

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

Br. Rupay Atauje, Yomar Royer

<https://orcid.org/0000-0001-7874-2643>

Br. Huaman Farfan, Vicki Zintia

<https://orcid.org/0000-0001-9246-9831>

ASESORA

Ms. Ramírez Arrascue, Catherine Ivette

<https://orcid.org/0000-0001-6552-0494>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Catherine Ivette Ramírez Arrascue con DNI N° 72653205, como asesora del trabajo de investigación titulado **“LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023”**, desarrollado por el egresado Yomar Royer Rupay Atauje con DNI N° 73437622; y la egresada Vicki Zintia Huaman Farfan con DNI N° 71880623 del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Ms. Catherine Ivette Ramírez Arrascue
Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. VÍCTOR MANUEL JIMÉNEZ UBILLUS

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

La presente investigación es el resultado de mi perseverancia y dedicación, y lo dedico con profundo cariño a mi madre, quien inculcó en mí el amor, la responsabilidad, el anhelo de alcanzar mis metas y seguir creciendo. Gracias a ella aprendí valores morales y espirituales que guían mi servicio a Dios y mi compromiso con quienes más lo necesitan.

El Autor.

Con inmenso afecto y agradecimiento, este trabajo se lo dedico a Dios, por concederme la vida, el conocimiento y la salud que han hecho posible este recorrido. A mis seres queridos, especialmente a mis padres, cuyo esfuerzo y entrega me inculcaron el valor del estudio y la perseverancia. Este logro también se lo dedico a mis amigos cercanos, que estuvieron presentes en los momentos de dificultad y celebración, compartiendo conmigo cada etapa de este proceso.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por guiarme y darme la fuerza que necesitaba en cada etapa de mi carrera académica. A mis progenitores, por el amor incondicional y su esfuerzo constante, que me han permitido a llegar hasta aquí. Igualmente, doy gracias a los maestros de la universidad, quienes han sido esenciales para mi crecimiento profesional mediante su guía, motivación y enseñanzas. A mis compañeros de estudios, por compartir experiencias y conocimientos que le dieron más valor a esta investigación.

El Autor.

En primer lugar, estoy agradecido con Dios por brindarme la fuerza y la oportunidad indispensable para concluir este proyecto vital. A mis progenitores, que me incentivaron a continuar en los momentos difíciles gracias a su comprensión, paciencia y apoyo ininterrumpido. A mis mentores y docentes, por acompañarme en la elaboración de esta tesis y compartir sus conocimientos. Por el apoyo moral de mis amigos y colegas, así como por acompañarme en esta fase crucial de mi crecimiento profesional.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Yomar Royer Rupay Atauje con **DNI N° 73437622** y Vicki Zintia Huaman Farfan con **DNI N°71880623**, egresados del **Programa de estudios** de Administración de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023”**, el cual consta de un total de 94 **páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **38 páginas en anexos**.

Dejamos constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaramos, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de nuestra exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconocemos que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de nuestra exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los Autores



Yomar Royer Rupay Atauje
DNI 73437622



Vicki Zintia Huaman Farfan
DNI 71880623

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	26
2.1. Enfoque y tipo de investigación.....	26
2.2. Diseño metodológico	26
2.3. Población y muestra.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos en la investigación	29
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	31
Tabla 2	32
Tabla 3	32
Tabla 4	33
Tabla 5	34
Tabla 6	35
Tabla 7	36
Tabla 8	37
Tabla 9	38
Tabla 10	38
Tabla 11	39
Tabla 12	40
Tabla 13	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	31
Figura 2	32
Figura 3	33
Figura 4	34
Figura 5	34
Figura 6	35
Figura 7	36
Figura 8	37

RESUMEN

La investigación propuso determinar la correlación respecto a la motivación en el trabajo y la permanencia de los colaboradores en Nicole Live Life S.A.C., una compañía situada en el distrito de Huamanga, Ayacucho, 2023. El análisis se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, específicamente descriptivo y correlacional, no experimental y de carácter transversal. Se sometieron 25 trabajadores a un cuestionario sistemático relacionados con la gestión interna de la compañía empleando la escala de Likert. Los datos descriptivos mostraron que el 44% de los empleados consideró la motivación en el trabajo como muy buena, y el 48% evaluó la retención de personal como buena. Respecto a los análisis inferenciales, se utilizó el test de normalidad Shapiro-Wilk porque la cantidad de participantes fue 50 o menos. Al no cumplirse los supuestos de normalidad, Para examinar la conexión entre las variables, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Se obtuvo un coeficiente de correlación igual a cero. 770 y un $p < 0.03$, lo cual muestra una correlación positiva significativa entre la motivación en el trabajo y la permanencia de los trabajadores.. Se determina que existe un vínculo claro y relevante entre la motivación de los empleados y su continuidad en Nicole Live Life S. A. C., lo cual indica que la compañía tiene un sólido fundamento de motivación. Sin embargo, todavía tiene dificultades para fortalecer estrategias eficaces de fidelización del talento humano.

Palabras clave: Actitud laboral, comportamiento organizacional, voluntad de realización, gestión del personal, condiciones de empleo, calidad laboral.

ABSTRACT

This research aimed to determine the correlation between job motivation and employee retention at Nicole Live Life S.A.C., a company located in the Huamanga district of Ayacucho, in 2023. The analysis was conducted using a quantitative, specifically descriptive and correlational, non-experimental, and cross-sectional approach. Twenty-five employees completed a systematic questionnaire related to the company's internal management using a Likert scale. The descriptive data showed that 44% of employees considered job motivation to be very good, and 48% rated employee retention as good. For inferential analysis, the Shapiro-Wilk normality test was used because the number of participants was 50 or fewer. Since the normality assumptions were not met, Spearman's rho non-parametric test was used to examine the connection between the variables. A correlation coefficient of zero was obtained. 770 and a $p < 0.03$, showing a significant positive correlation between job motivation and employee retention. A clear and relevant relationship was found between motivation and employee retention at Nicole Live Life S.A.C., indicating that the company has a strong foundation of motivation. However, it still faces challenges in developing effective talent retention strategies.

