Dimensión

Desmotivación de Clima Laboral y Rotación de Personal

Regression Analysis			
r ²	0.067	n	15
r	0.258	k	1
Std. Error	5.432	Dep. Var.	Rotación de Personal

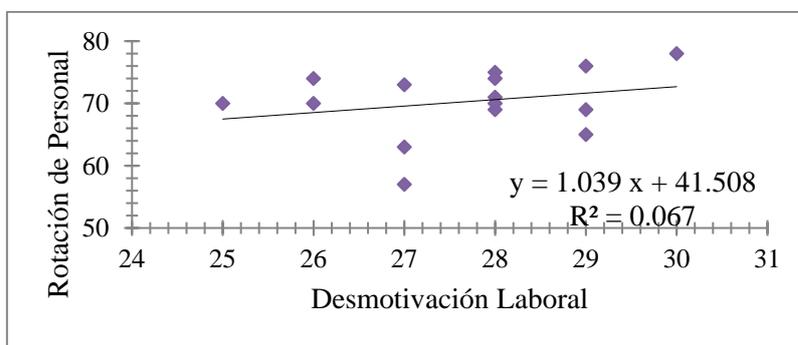
Nota: Los coeficientes calculados en la Tabla 11, fueron obtenidos del resumen de la Base de datos de la encuesta. (Anexo 4)

Interpretación: Se puede observar en la Tabla 11, el cálculo del coeficiente de correlación y en el gráfico de dispersión anterior sobre la relación entre la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral y Rotación de Personal, un coeficiente de correlación de 0.258, valor que indica una correlación muy baja entre la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral y Rotación de Personal, es decir, no es significativa.

Después de redactar los objetivos expuestos líneas arriba, se finaliza de una manera global con el objetivo general y razón de ser de esta tesis, que es: *Determinar la relación que existe entre desmotivación laboral y rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.* Para esto se usó el gráfico de dispersión y la Tabla de análisis de regresión:

Figura 4

Relación entre la Desmotivación Laboral y la Rotación de Personal



Nota: Este Gráfico de Dispersión, corresponde a la Tabla 12.

Tabla 12

Cálculo del Coeficiente de Correlación entre la Desmotivación

Laboral y Rotación de Personal

Regression Analysis

r ²	0.029	n	15
r	0.169	k	1
		Dep.	
Std. Error	5.541	Var.	Rotación de Personal

Nota: Los coeficientes calculados en la Tabla 12, fueron obtenidos del resumen de la Base de datos de la encuesta. (Anexo 4)

Interpretación: De acuerdo a la relación entre la Desmotivación Laboral y Rotación de Personal observada en el gráfico de dispersión anterior y al análisis de regresión observado en la Tabla 12, se aprecia un coeficiente de correlación de 0.169, valor que indica una correlación muy baja entre la Desmotivación Laboral y Rotación de Personal, es decir, no es significativa.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusiones

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis (HO), afirmando que no existe relación significativa o directa entre Desmotivación Laboral y Rotación de Personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Fernández (Los Olivos, 2020) en su tesis *“Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC – Sede Los Olivos”* donde indica que ninguna de las variables trabajadas guarda relación con la intención de rotación de los trabajadores. Esto es acorde con lo encontrado en el presente estudio.

En cuanto a la desmotivación laboral de la “dimensión de clima laboral”, se determinó que el nivel de desmotivación es alto, y esto también concuerda con lo que dice Fernández (Los Olivos, 2020), donde sostiene en su tesis que a pesar de que los trabajadores tenían un clima laboral deficiente; este factor no llegó a tener relación directa con la rotación de personal. Sin embargo, el resultado de concordancia anterior, no concuerda con el estudio de los autores Chávez y Flores (Ate, 2016) en su tesis *“Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016”*, ya que estos obtuvieron como resultado, que el clima laboral, si se relaciona directamente con la rotación del personal.

Referente a los resultados obtenidos en cuanto al alto nivel de desmotivación laboral de la “dimensión organizacional”, y que esta no se relaciona con la rotación de personal, difiere de los resultados de la tesis de Medina y Pallo (Ecuador, 2016) *“El clima organizacional en la empresa XyZ y su incidencia en la rotación del personal”*. Ya que ellos

mencionan que el factor organizacional de su estudio, si se relaciona con la rotación de personal, por el débil clima organizacional.

Respecto al nivel de Desmotivación Laboral, los resultados de este estudio, arrojaron que el 100% del personal encuestado, tiene un alto índice de desmotivación laboral, es decir, más de la mitad. Esto concuerda con lo que dice Estévez (2022) en su noticia "*Más de la mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo*", donde indica que el 54% de los encuestados afirma que no se siente motivado con su trabajo actual.

Finalmente, algunos de los indicadores de esta investigación como: horario laboral excesivo, beneficios sociales (plan de incentivos, régimen laboral - planilla), y estabilidad laboral, que mostraron un alto nivel de desmotivación laboral, coinciden con el estudio de Guarniz (Perú, 2017) en su tesis "*Factores sociales que influyen en la alta rotación de personal en los colaboradores (as) obreros (as) del grupo "H" de la empresa TAL S.A, distrito de Viru, provincia de Viru, departamento de la Libertad, Periodo 2014*", ya que sus resultados indican que la desmotivación se origina por las largas horas laborales, inexistencia de un plan de incentivos, el injusto régimen laboral y la inestabilidad laboral. Sin embargo, lo que no coincide este estudio con el de Guarniz (Perú, 2017), es que, en su investigación, estos indicadores si influyen en la alta rotación de personal, pero para este estudio no influyen directamente.

Conclusiones

En base a los objetivos propuestos, se determinó que: Existe una relación muy baja positiva entre Desmotivación Laboral y Rotación de Personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, es decir, no es significativa. (*Objetivo General*).

Así mismo, al analizar el nivel de Desmotivación Laboral en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, se aprecia que el 100% de los empleados se encuentran en los niveles más altos de Desmotivación Laboral: Alto y Muy Alto. (*Objetivo específico 1*)

También, cuando se examinó el nivel de Rotación de Personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, se comprobó que el 100% de los empleados se encuentran en los niveles más altos de Rotación de Personal: Alto y Muy Alto. (*Objetivo específico 2*)

Luego de realizar el análisis de la relación de las Dimensiones de Desmotivación Laboral (organizacionales, motivacionales y de clima laboral) con la Rotación de Personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022, se observó que la relación es muy baja o no significativa, dado que los coeficientes de correlación entre la "Desmotivación Laboral – Organizacional y Rotación de Personal", es de 0.226. Entre "Desmotivación Laboral – Motivacional y Rotación de Personal", se obtuvo -0.137. Y entre "Desmotivación Laboral – De Clima Laboral y Rotación de personal", se aprecia un coeficiente de correlación de 0.258. (*Objetivo específico 3*)

REFERENCIAS

- Estévez, A. (26 de enero de 2022). *Más de la mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo*. ANTENA.3 Noticias. https://www.antena3.com/noticias/economia/mas-mitad-trabajadores-siente-desmotivado-puesto-trabajo_2022012661f144619890160001c702c0.html
- Vargas, R. (2019, 05 de septiembre). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Orbe-Silva, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la superintendencia de economía popular y solidaria, SEPS* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio Institucional UASB-DIGITAL. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6645>
- Medina-Rivera, M; Pallo-Nuñez, C. (2016). *El clima organizacional en la empresa xyz y su incidencia en la rotación del personal* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] Repositorio DIGITAL- UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/6773>
- Villalba-Arismendi, A; Del Rio-Marrugo, J. (2010). *Incidencia de la insatisfacción laboral en la rotación y ausentismo del personal del Hotel ABC personal* [Tesis para Título de especialistas en gerencia del Talento Humano, Universidad Tecnológica De Bolívar] Repositorio institucional-UTB. <https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/297>

Guarniz-Julca, I. (2017). *Factores sociales que influyen en la alta rotación de personal en los colaboradores (as) obreros (as) del grupo “H” de la empresa TAL S.A, distrito de Viru, provincia de Viru, departamento de la Libertad, Periodo 2014* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9508>

Tapia-Cutipa, M. (2017). *Causas del índice de rotación de personal obrero y choferes en la Empresa Racionalización Empresarial S.A. Durante el primer semestre del período 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3789>

Fernández-Luque, C. (2020). *Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC – Sede Los Olivos* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15975>

Chavez-Saldaña, A; Flores-Garrido, L. (2016). *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de ate vitarte en el período 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9911>

Aguilar-Ruffner, D; Cabanillas-Costa, K. (2021). *Factores Motivacionales Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa Transportes R&D Eirl, En La Ciudad De Piura, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30439>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. (2 ed.). México: McGraw Hill.

Hernández, B. (2001). Técnicas estadísticas de investigación social. Madrid: Díaz de Santos.

Charles Leman Chacón Quinto. (2020, 20 de abril). Alfa de Cronbach con Excel y confiabilidad del instrumento de investigación. [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=wCFpTCSdnWE>

BIOESTADISTICO. (2014, 05 de diciembre). Alfa de Cronbach. [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=scCL458Eqyw>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (6 ed.). México: McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz Operacional.

<p style="text-align: center;">MATRIZ OPERACIONAL Título: “RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”</p>							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Desmotivación Laboral	Pérez (2005) indica que “La insatisfacción o desmotivación laboral es un estado de ánimo negativo para los empleados, quienes desarrollan un papel laboral muy importante dentro de la organización”.	Granda (2008) dice que la insatisfacción laboral (de smotivación laboral) puede de finirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Generalmente son ciertos factores de la organización o psico-sociales. (bajo salario, falta de responsabilidades, malas relaciones interpersonales, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo)” (p.118)	1. Organizacionales	1.1 Bajos salarios	1-2	"Cuestionario" basado en preguntas cerradas y estructuradas	Ordinal
				1.2 Línea de carrera	3-4		
				1.3 Condiciones labores	5-6		
			2. Motivacionales	2.1 Estabilidad laboral	7-8		
				2.2 Beneficios sociales	9-10		
				2.3 Reconocimiento	11-12		
			3. De clima labora	3.1 Desgaste, Estrés	13-14		
				3.2 Horario laboral excesivo	15-16		
				3.3 Relaciones interpersonales (compañeros y jefaturas)	17-18		
Variable Dependiente: Rotación de Personal	Andrade (2010) asevera que la rotación es una consecuencia y no una causa, es el resultado de que no se está cumpliendo con los objetivos o que los mismo son erróneos. (Delgado, 2006; Gomez, 2008; Andrade, 2010).	Chiavenato (2009) menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva. Por tal motivo se obtienen a partir de datos cuantitativos, los cuales están determinados por el índice de rotación de personal. Como también, Robbins (2013) menciona que existen dos tipos de rotación de personal. La interna y la externa.	1. Rotación voluntaria	1.1 Renuncia por de smotivación	19-20		
				1.2 Mejores Oñertas	21-22		
			2. Rotación involuntaria	2.1 Incumplimiento de los objetivos	23-24		
				2.2 Reducción de personal	25-26		
				2.3 Despidos	27-28		
			3. Rotación interna	3.1 Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)	29-30		
				4. Rotacion externa	4.1 Muerte natural del trabajador	31-32	
			4.2 Jubilación		33-34		

Anexo 2. Matriz de Consistencia.

<p align="center">MATRIZ DE CONSISTENCIA</p> <p align="center">Título: “RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”</p>						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre desmotivación laboral y rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.</p> <p>Objetivos Específicos 1) Identificar el nivel de desmotivación laboral en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. 2) Identificar el nivel de rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022. 3) Determinar la relación de las dimensiones de desmotivación laboral (organizacionales, motivacionales y de clima laboral) con la rotación de personal, en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.</p>	<p>Hipótesis general o alterna (H1) Existe relación directa o significativa entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.</p> <p>Hipotesis nula (H0) No existe relación directa o significativa entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.</p>	Desmotivación Laboral	1. Organizacionales	1.1 Bajos salarios	<p>Población: 15 ejecutivos del área comercial de la empresa comercializadora de EPP,Lima 2022.</p> <p>Muestra: 15 ejecutivos del área comercial, ya que la población fue menor a 50.</p> <p>Método: Muestreo No Probabilístico</p> <p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental - Transversal</p> <p>El alcance de la investigación: “Correlacional”</p> <p>Técnica: La Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario (preguntas cerradas y estructuradas), basado en la escala de Likert. (puntuación de ítem´s mas baja “siempre” (1), puntuación de ítem´s más alta “Nunca” (5)</p> <p>Validez del instrumento: se consultó a 03 expertos de la Universidad Privada del Norte UPN.</p> <p>Medición de Confiabilidad: (0.7950) =0.80, Muy confiable o Alta, según alfa de Cronbach.</p>
					1.2 Linea de carrera	
					1.3 Condiciones labores	
				2. Motivacionales	2.1 Estabilidad laboral	
					2.2 Beneficios sociales	
					2.3 Reconocimiento	
			3. De clima labora	3.1 Desgaste, Estrés		
				3.2 Horario laboral excesivo		
				3.3 Relaciones interpersonales (compañeros y jefaturas)		
			Rotación de Personal	1. Rotación voluntaria	1.1 Renuncia por desmotivación	
					1.2 Mejores Ofertas	
				2. Rotación involuntaria	2.1 Incumplimiento de los objetivos	
					2.2 Reducción de personal	
					2.3 Despidos	
3. Rotación interna	3.1 Reestructiración organizacional (ascensos, rotación de puesto)					
4. Rotacion externa	4.1 Muerte natural del trabajador					
	4.2 Jubilación					

Anexo 3. Validación de Juicio de Expertos 01.**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO****Estimado(a) Validador(a): José Jorge Mauricci Zuloeta**

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento, denominado: **Cuestionario de relación entre desmotivación laboral y rotación de personal**, diseñado por **Miriam Feijó Torres y Augusto Yovera Yarlequé**, cuyo propósito es cuantificar datos relacionados a dos variables de estudio, el cual **será que aplicado a 15 colaboradores del área comercial de una empresa comercializadora de EPP**; por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad para mejora.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza, titulado: **“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA**

COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”, investigación que será presentada a la Carrera de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente el contenido del instrumento, respecto a cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en la que podrá seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y/o profesional del actor que responda al instrumento.