Keywords: Work attitude, organizational behavior, will to achieve, personnel management, employment conditions, job quality.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, para asegurar la estabilidad operacional y el éxito de las compañías, es imprescindible conservar a los trabajadores., especialmente en el sector del comercio de pequeñas y microempresas, debido al alta de rotación de personal que estas empresas experimentaban por problemas de competitividad e inestabilidad económica, lo cual también influía en la transferencia de conocimientos, la motivación del equipo y las relaciones con sus clientes. Aunque muchos estudios han revelado una conexión clara entre la motivación y la retención del talento, la mayoría de las investigaciones se enfocaron en compañías grandes de naciones desarrolladas, dejando poca información acerca de cómo se implementan estas ideas en las empresas pequeñas y medianas. (PYMES) de economías emergentes (FasterCapital, 2025). Esto se relacionó con el objetivo de desarrollo sostenible ocho, debido a que tanto la retención de personal como la motivación buscaron mejorar la calidad de empleo en base a condiciones de trabajo, pagos y recompensas justas y estabilidad, lo que constituye el elemento fundamental de este propósito como motor del desarrollo económico inclusivo y perdurable, así como la promoción de empleos dignos para todos (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023)A escala mundial, en Estados Unidos, la Gran Renuncia, que tuvo lugar entre 2021 y 2023, causó una significativa rotación de personal que impactó negativamente en la retención de trabajadores en las MYPES, por lo cual más de cien millones de empleados dejaron sus trabajos en busca de condiciones laborales más favorables, por otro lado, los gerentes que fueron promovidos dentro de la empresa tuvieron una probabilidad de renunciar un cuarenta y siete por ciento inferior a los que fueron contratados externamente, la percepción de seguridad y la relación organizacional se vieron reforzadas con estos ascensos, es por ello que fomentar el talento interno contribuyó a disminuir la pérdida de personal y a mantener la motivación en ambientes de trabajo que cambian (Titlow et al., 2025). De tal manera a pesar de que en Estados Unidos más de noventa y ocho millones de individuos abandonaron sus trabajos entre el año 2021 y el 2022 por estrés, desmotivación o búsqueda de propósito, en el 2023 la tendencia cambió radicalmente, el porcentaje de dimisiones descendió al cero coma uno por ciento, lo que indica un regreso a la estabilidad prepandémica (Echarri, 2023).En países con una gran precariedad, como España, la motivación en el trabajo no pudo mantenerse, a pesar de que el impacto no llegó a ser tan fuerte como en Estados Unidos, se registraron indicios evidentes de un fenómeno parecido, donde el veintisiete por ciento de los empleados

consideró dejar su puesto, en contraste con el veintitrés por ciento del año pasado. Según un informe de Wolters Kluwer, las renunciaciones voluntarias aumentaron en la primera mitad del 2022 en un ciento diez por ciento. Más de setenta mil empleados dejaron sus trabajos voluntariamente en ese mismo año, lo cual se considera un récord histórico (Bécares, 2023). En esa línea, tras la pandemia, las condiciones laborales en MYPES del sector comercio se deterioraron y la ocupación mundial cayó un tres por ciento, mientras la desocupación subió en uno coma tres por ciento respecto a 2019, Es por esta razón que en el año 2020 se eliminaron más de cuarenta y nueve millones de puestos de trabajo en América Latina y el Caribe, y para finales del año 2021 todavía quedaban pendientes por recuperar cinco millones, las tasas de desempleo alcanzaron el veintiuno coma cuatro por ciento entre los jóvenes y el doce coma cuatro por ciento entre las mujeres, cifras más altas que en pandemia (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021). Finalmente, en Líbano, administrar al personal resultó ser una labor difícil. Numerosos ejecutivos no apreciaron la importancia de algunos puestos clave. Investigaciones anteriores revelaron que la rotación de personal se redujo cuando los empleados fueron valorados y recompensados. Por otro lado, al no ver posibilidades de desarrollo, decidieron renunciar. Se valoraron muchos aspectos como un ambiente de trabajo saludable, la estabilidad y el orden (Aslam & Abed, 2023). A nivel nacional en Perú, la rotación de trabajadores llegó a niveles alarmantes, provocando inquietud institucional y pérdidas operativas, los motivos fundamentales abarcaron procesos de selección inadecuados, carencia de capacitación y poco compromiso del personal, las compañías reaccionaron con el fortalecimiento de la retención mediante la capacitación de líderes y mejoras en términos laborales sin embargo investigaciones mostraron que la falta de filtros técnicos y el clima dentro de la organización empeoraron el problema (Nolasco & Rodríguez, 2020). De tal manera en Perú, el ochenta y uno por ciento de los expertos en recursos humanos detectó *boreout* laboral en MYPES especialmente en el sector comercio debido a tareas poco desafiantes, lo que ha llevado al noventa y tres por ciento de los empleados a pensar en cambiar de trabajo, el treinta por ciento de los participantes en la encuesta opina que la carencia de motivación se origina en la limitada apreciación que reciben de sus jefes, mientras que el ochenta y cinco por ciento afirma que su rendimiento disminuye debido a la falta de desafíos, así mismo, dos de cada diez jóvenes afrontan una escasa remuneración, lo cual empeora la desvinculación (Cuadros, 2022). Por otro lado, en el 2023, las compañías de Perú tuvieron que adecuar sus estrategias en gestión de personal con el fin de optimizar la retención y motivación del talento. El setenta y cinco por ciento de

los empleados consideró el balance entre la vida personal y la laboral, después el entorno organizacional (setenta y tres por ciento) y las posibilidades de crecimiento (sesenta y seis por ciento). No obstante, el descontento fue causado por factores como la escasa remuneración (cuarenta y cinco por ciento), la ausencia de proyección profesional (treinta y ocho por ciento) y la sobrecarga de trabajo (treinta y uno por ciento). Como respuesta a esto, numerosas organizaciones fomentaron ambientes más completos y adaptables para reforzar el compromiso de sus equipos (in Estudios,2023). Así mismo, en Perú, el ingreso promedio de las MYPE peruanas pasó a ser de ochocientos trece soles al mes en 2024, lo que supuso una disminución del dieciséis por ciento con respecto al año anterior, las MYPE formales de comercialización fueron las que más sufrieron, presentando una reducción del veintiuno por ciento en sus salarios. A pesar de que estas organizaciones produjeron el cuarenta y cinco por ciento del empleo en el país, su contribución al PBI se disminuyó hasta el catorce por ciento. La informalidad y el trabajo por cuenta propia fueron predominantes, lo que evidencia un emprendimiento impulsado por la escasez de oportunidades de empleo (Canchari, 2025). En esa línea, El cuarenta y nueve por ciento de los empleadores en Perú tuvo problemas para captar y mantener talento cualificado, sobre todo en trabajos técnicos, durante el último cuarto del año 2025. La motivación en las MYPES se vio perjudicada debido a la disminución de la demanda y a los procesos de reestructuración, que hicieron que la estabilidad laboral disminuyera, Aunque el por ciento adoptó horarios flexibles, el treinta y siete por ciento ofreció capacitación, la rotación continuó, zonas como Piura exhibieron expectativas laborales menores (Ramos, 2025).En la actualidad la compañía Nicole Live Life S.A.C., que se encuentra en Huamanga, Ayacucho, se enfocó en el comercio de productos de segunda mano y operaba en el sector comercial a nivel local, con un enfoque práctico y accesible, su actividad estuvo enfocada en la venta de ropa, muebles y utensilios reutilizables. Este modelo propició el consumo responsable y la economía circular en la zona hasta ahora que según investigaciones esta compañía tuvo múltiples problemas para mantener a su personal, entre ellos la alta rotación por falta de beneficios laborales y los ingresos bajos, por otro lado la falta de reconocimiento y la administración informal del talento también tuvieron un impacto negativo en la motivación interna, sin embargo según sus respuestas esto se debió a los cambios y gestiones políticas suscitadas actualmente (Anuncia en línea, 2025). Por ello, la presente investigación tuvo como interrogante principal ¿De qué manera la motivación se relaciona con la retención del personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. Huamanga, Ayacucho – 2023? Y como

interrogantes específicas PE1 ¿En qué medida las condiciones motivacionales internas se relacionan con la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023? PE2 ¿En qué medida las metas profesionales se relacionan con la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023? PE3 ¿En qué medida las condiciones motivacionales externas se relacionan con la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023? Por otro lado, dicho estudio se justificó teóricamente por Baena (2018), quien señaló que las perspectivas teóricas se concentraron en establecer principios generales, sin tener en cuenta su uso práctico. En este escenario, el estudio tuvo como resultado la existencia de una relación entre la motivación y la retención del personal, en la cual Maslow se basa en la teoría de jerarquía de necesidades y en la teoría de los dos factores de Herzberg, además de las teorías del trabajo embebido y del ajuste persona-organización. Del mismo modo la investigación se justificó en el plano práctico de acuerdo a Bedoya (2020), quien gestiona que dicha justificación se centró en proporcionar soluciones específicas a una problemática real, así mismo busca explicar el beneficio tangible que se espera obtener con el estudio, evidenciando su utilidad en la solución de problemas o la toma de decisiones. Por ello esta investigación buscó generar resultados que puedan ser aplicados directamente para mejorar el gestionamiento de recursos humanos en Nicole Live Life S.A.C. y empresas con problemáticas similares, así también dichos hallazgos permitirán diseñar estrategias de motivación personalizadas que contribuyan a reducir la rotación laboral, optimizar el uso de recursos destinados a la capacitación y retener el talento clave, con el fin de garantizar un equipo de trabajo estable y comprometido, beneficiando no solo la empresa estudiada, sino también el sector comercial local al disponer de un modelo de intervención replicable. De esta forma, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023, de la misma manera se contó con los siguientes objetivos específicos: (OE1) determinar la relación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (OE2) determinar la relación entre las metas profesionales y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (OE3) determinar la relación entre las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. Adicionalmente se formuló la hipótesis general: H1. Existe relación entre la

motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023, en cuanto a la hipótesis negativa H0. No existe relación entre la motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023 y del mismo modo a fin de profundizar el análisis de las variables se formularon las siguientes hipótesis específicas: (H1) Existe relación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (H2) la relación de las metas profesionales y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (H3) la relación de las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. Para la contribución como al desarrollo y sustentación del estudio se realizó la búsqueda de antecedentes en los diferentes ámbitos de esta manera dando pase ámbito internacional donde en Ecuador, Barreto & Flores (2025), en su investigación titulada retención de personal y su vínculo con la motivación de los trabajadores comerciales en el Ecuador. El propósito fue examinar la correlación entre las tácticas de retención y la motivación en el trabajo en el GAD Portoviejo. Se llevaron a cabo dos encuestas tipo Likert, las cuales fueron validadas por especialistas; estas se realizaron a una muestra de 100 empleados y se analizaron correlacional mente utilizando el método de Spearman. Las conclusiones descriptivas revelan flaquezas en salarios, participación y condiciones de trabajo; las inferenciales, En cuanto a ellos, muestran una correlación positiva moderada ($r = 0.520$, $p < 0.01$). Se concluye que mejorar las estrategias de retención tiene un efecto positivo en la motivación laboral. Esto permite que la eficiencia institucional y el compromiso de los empleados públicos se eleven. Así mismo, en Florida, Mendelson (2024), en su tesis titulada retención de trabajadores minoristas de primera línea y motivación tanto intrínseca como extrínseca. El propósito fue analizar de qué manera la motivación intrínseca y extrínseca, moderadas por el liderazgo servicial, las características del carácter, la edad y el género, influyen en la permanencia en el trabajo. Se utilizaron encuestas validadas distribuidas a través de Amazon Mechanical Turk, con el fin de llevar a cabo un diseño transversal, no experimental, con enfoque correlacional cuantitativo. El estudio fue realizado en 110 trabajadores minoristas. Los datos descriptivos indicaron que el sentido de pertenencia y la fijación de metas fueron los dos factores más importantes que predecían la motivación intrínseca; los resultados inferenciales mostraron que de acuerdo a pruebas como Rho de Spearman la motivación intrínseca tuvo un efecto más fuerte en la retención ($r =$