Se le agradece por la atención a la presente y cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Lima, 16 de mayo de 2022

.....
Miriam Escarlet Feijó Torres.....
Augusto Fernando Yovera Yarlequé

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO PARA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE

Instrucciones: Establezca relación de coherencia entre variable, dimensión, indicador, e ítem. Luego marque con (X) en los casilleros que corresponden a *Coherencia* según su criterio. Considere como valores: Si (coherente) No (incoherente)

“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”				COHERENCIA	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SI	NO
Desmotivación Laboral	1. Organizacionales	1.1 Bajos salarios	1-2	X	
		1.2 Línea de carrera	3-4	X	
		1.3 Condiciones labores	5-6	X	
	2. Motivacionales	2.1 Estabilidad laboral	7-8	X	
		2.2 Beneficios sociales	9-10	X	
		2.3 Reconocimiento	11-12	X	
	3. De clima laboral	3.1 Desgaste, Estrés	13-14	X	
		3.2 Horario laboral excesivo	15-16	X	
		3.3 Relaciones interpersonales (compañeros y jefaturas)	17-18	X	
Rotación de Personal	1. Rotación voluntaria	1.1 Renuncia por desmotivación	19-20	X	
		1.2 Mejores Ofertas	21-22	X	
	2. Rotación involuntaria	2.1 Incumplimiento de los objetivos	23-24	X	
		2.2 Reducción de personal	25-26	X	
		2.3 Despidos	27-28	X	
	3. Rotación interna	3.1 Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)	29-30	X	
	4. Rotación externa	4.1 Muerte natural del trabajador	31-32	X	
		4.2 Jubilación	33-34	X	

VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE ADECUACION ITEMS

Instrucciones: Verificar si cada ítem tributa a medir los aspectos relevantes de los indicadores en que se ha distribuido la variable en estudio. Luego marque con (X) en una de la casilla de valoración para cada ítem según su criterio. Considerando:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado **Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

ITEM	INDICADORES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		MA	BA	A	PA	NA	
Bajos salarios							
1	¿Considera que el salario que gana, está dentro del promedio del mercado laboral?	X					
2	¿Considera que el salario que percibe es acorde a las funciones y responsabilidades que realiza?	X					
Línea de carrera							
3	¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional?	X					
4	¿En su puesto de trabajo, es considerado para un ascenso, en base a su esfuerzo?	X					
Condiciones laborales							
5	¿Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ventilación...) y las instalaciones (mobiliario, equipos técnicos) facilitan sus días laborales?	X					
6	¿Las herramientas informáticas que utiliza, están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?	X					
Estabilidad laboral							
7	¿Los contratos y renovaciones de contratos, cumplen sus expectativas y le hacen sentir más motivado?	X					
8	¿La estabilidad laboral que brinda la empresa, le permite hacer planes a largo plazo dentro de ella?	X					
Beneficios sociales							
9	¿La empresa cumple con otorgarle los beneficios sociales de manera puntual?	X					DEBE CUMPLIRSE POR LEY
10	¿Los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, Asig familiar, CTS, seguro; son satisfactorios?	X					DEBEN CUMPLIRSE POR LEY, NO NECESARIAMENTE AGRADEN A TODOS LOS COLABORADORES
Reconocimiento							
11	¿Cuándo realiza una mejora en su trabajo, se le reconoce con agradecimiento verbal y/o económico?	X					PODRÍA SEPARARSE EL RECONOCIMIENTO VERBAL DEL ECONÓMICO PORQUE TIENEN EFECTOS DIFERENTES EN LOS COLABORADORES
12	¿Los incentivos adicionales por cumplimiento de tus objetivos/metad, cumplen sus expectativas?	X					
Desgaste, Estrés							
13	¿El desgaste laboral, le genera desmotivación?		X				
14	¿El ambiente de trabajo le produce estrés?		X				

Horario laboral excesivo						
15	¿El horario de salida que se indicó en su contrato laboral, se cumple?			X		POR LEY DEBE CUMPLIRSE Y FUE LO ACEPTADO POR EL COLABORADOR, SINO PAGAR HORAS EXTRAS
16	¿Le hacen laborar horas extras constantemente en la semana o el mes?			X		LA CONSULTA SERÍA SI LAS ACEPTA "OBLIGADO" O LAS ACEPTA POR GANAR DINERO ADICIONAL
Relaciones interpersonales (Compañeros y Jefaturas)						
17	¿La comunicación/compañerismo de su área y las demás áreas, es buena?	X				
18	¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe o gerente de área?	X				
Renuncia por desmotivación						
19	¿Cree que la motivación del personal tiene incidencia en la rotación del personal?			X		ES RELATIVO A LA PERSPECTIVA DE CADA COLABORADOR
20	¿La sobre carga laboral, le llevaría a renunciar a su empleo?	X				
Mejores ofertas						
21	¿Si recibe una oferta de desarrollo profesional de la competencia, renunciaría?	X				
22	¿Renunciaría por una mejor competitividad salarial?			X		NO ESTA CLARA LA PREGUNTA
Incumplimiento de los objetivos.						
23	¿Considera que los objetivos establecidos por la empresa son alcanzables?			X		ENFATIZAR EN SU POSICIÓN LABORAL
24	¿Considera que le brindan las herramientas, inducción y motivación, para el cumplimiento de objetivos?	X				QUIEN SE LO BRINDA: LA EMPRESA
Reducción de personal						
25	¿Observa frecuentemente la reducción de personal, a causa de la pandemia mundial, u otros factores?			X		
26	¿La reducción de personal le genera; disminución de la moral, desmotivación o desconfianza?	X				
Despidos						
27	¿Ha podido apreciar despidos arbitrarios en la empresa?	X				CUIDADO CON LAS RESPUESTAS PORQUE LOS PUNTOS DE VISTA DE LOS COLABORADORES NO NECESARIAMENTE SON OBJETIVOS
28	¿Considera que estos despidos son por bajo rendimiento a causa de no estar motivados?			X		LA RESPUESTA ES POR PERCEPCIÓN Y NO POR HECHOS

en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora de EPP, Lima- 2022”

Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)						
29	¿Considera que hay oportunidad de ascenso para usted, dentro de la empresa?	X				
30	¿Está de acuerdo que la rotación interna de puestos, le ayuda a incrementar sus habilidades?	X				
Muerte natural del trabajador						
31	¿Cree que en la empresa hay más rotación por muerte natural, a causa de la coyuntura - COVID 2019 ?			X		PREGUNTA DELICADA, NO NECESARIAMENTE CONOCEN LA REALIDAD DE LOS CASOS
32	¿Cree que la desmotivación laboral puede provocar enfermedades crónicas como el estrés, gastritis, u otros que perjudiquen su salud?			X		RELATIVO
Jubilación						
33	¿Considera que se ha incrementado el índice de jubilados en la empresa?			X		DATO RELATIVO NO NECESARIAMENTE REALIDAD PARA CONOCIMIENTO DEL COLABORADOR
34	¿Cree que la jubilación anticipada puede ser una consecuencia de la desmotivación en la empresa?			X		

Evaluado por (Nombre de experto): José Jorge Mauricci Zuloeta

D.N.I.: 40816047

Fecha: sábado 21 de mayo de 2022

Grado académico: Licenciado en Administración / Magister en Finanzas / Magister en Docencia para la Educación Superior

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, **José Jorge Mauricci Zuloeta** con DNI **40816047**, de profesión Financista, grado académico de **Magister**, con código de colegiatura (**no aplica**), labor que ejerzo actualmente como **Especialista de Facultad en la Facultad de Negocios**, en la **Universidad Privada del Norte**. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación contenido el Instrumento denominado **Cuestionario de relación entre desmotivación laboral y rotación de personal**, cuyo propósito es cuantificar datos relacionados a las dos variables de estudio a los efectos de su aplicación a **15 colaboradores del área comercial de una empresa comercializadora de EPP; Lima-2022**. Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Puntaje parcial:	12			No aporta	
Puntaje total:	12				

Conclusión: MA (X) BA () A () No aporta: ()

Evaluado por (Nombre de experto): José Jorge Mauricci Zuloeta

D.N.I.: 40816047

Fecha: sábado 21 de mayo de 2022

Grado académico: Licenciado en Administración / Magister en Finanzas /

Magister en Docencia para la Educación Superior

Firma:



Anexo 4. Validación de Juicio de Expertos 02.

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado(a) Validador(a): Luz Milagrito Alania Chuquisengo

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento, denominado: **Cuestionario de relación entre desmotivación laboral y rotación de personal**, diseñado por **Miriam Feijó Torres y Augusto Yovera Yarlequé**, cuyo propósito es cuantificar datos relacionados a dos variables de estudio, el cual **será que aplicado a 15 colaboradores del área comercial de una empresa comercializadora de EPP**; por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad para mejora.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza, titulado: **“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA**

COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”, investigación que será presentada a la Carrera de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente el contenido del instrumento, respecto a cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en la que podrá seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y/o profesional del actor que responda al instrumento.

Se le agradece por la atención a la presente y cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

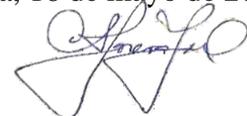


.....

....

Miriam Escarlet Feijó Torres
Yarlequ

Lima, 16 de mayo de 2022



.....

Augusto Fernando Yovera

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO PARA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE

Instrucciones: Establezca relación de coherencia entre variable, dimensión, indicador, e ítem. Luego marque con **(X)** en los casilleros que corresponden a *Coherencia* según su criterio. Considere como valores: Si (coherente) No (incoherente)

“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”				COHERENCIA	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SI	NO
Desmotivación Laboral	1. Organizacionales	1.1 Bajos salarios	1-2	x	
		1.2 Línea de Carrera	3-4	x	
		1.3 Condiciones labors	5-6	x	
	2. Motivacionales	2.1 Estabilidad laboral	7-8	x	
		2.2 Beneficios sociales	9-10	x	
		2.3 Reconocimiento	11-12	x	
	3. De clima laboral	3.1 Desgaste, Estrés	13-14	x	
		3.2 Horario laboral excesivo	15-16	x	
		3.3 Relaciones interpersonales (compañeros y jefaturas)	17-18	x	
Rotación de Personal	1. Rotación voluntaria	1.1 Renuncia por desmotivación	19-20	x	
		1.2 Mejores Ofertas	21-22	x	
	2. Rotación involuntaria	2.1 Incumplimiento de los Objetivos	23-24	x	
		2.2 Reducción de personal	25-26	x	
		2.3 Despidos	27-28	x	
	3. Rotación interna	3.1 Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)	29-30	x	
	4. Rotación externa	4.1 Muerte natural del Trabajador	31-32	x	
		4.2 Jubilación	33-34	x	

VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE ADECUACIÓN ÍTEMES

Instrucciones: Verificar si cada ítem tributa a medir los aspectos relevantes de los indicadores en que se ha distribuido la variable en estudio. Luego marque con (X) en una de la casilla de valoración para cada ítem según su criterio. Considerando:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado **Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

ITEM	INDICADORES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		M A	BA	A	PA	NA	
Bajos salarios							
1	¿Considera que el salario que gana, está dentro del promedio del mercado laboral?		x				Considerar un indicador Escala Salarial o Bandas Salariales en vez de Bajos salarios.
2	¿Considera que el salario que percibe, es acorde a las funciones y responsabilidades que realiza?		x				
Línea de carrera							
3	¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional?	x					
4	¿En su puesto de trabajo, es considerado para un ascenso, en base a su esfuerzo?		x				
Condiciones laborales							
5	¿Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ventilación...) y las instalaciones (mobiliario, equipos técnicos) facilitan sus días laborales?	x					
6	¿Las herramientas informáticas que utiliza, están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?	x					
Estabilidad laboral							
7	¿Los contratos y renovaciones de contratos, cumplen sus expectativas y le hacen sentir más motivado?		x				
8	¿La estabilidad laboral que brinda la empresa, le permite hacer planes a largo plazo dentro de ella?	x					
Beneficios sociales							
9	¿La empresa cumple con otorgarle los beneficios sociales de manera puntual?	x					
10	¿Los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, Asig familiar, CTS, seguro; son satisfactorios?	x					
Reconocimiento							
11	¿Cuándo realiza una mejora en su trabajo, se le reconoce con agradecimiento verbal y/o económico?	x					
12	¿Los incentivos adicionales por cumplimiento de tus objetivos/metás, cumplen sus expectativas?	x					
Desgaste, Estrés							
13	¿El desgaste laboral, le genera desmotivación?			x			Buscar una palabra que mejor describa desgaste, por ejemplo: Cansancio
14	¿El ambiente de trabajo le produce estrés?		x				
Horario laboral excesivo							