0.537, $p < 0.001$) que la motivación extrínseca ($r = 0.134$, $p < 0.001$). Se determinó que existe una relación entre las variables estudiadas. Así, en Pakistán, Kiran et al. (2023), en su tesis titulada recursos humanos y conservación de trabajadores y su relación con la motivación laboral. Donde se buscó determinar cómo la capacitación, la remuneración y las condiciones laborales influyen en el deseo de mantener a los trabajadores del sector comercial en Pakistán, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral actúa como un mediador. Su metodología fue de enfoque correlacional, cuantitativo, no experimental. Tuvo un muestreo de conveniencia con 382 empleados. Los resultados descriptivos corroboraron que las tres prácticas de recursos humanos tienen un impacto positivo directo sobre la retención; los inferenciales según la prueba de correlación Rho de spearman generaron un $r = 0.737$, $p < 0.001$ confirmando que la motivación en el trabajo modera estas relaciones de manera significativa. Se concluyó que cuando la compensación, la capacitación y las condiciones de trabajo producen satisfacción laboral, se incrementa la retención. Por otro lado, en Ecuador Chasi et al. (2024), en su estudio sobre Conservación del talento humano y motivación en el trabajo en una compañía comercial de Quevedo, Ecuador. El propósito fue examinar de qué manera la motivación de los colaboradores afecta su permanencia en la organización. Se empleó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y de carácter descriptivo correlacional. Estas se llevaron a cabo en 25 trabajadores mediante muestreo no aleatorio. Los factores fundamentales de motivación que fueron identificados por los resultados descriptivos incluyen el entorno laboral, las condiciones físicas, la falta de reconocimiento y las limitadas oportunidades para crecer. El análisis inferencial realizado a través de Rho de Spearman arrojó ,706** con <0.001 de significancia, Se concluyó una relación entre motivación y retención. Por lo tanto, es imprescindible establecer estrategias integrales que tengan en cuenta elementos higiénicos y motivacionales para minimizar la rotación de los trabajadores, aumentar la productividad y robustecer el compromiso dentro de la organización. Finalmente, Subsingthong & Hengsaddeekul (2021), en su tesis Conexión entre la motivación en el trabajo y la permanencia en una organización, específicamente en trabajadores comerciales de Bangkok. El propósito fue examinar el vínculo entre la motivación laboral y la retención de trabajadores en entidades bancarias comerciales. Se utilizó un método de tipo cuantitativo, con un enfoque correlacional no experimental. Para esto, se aplicaron encuestas Likert a 313 empleados y los datos fueron examinados utilizando la estadística descriptiva, el ANOVA, la correlación de Rho de Spearman y el T-test. Los resultados descriptivos mostraron que eran altos los niveles de retención y motivación; las

conclusiones inferenciales corroboraron que la experiencia laboral influye de manera importante en la permanencia (r alta, 769**, $p < 0.01$). Se estableció que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y el mantenimiento de los trabajadores. En este marco a escala nacional, en Perú Zapata et al. (2021), en su tesis motivación laboral y la correlación que tiene con la retención del capital humano en una compañía textil de Perú. Se buscó comprobar si hay una relación significativa entre variables de estudio en Industrias Súper Sport S.R.L. Por lo cual, se empleó un diseño no experimental transversal con una metodología cuantitativa correlacional, que incluyó una muestra censal de 105 trabajadores y encuestas validadas (Alfa de Cronbach: 0.740 y 0.816). Los hallazgos descriptivos mostraron que el 88% de los empleados tienen un rendimiento elevado y que el 77% presentan una gran motivación. Según el análisis de la prueba Rho de Spearman, se halló una correlación positiva significativa entre las dos variables ($r = 0.764$; $p < 0.01$), así como también entre sus dimensiones: motivación intrínseca ($r = 0.713$), extrínseca ($r = 0.761$) y trascendental ($r = 0.581$). Se llegó a la conclusión de que la motivación en el trabajo tiene un impacto directo en la retención de personal, lo cual es fundamental para optimizar la productividad, la eficiencia y el compromiso organizacional. Así mismo, en Trujillo Navarrete (2022), en su estudio sobre motivación en el trabajo y conservación del talento humano en una empresa comercializadora de minerales en Trujillo. El objetivo fue analizar la corelación entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una compañía con alta rotación. Se utilizó un enfoque cuantitativo de carácter experimental, con un diseño correlacional transaccional, empleando una muestra completa de 35 empleados y encuestas validadas del modelo Likert. Los resultados descriptivos revelaron grados elevados de retención y motivación; Los análisis inferenciales, basado en Rho Spearman, mostraron una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.910$, $p < 0.01$) entre ambas variables. Asimismo, Se descubrieron vínculos importantes entre la retención y las dimensiones de poder, necesidad de logro y afiliación. Se llega a la conclusión de que, al incrementar la motivación en el trabajo, se obtiene una mejora significativa en la retención del talento humano. Por otro lado, en Lima Rojas (2023), en su tesis retención del talento y motivación en el trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas de Lima Metropolitana. El objetivo fue crear la conexión entre diferentes variables de investigación. Se aplicó un método cuantitativo, un diseño que no es experimental y un enfoque causal correlacional; se realizaron encuestas a 363 trabajadores. Los resultados descriptivos revelaron grados diferentes de motivación y retención, mientras que los inferenciales, basados en pruebas de Spearman y regresión lineal,

señalaron una correlación positiva entre las dos variables, aunque con un bajo coeficiente= 0.310, $p < 0.01$. También se encontraron conexiones particulares entre la dimensión de las condiciones laborales, el reconocimiento social, los beneficios económicos y la significación de las tareas con la intención de rotación. Se llega a la conclusión de que el contenido en el trabajo tiene un impacto sobre la retención, pero hay otras variables significativas que necesitan ser estudiadas. De tal manera, en Trujillo Montalvo (2024), en su tesis conservación del talento humano y rotación de los empleados en la MYPE Pakatnamu, Trujillo. El objetivo fue determinar la relación entre la salida de empleados y la conservación del talento en esa empresa. Se utilizó una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, con un enfoque no experimental y un nivel descriptivo-correlacional, que incluyó encuestas validadas en una muestra de 115 trabajadores. Los hallazgos descriptivos señalaron inquietud por la rotación y las tácticas convencionales de retención; los inferenciales revelaron una correlación positiva significativa en base a Rho de Spearman ($Rho = 0.618$, $p = 0.000$) entre las dos variables. Se determina que la disminución de la rotación de personal está directamente relacionada con el perfeccionamiento de la retención del talento humano. Esto posibilita la mejora de la actuación grupal en ambientes competitivos, así como el fortalecimiento de la cultura organizacional y la optimización de los costos operativos. Finalmente, en Lima Alvarado (2020), en su tesis conexión entre la motivación laboral y la permanencia del personal de los multifuncionales de las MYPES comerciales minoritarias en los distritos de La Molina, Santa Anita y Ate en el año 2020. El propósito central del estudio fue establecer si hay una correlación entre la motivación laboral y la retención de empleados. Se utilizaron cuestionarios validados a 167 empleados y se realizó un análisis estadístico a través de SPSS, todo bajo una metodología no experimental, correlacional y cuantitativa. Los datos descriptivos revelaron altos niveles de satisfacción laboral y motivación interna, mientras que los inferenciales indicaron una correlación significativa entre la retención y la motivación a través de Rho de Spearman ($r = 0.430$, $p < 0.05$). Se concluyó que, al optimizar las condiciones motivacionales internas como externas, se incrementa la retención del personal, lo cual confirma la hipótesis general. Por lo tanto, se aconseja potenciar las tácticas de reconocimiento, desarrollo profesional y comunicación laboral. A partir de lo mencionado, para un mejor entendimiento contextual, según Zambrano (2023), la motivación laboral se definió como el estímulo interno o externo que empuja a un individuo a lograr sus objetivos. Se pensó que era el resultado de las influencias del ambiente, creencias o factores mentales. En términos filosóficos, la voluntad fue

considerada como el motor de una acción autónoma. Se planteó guiar sin imponer, honrando los principios del individuo. Por otro lado, es entendió como el elemento indispensable para la vida del ser humano, donde según la Psicología es definida como una necesidad que dirige el comportamiento de cada ser humano, ya sea que dirige el subyacente o el instinto de supervivencia. A si mismo surgen diversas teorías de motivación intrínsecas y extrínsecas en una organización y esta mantiene una relación directa con la satisfacción en el trabajo, las dinámicas laborales y el ambiente organizacional. Por ello existen una gran cantidad de organizaciones que mantienen un alto grado de motivación en sus trabajadores con la finalidad de tener clientes satisfechos por el bien o servicios brindados (Peña & Villón,2018). En esa línea, la motivación, ya sea interna o externa, tiene un impacto directo en el desempeño laboral de las personas. Las compañías deben determinar la razón por la cual, en condiciones similares, hay empleados que son más productivos que otros, es por ello que una administración efectiva emplea la motivación para promover el entusiasmo y la colaboración en el trabajo (González,2012). De tal manera según Robbins & Judge (2017) establecen que la motivación fue analizada como un proceso esencial para el desempeño laboral, que incluye tres componentes principales: persistencia, dirección e intensidad. Se estudió que el esfuerzo no solo tiene que ser intenso, sino también dirigido hacia metas productivas y mantenido a lo largo del tiempo. Investigaciones anteriores mostraron que gran cantidad de empleados no se comprometieron del todo con sus labores. Por eso, se resaltó que la motivación, si bien era fundamental, tenía que complementarse con habilidades y entendimiento de la labor. Según Sánchez (2013), establece que la motivación laboral es clave dentro de una empresa para aumentar la productividad y fomentar la colaboración en las distintas áreas laborales, de manera que los empleados se perciban como un elemento esencial de la organización y se esfuercen por alcanzar su máximo potencial, así como el de la empresa. Por esta razón, la motivación en el trabajo es un aspecto que no puede faltar en ninguna empresa, ya que introduce mejoras significativas en el desempeño laboral, y además ayuda a cultivar un entorno positivo y activo dentro de la organización. En su abordaje dimensional, Robbins & Judge (2017) propusieron que la motivación se codificaba en factores internos asociados a la motivación intrínseca, es decir, impulsos individuales que los orientaban a conseguir determinadas metas. Estas necesidades internas, tales como logro, poder, afiliación y reconocimiento, dieron explicación a las conductas laborales y sus consecuencias favorables. Aunque se originaron en el "yo" de la persona, interactuaron continuamente con el mundo exterior, creando la motivación. Entre sus

indicadores sobresalieron el clima organizacional, que es la percepción compartida del ambiente de trabajo, y el ambiente laboral, que es el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas que determinan el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Como segunda dimensión, las metas profesionales se definieron como objetivos organizados que dirigieron la trayectoria profesional de los individuos, desde el crecimiento a través de nuevas habilidades hasta el logro de objetivos específicos. También hay objetivos específicos y desafiantes que dirigieron la energía a acciones pertinentes, aumentaron la perseverancia y mejoraron el desempeño. Estas metas sirvieron como una guía personal, ayudando a mantener el enfoque, la motivación y a medir el progreso. Entre sus indicadores resaltaron el desarrollo profesional, que es el proceso continuo para adquirir nuevas habilidades y competencias para asumir mayores responsabilidades, y el cumplimiento de objetivos, que es la ejecución de metas establecidas entre colaboradores y directivos, medidas para dar seguimiento a los avances y resultados (Robbins & Judge, 2017). Por último, la tercera dimensión trató sobre las condiciones de motivación externas, que se consideran especialmente importantes debido a su efecto directo en el reconocimiento equitativo de las tareas laborales. Para fomentar la creatividad y prevenir la rutina, estas condiciones comprendieron incentivos como aumentos de salario y ascensos. La motivación externa se organizó en torno a tres ideas: recompensa, castigo e incentivo; este último es fundamental para aumentar la productividad a través de beneficios económicos o emocionales. Su objetivo fue recompensar el desempeño a través de incentivos concretos, como salarios variables, vacaciones, bonificaciones o beneficios por horas adicionales. Los seguros laborales fueron un indicador destacado, ya que ofrecieron protección ante riesgos y apoyaron el compromiso del trabajador. También fue notable la asignación familiar, que Flores describió como una prestación monetaria que reconocía la responsabilidad de los padres y reforzaba la estabilidad financiera del empleado (Robbins & Judge, 2017). Ahora bien, las teorías explicativas de la motivación laboral se dividieron en dos enfoques principales: las de contenido y las de proceso. Entre las primeras destacó la pirámide de Maslow, que organizó las necesidades humanas en cinco niveles jerárquicos, cada uno condicionando el siguiente. Asimismo, se incorporó la teoría de los dos factores de Herzberg, que hizo una distinción entre elementos higiénicos (como salario, liderazgo y clima laboral) y motivacionales, siendo los primeros preventivos pero insuficientes para generar satisfacción duradera (Chiavenato, 2009). En el modelo de proceso, John Stacey Adams desarrolló la teoría de la equidad, que postula que la motivación se basa en cómo el empleado