15	¿El horario de salida que se indicó en su contrato laboral, se cumple?		x				
16	¿Le hacen laborar horas extras constantemente en la semana o el mes?		x				
Relaciones interpersonales (Compañeros y Jefaturas)							
17	¿La comunicación/compañerismo de su área y las demás áreas, es buena?		x				
18	¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe o gerente de área?		x				
Renuncia por desmotivación							
19	¿Cree que la motivación del personal tiene incidencia en la rotación del personal?		x				
20	¿La sobre carga laboral, le llevaría a renunciar a su empleo?		x				
Mejores ofertas							
21	¿Si recibe una oferta de desarrollo profesional de la competencia, renunciaría?		x				Reformular la pregunta por Competencia o Mercado
22	¿Renunciaría por una mejor competitividad salarial?		x				Reformular la pregunta por Oferta laboral.
Incumplimiento de los objetivos.							
23	¿Considera que los objetivos establecidos por la empresa son alcanzables?		x				
24	¿Considera que le brindan las herramientas, inducción y motivación, para el cumplimiento de objetivos ?		x				
Reducción de personal							
25	¿Observa frecuentemente la reducción de personal a causa de la pandemia mundial, u otros factores?		x				
26	¿La reducción de personal le genera; disminución de la moral, desmotivación o desconfianza?		x				
Despidos							
27	¿Ha podido apreciar despidos arbitrarios en la empresa?		x				
28	¿Considera que estos despidos son por bajo rendimiento a causa de no estar motivados?		x				
Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)							
29	¿Considera que hay oportunidad de ascenso para usted, dentro de la empresa?		x				
30	¿Está de acuerdo que la rotación interna de puestos, le ayuda a incrementar sus habilidades?		x				
Muerte natural del trabajador							
31	¿Cree que en la empresa hay más rotación por muerte natural, a causa de la coyuntura - COVID 2019 ?		x				
32	¿Cree que la desmotivación laboral puede provocar enfermedades crónicas como el estrés, gastritis, u otros que perjudiquen su salud?		x				
Jubilación							
33	¿Considera que se ha incrementado el índice de jubilados en la empresa?		x				
34	¿Cree que la jubilación anticipada puede ser una consecuencia de la desmotivación en la empresa?		x				

Evaluated by (Name of expert): Luz Milagrito Alania Chuquisengo

D.N.L: 07754034 Fecha: 23 de Mayo del 2022

Grado académico: Magíster en Dirección Estratégica y Liderazgo

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, **Luz Milagrito Alania Chuquisengo** con DNI **07754034**, de profesión **Economista** grado académico de Magíster en Dirección Estratégica y Liderazgo, con código de colegiatura (**No aplica**), labor que ejerzo actualmente como **docente en la facultad de Negocios**, en la **Universidad Privada del Norte**. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación contenido el Instrumento denominado **Cuestionario de relación entre desmotivación laboral y rotación de personal**, cuyo propósito es cuantificar datos relacionados a las dos variables de estudio a los efectos de su aplicación a **15 colaboradores del área comercial de una empresa comercializadora de EPP; Lima-2022**. Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	P A	N A
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Puntaje parcial:	12			No aporta	
Puntaje total:	1 2				

Conclusión: MA (X) BA () A () No aporta: ()

Evaluado por (Nombre de experto): Luz Milagrito Alania Chuquisengo

D.N.I.: 07754034

Fecha: 23 de mayo del 2022

Grado académico: Magíster en Dirección Estratégica y Liderazgo

Firma:



Anexo 5. Validación de Juicio de Expertos 03.

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado(a) Validador(a): Alvarado Loli Ronny Fernando

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento, denominado: **Cuestionario de relación entre desmotivación laboral y rotación de personal**, diseñado por **Miriam Feijóo Torres y Augusto Yovera Yarlequé**, cuyo propósito es cuantificar datos relacionados a dos variables de estudio, el cual **será que aplicado a 15 colaboradores del área comercial de una empresa comercializadora de EPP**; por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad para mejora.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza, titulado: **“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”**, investigación que será presentada a la Carrera de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente el contenido del instrumento, respecto a cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en la que podrá seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y/o profesional del actor que responda al instrumento.

Se le agradece por la atención a la presente y cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Lima, 16 de mayo de 2022



.....
Miriam Escarlet Feijóo Torres



.....
Augusto Fernando Yovera Yarlequé

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO PARA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE

Instrucciones: Establezca relación de coherencia entre variable, dimensión, indicador, e ítem. Luego marque con (X) en los casilleros que corresponden a *Coherencia* según su criterio. Considere como valores: Si (coherente) No (incoherente)

“RELACIÓN ENTRE DESMOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE EPP; LIMA-2022”				COHERENCIA	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SI	NO
Desmotivación Laboral	1. Organizacionales	1.1 Bajos salarios	1-2	X	
		1.2 Línea de carrera	3-4	X	
		1.3 Condiciones labores	5-6	X	
	2. Motivacionales	2.1 Estabilidad laboral	7-8	X	
		2.2 Beneficios sociales	9-10	X	
		2.3 Reconocimiento	11-12	X	
	3. De clima laboral	3.1 Desgaste, Estrés	13-14	X	
		3.2 Horario laboral excesivo	15-16	X	
		3.3 Relaciones interpersonales (compañeros y jefaturas)	17-18	X	
Rotación de Personal	1. Rotación voluntaria	1.1 Renuncia por desmotivación	19-20	X	
		1.2 Mejores Ofertas	21-22	X	
	2. Rotación involuntaria	2.1 Incumplimiento de los objetivos	23-24	X	
		2.2 Reducción de personal	25-26	X	
		2.3 Despidos	27-28	X	
	3. Rotación interna	3.1 Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)	29-30	X	
	4. Rotación externa	4.1 Muerte natural del trabajador	31-32	X	
		4.2 Jubilación	33-34	X	

VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE ADECUACIÓN ÍTEMES

Instrucciones: Verificar si cada ítem tributa a medir los aspectos relevantes de los indicadores en que se ha distribuido la variable en estudio.

Luego marque con (X) en una de la casilla de valoración para cada ítem según su criterio. Considerando:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado **Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

ITEM	INDICADORES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		MA	BA	A	PA	NA	
Bajos salarios							
1	¿Considera que el salario que gana, está dentro del promedio del mercado laboral?	X					
2	¿Considera que el salario que percibe, es acorde a las funciones y responsabilidades que realiza?	X					
Línea de carrera							
3	¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional?	X					
4	¿En su puesto de trabajo, es considerado para un ascenso, en base a su esfuerzo?	X					
Condiciones laborales							
5	¿Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ventilación...) y las instalaciones (mobiliario, equipos técnicos) facilitan sus días laborales?	X					
6	¿Las herramientas informáticas que utiliza, están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?	X					
Estabilidad laboral							
7	¿Los contratos y renovaciones de contratos, cumplen sus expectativas y le hacen sentir más motivado?	X					
8	¿La estabilidad laboral que brinda la empresa, le permite hacer planes a largo plazo dentro de ella?	X					
Beneficios sociales							
9	¿La empresa cumple con otorgarle los beneficios sociales de manera puntual?	X					
10	¿Los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, Asig familiar, CTS, seguro; son satisfactorios?	X					
Reconocimiento							
11	¿Cuándo realiza una mejora en su trabajo, se le reconoce con agradecimiento verbal y/o económico?	X					
12	¿Los incentivos adicionales por cumplimiento de tus objetivos/metras, cumplen sus expectativas?	X					
Desgaste, Estrés							
13	¿El desgaste laboral, le genera desmotivación?	X					
14	¿El ambiente de trabajo le produce estrés?	X					
Horario laboral excesivo							
15	¿El horario de salida que se indicó en su contrato laboral, se cumple?	X					
16	¿Le hacen laborar horas extras constantemente en la semana o el mes?	X					
Relaciones interpersonales (Compañeros y Jefaturas)							
17	¿La comunicación/compañerismo de su área y las demás áreas, es buena?	X					
18	¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe o gerente de área?	X					

Renuncia por desmotivación						
19	¿Cree que la motivación del personal tiene incidencia en la rotación del personal?	X				
20	¿La sobre carga laboral, le llevaría a renunciar a su empleo?	X				
Mejores ofertas						
21	¿Si recibe una oferta de desarrollo profesional de la competencia, renunciaría?	X				
22	¿Renunciaría por una mejor competitividad salarial?	X				
Incumplimiento de los objetivos.						
23	¿Considera que los objetivos establecidos por la empresa son alcanzables?	X				
24	¿Considera que le brindan las herramientas, inducción y motivación, para el cumplimiento de objetivos ?	X				
Reducción de personal						
25	¿Observa frecuentemente la reducción de personal, a causa de la pandemia mundial, u otros factores?	X				
26	¿La reducción de personal le genera; disminución de la moral, desmotivación o desconfianza?	X				
Despidos						
27	¿Ha podido apreciar despidos arbitrarios en la empresa?	X				
28	¿Considera que estos despidos son por bajo rendimiento a causa de no estar motivados?	X				
Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)						
29	¿Considera que hay oportunidad de ascenso para usted, dentro de la empresa?	X				
30	¿Está de acuerdo que la rotación interna de puestos, le ayuda a incrementar sus habilidades?	X				
Muerte natural del trabajador						
31	¿Cree que en la empresa hay más rotación por muerte natural, a causa de la coyuntura - COVID 2019 ?	X				
32	¿Cree que la desmotivación laboral puede provocar enfermedades crónicas como el estrés, gastritis, u otros que perjudiquen su salud?	X				
Jubilación						
33	¿Considera que se ha incrementado el índice de jubilados en la empresa?	X				
34	¿Cree que la jubilación anticipada puede ser una consecuencia de la desmotivación en la empresa?	X				

Evaluado por (Nombre de experto): Ronny Alvarado Loli

D.N.I.: 06796487 Fecha: 25/05/2022

Grado académico: Magister

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, **Ronny Alvarado Loli** con DNI 06796487 de profesión Economista, grado académico de Magister en Administración de Empresas., labor que ejerzo actualmente como **docente en la facultad de Negocios**, en la **Universidad Privada del Norte**. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación contenido el Instrumento denominado **Cuestionario de relación entre desmotivación laboral y rotación de personal**, cuyo propósito es cuantificar datos relacionados a las dos variables de estudio a los efectos de su aplicación a **15 colaboradores del área comercial de una empresa comercializadora de EPP; Lima-2022**. Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				
Puntaje parcial:	12			No aporta	
Puntaje total:	12				

Conclusión: MA (x) BA () A () **No aporta:** ()

Evaluado por (Nombre de experto): Ronny Alvarado Loli

D.N.I.: 06796487 Fecha: 25/05/2022

Grado académico: _Magister

Firma:



Anexo 6. Cuestionario de variables Desmotivación Laboral y Rotación de Personal.

CUESTIONARIO	
El presente cuestionario tiene como finalidad saber si existe relación entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima-2022.	
Área / Cargo: _____	Fecha: _____
Antigüedad del empleado: _____	
1. Lee atentamente cada una de las preguntas y marca con un aspa (X) según tu opinión. 2. Este cuestionario no revelará el nombre del encuestado, por lo que se pide responder con total sinceridad.	

VARIABLE: DESMOTIVACIÓN LABORAL		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
ORGANIZACIONALES	Bajos salarios					
	1 ¿Considera que el salario que gana, está dentro del promedio del mercado laboral?					
	2 ¿Considera que el salario que percibe, es acorde a las funciones y responsabilidades que realiza?					
	Línea de carrera					
	3 ¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional?					
	4 ¿En su puesto de trabajo, es considerado para un ascenso, en base a su esfuerzo?					
MOTIVACIONALES	Condiciones laborales					
	5 ¿Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ventilación...) y las instalaciones (mobiliario, equipos técnicos) facilitan sus días laborales?					
	6 ¿Las herramientas informáticas que utiliza, están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?					
	Estabilidad laboral					
	7 ¿Los contratos y renovaciones de contratos, cumplen sus expectativas y le hacen sentir más motivado?					
	8 ¿La estabilidad laboral que brinda la empresa, le permite hacer planes a largo plazo dentro de ella?					
DE CLIMA LABORAL	Beneficios sociales					
	9 ¿La empresa cumple con otorgarle los beneficios sociales de manera puntual?					
	10 ¿Los beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, así, familiar, CTS, seguro) son satisfactorios?					
	Reconocimiento					
	11 ¿Cuando realiza una mejora en su trabajo, se le reconoce con agradecimiento verbal y/o económico?					
	12 ¿Los incentivos económicos o adicionales por cumplimiento de tus objetivos/metás, cumplen sus expectativas?					
DE CLIMA LABORAL	Cansancio, Estrés					
	13 ¿El cansancio laboral, le genera motivación?					
	14 ¿Cuándo el ambiente de trabajo le produce estrés, le permiten hacer pausas activas?					
	Horario laboral excesivo					
	15 ¿El horario de salida que firmó en su contrato laboral, se cumple por parte del empleador?					
	16 ¿Está usted de acuerdo con las horas extra que le solicita su empleador?					
DE CLIMA LABORAL	Relaciones interpersonales (Compañeros y Jefaturas)					
	17 ¿La comunicación/compañerismo de su área y las demás áreas, es buena?					
	18 ¿Le resulta fácil la comunicación con su jefe o gerente de área?					

VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
ROTACIÓN VOLUNTARIA	Renuncia por desmotivación					
	19 ¿Permanecerías sin renunciar a la empresa si te sientes constantemente desmotivado?					
	20 ¿Renovarías tu contrato laboral a pesar de la sobre carga laboral?					
	Mejores ofertas					
ROTACIÓN INVOLUNTARIA	21 ¿Si recibe una oferta de desarrollo profesional afuera en el mercado laboral, se quedaría en su empresa actual sin renunciar?					
	22 ¿Si el mercado laboral, le ofrece una mejor oferta salarial, permanecería en su empresa actual sin renunciar?					
	Incumplimiento de los objetivos.					
	23 ¿Considera como Asesor comercial, que los objetivos establecidos por la empresa son alcanzables?					
ROTACIÓN INTERNA	24 ¿Considera que la empresa le brinda las herramientas, inducción y motivación, para el cumplimiento de objetivos?					
	Reducción de personal					
	25 ¿Se siente motivado con la reducción de personal, a causa de la pandemia mundial, u otros factores?					
	26 ¿La reducción de personal es conveniente para usted en su estado moral, motivacional y de sconfianza?					
ROTACIÓN EXTERNA	Despidos					
	27 ¿Considera que ha bajado la tasa de despidos en la empresa?					
	28 ¿Considera que estos despidos son por bajo rendimiento a causa de no estar motivados?					
	Reestructuración organizacional (ascensos, rotación de puesto)					
ROTACIÓN EXTERNA	29 ¿Considera que hay oportunidad de ascenso para usted, dentro de la empresa?					
	30 ¿Está de acuerdo que la rotación interna de puestos, le ayuda a incrementar sus habilidades?					
	Muerte natural del trabajador					
	31 ¿Cree que en el área comercial hay mas rotación por muerte natural, a causa de la coyuntura - COVID 2019?					
	32 ¿Cree que la desmotivación tiene consecuencias como enfermedades crónicas como el estrés, gastritis, u otros?					
	Jubilación					
33 ¿Considera que se ha incrementado el índice de jubilados en la empresa?						
34 ¿Cree que la jubilación anticipada puede ser una consecuencia de la desmotivación en la empresa?						

Anexo 7. Base de datos de la Variable Desmotivación Laboral con sus respectivas dimensiones.

N°	Desmotivación laboral																				Total Desm. Lab	
	Organizacionales							Motivacionales						De clima laboral						Total		
	1	2	3	4	5	6	Total	7	8	9	10	11	12	Total	13	14	15	16	17			18
1	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	4	5	28	3	5	5	5	4	5	27	80
2	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	85
3	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	84
4	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	5	25	83
5	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	5	4	5	27	80
6	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	4	28	84
7	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	4	5	5	28	80
8	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	5	4	5	28	84
9	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	4	5	4	26	79
10	3	5	5	5	5	4	27	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	4	29	83
11	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	4	4	26	76
12	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	28	87
13	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	4	5	29	81
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28	86
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	27	75

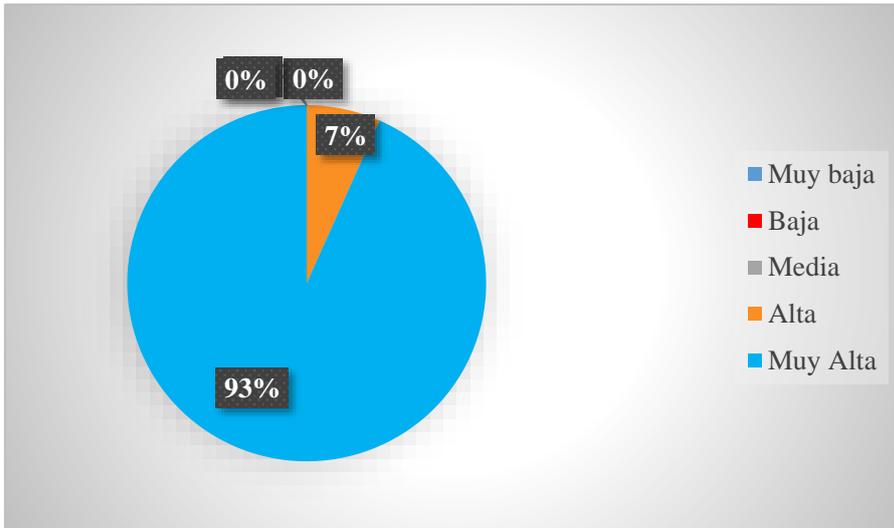
Anexo 8. Base de datos de la Variable Rotación de Personal, con sus respectivas dimensiones.

N°	Rotación de personal																				Rot. Pers.	
	Rotación voluntaria					Rotación involuntaria							Rotación interna			Rotación externa						Total
	19	20	21	22	Total	23	24	25	26	27	28	Total	29	30	Total	31	32	33	34	Total		
1	4	3	4	4	15	5	4	4	4	3	3	23	4	3	7	3	3	3	3	12	57	
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	5	5	20	78	
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	10	5	5	4	5	19	69	
4	4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	4	27	4	4	8	4	5	4	4	17	70	
5	4	4	3	5	16	4	5	4	5	3	4	25	4	4	8	3	3	4	4	14	63	
6	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	5	29	5	4	9	4	4	5	5	18	75	
7	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	10	4	5	4	4	17	71	
8	4	5	4	4	17	5	4	5	4	5	4	27	5	5	10	3	4	4	4	15	69	
9	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	5	27	5	5	10	4	4	5	5	18	74	
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	10	5	4	3	3	15	65	
11	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	3	26	4	4	8	4	5	4	4	17	70	
12	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	26	5	5	10	5	5	5	5	20	74	
13	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	5	27	5	5	10	5	4	5	5	19	76	
14	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	4	25	4	4	8	5	4	5	5	19	70	
15	4	4	5	4	17	5	4	5	5	5	5	29	5	5	10	4	5	4	4	17	73	

Anexo 9. Gráficos correspondientes a la variable Desmotivación Laboral y sus Dimensiones

Figura 5

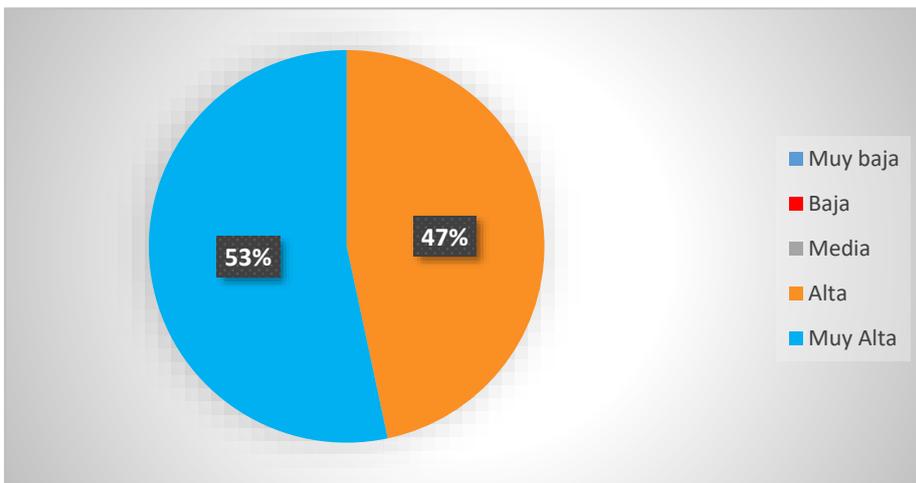
Gráfico de Resultados de Desmotivación Laboral en el Área Comercial de una Empresa Comercializadora De EPP, Lima-2022