percibe la justicia entre sus contribuciones y las recompensas que obtiene (Robbins & Judge, 2009). Finalmente, como información adicional, La motivación fue considerada esencial porque activó la energía, la dirección y la persistencia en la conducta humana, siendo un eje central en la psicología por su vínculo con la regulación biológica, cognitiva y social. En contextos reales, se valoró por sus efectos concretos: produjo resultados y movilizó a las personas en roles como líderes, docentes o cuidadores (Ryan & Deci, 2000). De tal manera la motivación en el trabajo se identificó como un factor esencial para alcanzar las metas de una empresa, ya que afecta directamente la conducta, el compromiso y la planificación de los empleados, es por ello que este procedimiento requirió esfuerzo personal y utilización estratégica de recursos, lo que tuvo un impacto en la duración e intensidad del trabajo (Pérez,2023). De tal manera, la motivación en el trabajo puede clasificarse en intrínseca o extrínseca, la primera evalúa interés personal, la satisfacción o el sentido de propósito que se experimenta al llevar a cabo una tarea, por otro lado, la motivación extrínseca depende de las recompensas externas, tales como el sueldo, los beneficios y los reconocimientos. Las dos impactan el rendimiento, aunque la intrínseca tiende a crear un compromiso más sostenido. Esta categorización posibilita la elaboración de tácticas organizacionales más eficaces en función del perfil del empleado (Arrogante, 2022). Así mismo, Se identificaron dos tipos fundamentales de motivación en el ámbito laboral: la interna y la externa. El reconocimiento emocional, como una felicitación o el reconocimiento de un buen trabajo, se asoció con la motivación interna. En contraste, la motivación externa se fundamentó en recompensas concretas, tales como incentivos monetarios o beneficios por tareas particulares (Cruz et al., 2024). En ese contexto, en base a la segunda variable retención del personal, según Garcés et al. (2016), la conservación del talento estratégico se erigió como un pilar fundamental para asegurar la longevidad de los recursos humanos en las empresas, se destacó a aquellos que contribuían con entusiasmo al logro de objetivos y se impulsaron iniciativas de crecimiento laboral, es por ello que las medidas se centraron en individuos, no en puestos, abarcando todos los estratos jerárquicos. Por otro lado, los incentivos fueron vistos como columnas vertebrales para atraer y conservar el talento en empresas tecnológicas, se distinguieron motivaciones internas, como la independencia y el reconocimiento, de las externas, como sueldos y bonos ajustados al perfil del empleado, esta perspectiva holística impulsó la retención de personal (Peranzola y Troilo, 2023). En ese contexto la retención del talento hizo que las empresas optaran por mantener a empleados valiosos a través de compensaciones justas y oportunidades de crecimiento (Bejarano,2013).

En base a su estructura dimensional Bejarano (2013), recalcó que el talento humano fue un determinante para la retención de personal que se originó en el sector público a finales del siglo XIX. Con el tiempo, se establecieron modelos como el burocrático, gerencial, estratégico y de servicio público, que guiaron la administración de personas en las organizaciones estatales. El talento humano fue el conjunto de habilidades, conocimientos e innovaciones que los empleados aportaron al desarrollo institucional. Su apoyo posibilitó un enfoque multivalor, esencial para la dirección estratégica y el éxito de la organización. Entre sus indicadores estuvieron los programas de inmersión, que permitieron la integración práctica del profesional a la cultura laboral. También se implementaron planes de reconocimiento y recompensa, que impulsaron la satisfacción, el compromiso y el desempeño del personal. Las compensaciones y beneficios fueron el segundo factor dimensional que justificó la retención de personal, según Bejarano (2013). Las empresas desarrollaron formas de compensación directa e indirecta para atraer y retener talento, reforzando el compromiso laboral. La compensación inmediata consistió en efectivo; la que no era directa se tradujo en tiempo libre, estabilidad y crecimiento profesional. El dinero dejó de ser el principal aliciente y los beneficios laborales pasaron a tener más peso en la satisfacción del trabajador. Para garantizar la fidelización, se tuvieron en cuenta aspectos como ajenidad, dependencia, voluntariedad y remuneración. Entre sus indicadores sobresalieron los horarios flexibles y los incentivos económicos, que generaron eficiencia, bienestar y justicia. Puedes consultar sus definiciones aquí. Las oportunidades de capacitación fueron identificadas como el tercer factor dimensional que influyó en la retención de personal, según Bejarano (2013). Las empresas invirtieron en capacitación para desarrollar las habilidades de sus empleados, mejorar su empleabilidad y garantizar su permanencia laboral. Esta capacitación impactó en el desarrollo social formando recursos humanos, educación continua y mejorando la calidad de vida. Entre los elementos destacados se señaló la trayectoria profesional, la cual fortaleció la dedicación y la generación de valor en la entidad. Además, el desarrollo profesional permitió poner en práctica los conocimientos en situaciones reales, desarrollando integralmente al trabajador. Por otro lado, se identificó como teoría científica el estudio del ajuste persona-organización, el cual se estableció como una línea de interés en psicología organizacional para la retención del capital humano. En Estados Unidos y Europa se generaron enfoques teóricos y metodológicos que estudiaron la compatibilidad persona-ambiente de trabajo. Se rescataron ideas de Lewin, French, Caplan y Holland para dar cuenta de cómo las características