Nota: Los datos mostrados en el gráfico Desmotivación laboral en el área Comercial, fueron obtenidos de la Tabla 2

Figura 6

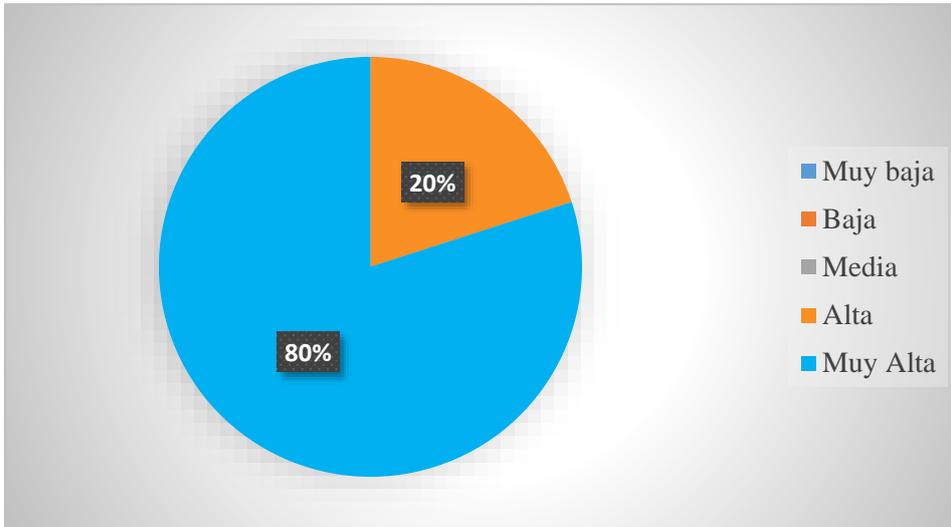
Gráfico de Resultados de la Dimensión Desmotivación Organizacional



Nota: Los datos mostrados en el gráfico Dimensión Desmotivación Organizacional, fueron obtenidos de la Tabla 4,

Figura 7

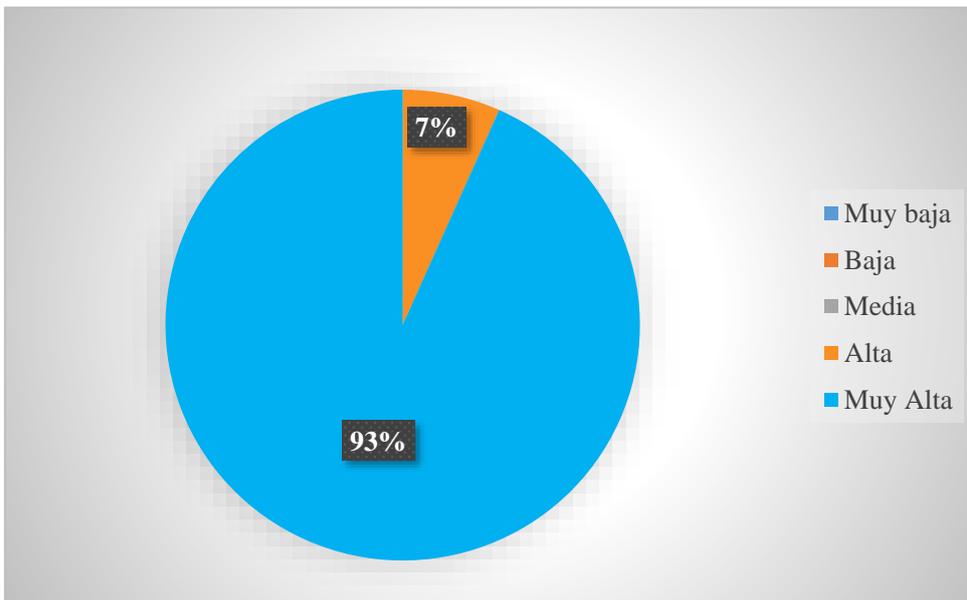
Gráfico de Resultados de la Dimensión Desmotivación Motivacional



Nota: Los datos mostrados en el Gráfico Dimensión Desmotivación Motivacional, fueron obtenidos de la Tabla 5

Figura 8

Gráfico de Resultados de la Dimensión Desmotivación de Clima Laboral



Nota: Los datos mostrados en el Gráfico Dimensión Desmotivación de Clima Laboral, fueron obtenidos de la Tabla 6

Anexo 10. Resumen de las dimensiones de la variable Desmotivación Laboral y la variable Rotación de Personal para establecer la relación entre cada una de las dimensiones de la variable Desmotivación Laboral y Rotación de Personal.

Dimensión Desmotivación Organizacional	Rotación de Personal	Dimensión Desmotivación Motivacional	Rotación de Personal	Dimensión Desmotivación de Clima Laboral	Rotación de Personal	Desmotivación Laboral	Rotación de Personal
25	57	28	57	27	57	80	57
28	78	27	78	30	78	85	78
25	69	30	69	29	69	84	69
30	70	28	70	25	70	83	70
25	63	28	63	27	63	80	63
27	75	29	75	28	75	84	75
25	71	27	71	28	71	80	71
30	69	26	69	28	69	84	69
25	74	28	74	26	74	79	74
27	65	27	65	29	65	83	65
25	70	25	70	26	70	76	70
29	74	30	74	28	74	87	74
27	76	25	76	29	76	81	76
30	70	28	70	28	70	86	70
24	73	24	73	27	73	75	73

Anexo 11. Prueba de Normalidad para las variables Desmotivación Laboral y Rotación de Personal.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivación Laboral	,168	15	,200*	,949	15	,507
Rotación de Personal	,208	15	,081	,928	15	,257

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad indica que ambas variables siguen distribuciones normales, por lo tanto, se debe emplear el coeficiente de correlación de Pearson.

Correlaciones

		Desmotivación Laboral	Rotación de Personal
Desmotivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,169
	Sig. (bilateral)		,546
	N	15	15
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,169	1
	Sig. (bilateral)	,546	
	N	15	15