individuales impactaban la adaptación organizacional, esta perspectiva hizo posible conocer la satisfacción, el desempeño y la permanencia en el trabajo (Ximénez, 2000). De tal manera, La teoría del trabajo embebido fue propuesta por Mitchell et al. (2001) como una manera diferente de explicar la retención de personal. Sugiere que los individuos se mantienen en un trabajo por tres razones: conexiones sociales, encaje con la organización y sacrificios percibidos por dejar el trabajo. A mayor inmersión, menor intención de irse. Esta teoría va más allá de los modelos tradicionales de sólo actitudes (Holmes et al., 2013). En esa línea, como información adicional la retención de personal es buena porque las empresas pueden mantener el talento en sintonía con sus valores y metas, por ello deben personalizarse para los diferentes tipos de empleados, conociendo sus necesidades a través de encuestas y observación directa. Además, el éxito de estos proyectos depende del contexto de cada organización, por lo que no existen soluciones únicas (Castillo, 2009). Así mismo, las empresas invirtieron recursos en formar y actualizar a su personal más capacitado. Perder talento implicaría reducir la capacidad institucional para alcanzar objetivos, es por ello que actualmente retener trabajadores valiosos se volvió esencial para evitar costos y mantener el rendimiento (Harvard Business School Press, 2008). Finalmente, según Montoya & Boyero (2016) se clasificó la retención de personal en cuatro aspectos: las relaciones con los sindicatos, las prestaciones sociales, el salario y la higiene en el trabajo. Cada una trató temas fundamentales como la seguridad, el bienestar, la conversación institucional y los incentivos. Estas tácticas robustecieron la relación entre la organización y el trabajador. El enfoque permitió que se ajustaran las medidas de acuerdo con el contexto normativo y operativo. Así también, se categorizó en términos económicos, emocionales, profesionales y estratégicos. No se restringió únicamente a recompensas monetarias, sino que además tomó en cuenta el sentido de pertenencia, las oportunidades para crecer y el reconocimiento. En general, estas tácticas han fortalecido la estabilidad y la sostenibilidad de la organización (Ramírez et al., 2025). Por otro lado, de acuerdo al marco conceptual o apartado de definiciones básicas, se clarificaron los principios esenciales vinculados al progreso de la indagación, tales como la disposición en el trabajo, la cual según Martín et al (2019) se comprendió como la predisposición interna que cada empleado mostraba ante sus funciones, relaciones y retos en el contexto organizativo, esta posición fue resultado de una serie de creencias, sentimientos y experiencias anteriores que tenían un impacto directo en la conducta profesional. Así mismo, el comportamiento organizacional se concibió como una disciplina que fusionó conocimientos de gestión y humanos para analizar la interacción de

las personas dentro de las organizaciones, este enfoque permitió localizar mejor a los empleados y mejorar el entorno de trabajo (Chenet et al., 2022). En esa línea otro termino fue la voluntad de realización, la cual según Bustamante (2023) lo conceptualizó como el comportamiento humano orientado hacia una meta concreta, aunque también consciente de las posibles consecuencias que puede tener. Por otro lado, la gestión del personal según Gaspar (2021) fue concebida como proceso esencial que posibilitó la sincronización de las habilidades individuales con las metas de la empresa, de tal manera que sus organismos fueron capaces de optimizar el rendimiento laboral, robustecer el compromiso del personal y consolidar su funcionamiento interno mediante esta gestión. En esa línea, las condiciones de empleo, las cuales son el conjunto de elementos que tuvieron un impacto en la salud y el bienestar de los empleados, de acuerdo a ellas se tomaron en cuenta tácticas para optimizar el ambiente psicosocial y físico laboral (Posadas y González, 2014). Finalmente, calidad laboral se interpretó como el nivel de satisfacción o insatisfacción que los empleados perciben en el ambiente laboral. Esta percepción afectó de manera directa su bienestar en lo físico, lo emocional y lo profesional. Asimismo, se vinculó con aspectos como el compromiso con la organización, la inteligencia emocional y la experiencia en el trabajo (Cruz, 2018).

II. METODOLOGÍA

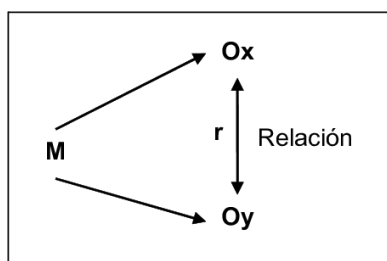
2.1. Enfoque y tipo de investigación

El enfoque de estudio fue cuantitativo, de acuerdo con Hernández et al. (2014), "utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas, confiando en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p. 4).

2.2. Diseño metodológico

El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque no experimental, de carácter descriptivo-correlacional y transversal, ya que de acuerdo con Hernández et al. (2014), "los estudios no experimentales son aquellos que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p. 149).

El diseño no experimental se caracteriza por la observación de fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin alterar las variables independientes. Este tipo de diseño es comúnmente utilizado en los estudios correlacionales y descriptivos.



2.3. Población y muestra

Los 25 trabajadores de la empresa Nicole Live Life S.A.C fueron los que constituyeron la población en esta investigación en la ciudad de Ayacucho.

Toledo (2016), Indica que el grupo de un estudio investigativo está formado por una serie de elementos (Persona, Objeto, corporaciones, Historias Clínicas), la población puede ser estudiada, medida y cuantificada.

Muestra:

La muestra de la investigación será tipo censal por que la empresa es pequeña ya que consta de 25 colaboradores de la empresa Nicole Live Life S.A.C, en la ciudad de Ayacucho.

Toledo (2016) indica que la muestra representa una parte de la población o del universo que se desea estudiar, lo cual está vinculado con los datos utilizados para seleccionar la misma. La muestra tiene que ser suministrada de acuerdo con el tamaño poblacional.

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Aquella encuesta constituyó al método usado donde según Galindo (1998), este instrumento se ha vuelto fundamental para examinar las interacciones sociales. Las entidades actuales, sean políticas, económicas o sociales, emplean este método como herramienta esencial para entender el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones al respecto. (p.1). Es por ello que esta técnica permitió estudiar las percepciones, comportamientos y opiniones a través de preguntas estandarizadas, lo cual fue adecuado para las variables de motivación y retención de personal, así misma aplicación permitió recolectar datos cuantitativos que representan comportamientos institucionales, permitiendo realizar un análisis estadístico con base objetiva.

El instrumento aplicado fue el cuestionario donde Casas y Donado (2003) mencionan que el cuestionario es una herramienta para recoger información que incluye varias preguntas destinadas a obtener datos de un conjunto de individuos que viene a ser un recurso clave en la investigación cuantitativa, ya que facilita la adquisición de datos de forma organizada y sistemática para su posterior análisis estadístico. En ese contexto se diseñó un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, siendo estas últimas esenciales para permitir la cuantificación de las respuestas. Elaborado por los investigadores actuales para obtener información exacta sobre las variables relacionadas con la motivación y la retención de personal, estandarizando la información para su uso en el análisis estadístico tipo escala Likert.

De acuerdo con Landaeta (2024), La comprobación de herramientas es un paso fundamental en la generación de conocimiento científico, ya que asegura que

las herramientas empleadas para recopilar información sean precisas, fiables y apropiadas para las variables en análisis. En este contexto, el trabajo actual validado mediante juicio de expertos, permitió conocer los procesos didácticos de la variable motivación con sus dimensiones condiciones motivacionales internas, metas profesionales y condiciones motivacionales externas, conformado por 12 ítems con las opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Así mismo este instrumento también midió la motivación, recogiendo datos sobre esta variable a través de las dimensiones orientación a la variable retención de personal como son talento humano, retribuciones y beneficios y oportunidades de formación con 12 ítems de iguales opciones de respuesta. De esta manera, el cuestionario se estableció como un instrumento para medir las variables de interés de manera estructurada y confiable.

La confiabilidad según Fernández y Perez (2024), mencionan que, en los estudios cuantitativos, la validez se ocupa de la medición y se refiere a la verificación de que las pruebas efectivamente evalúan lo que se propone evaluar. Asimismo, se considera fundamental que los datos sean confiables, lo que implica que deben ser consistentes, estables y susceptibles de ser reproducidos. En lo que respecta a la fiabilidad se midió con el alfa de Cronbach, la cual según Tuapanta et al. (2017) es un coeficiente utilizado en la investigación cuantitativa para determinar la consistencia interna de los cuestionarios aplicados. Los autores indicaron que para que un instrumento sea considerado de alta fiabilidad, este coeficiente debía ser superior a 0.80 (p.39). En el estudio actual, el alfa de Cronbach fue de 0,966 para la motivación y 0,956 en la variable retención de personal, con lo cual se pudo verificar una alta confiabilidad en ambos casos. Ver anexo N° 6. El cálculo se hizo a través del programa SPSS, garantizando precisión técnica en el análisis estadístico de la información.

2.5.Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se consideró que los procedimientos empleados para analizar y organizar los datos fueron esenciales, ya que permitieron que la información inicial se transformara en evidencia valiosa (Medina et al., 2023). En ese contexto la metodología del grupo de investigación fue estricta y se realizó con el programa IBM SPSS Statistics 27, adaptado al entorno de la empresa Nicole Live Life S.A.C.

Huamanga, Ayacucho. Se llevó a cabo un análisis descriptivo en la primera etapa, el cual detectó patrones en las variables de motivación y retención de personal en base a sus niveles. Después, con el objetivo de verificar la consistencia estadística de sus hipótesis tanto general como específicas, se llevaron a cabo pruebas de normalidad las cuales orientaron a utilizaron la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los hallazgos posibilitaron la determinación de vínculos importantes entre las variables evaluadas, mediante lo cual se confirmó su correlación, demostrando cómo la motivación laboral impactó en la retención de personal.

2.6. Aspectos éticos en la investigación

El trabajo de investigación se realizó con autenticidad y credibilidad, por lo que se utilizara datos reales obtenidas mediante las encuestas de los trabajadores, En atención a lo establecido en la Ley N.º 29733, denominada Ley de Protección de Datos Personales, no se difundirá los datos personales de los trabajadores por lo cual se trabajara con mucha discreción y una ética profesional para lograr un resultado óptimo y real. Dicha ética tiene como objetivo establecer un marco de comportamiento sobre el que se deben realizar los estudios científicos en todas sus fases, mencionada en el artículo N° 1 de la UCT; como también mencionada en el artículo 2 que todo miembro de la UCT deberá comprometerse a los siguientes preceptos de los principios éticos: Justicia: Hace referencia a la repartición justa de las cargas y beneficios de la investigación. Exige tratar a personas en situaciones similares de forma similar, y proteger especialmente a aquellas más vulnerables. La justicia se materializa en la selección imparcial de participantes y en garantizar que quienes participan puedan también beneficiarse, mismo que menciona los posteriores principios éticos (Beauchamp, 2011).

Por otro lado, el principio de no maleficencia: Este principio determina el deber de no hacer daño. Es una responsabilidad primaria del investigador prevenir cualquier riesgo que pueda comprometer la integridad física, psicológica o social de los participantes. Aunque puedan existir riesgos inherentes, estos deben evaluarse cuidadosamente para que sean justificables frente a los beneficios esperados. De tal manera el principio de beneficencia, el cual implica una obligación ética de generar el mayor beneficio posible frente a los riesgos potenciales. Los investigadores deben diseñar estudios que provean valor significativo tanto para los participantes como

para la sociedad. Se trata de optimizar resultados favorables al tiempo que se minimizan los posibles perjuicios. (Ayala, 2023)

En ese contexto, el principio de autonomía, basado en el derecho de cada individuo a decidir, sin coerción o manipulación, si desea participar en una investigación de manera informada y consciente. Esto exige que el investigador proporcione información clara, suficiente y comprensible para que el participante actúe con conocimiento de causa. (Santana & Valera, 2022). Así mismo, el consentimiento informado fue visto como un procedimiento ético fundamental en la investigación social, particularmente con grupos vulnerables. Antes de que los participantes se unieran de manera voluntaria, se les expusieron los objetivos, riesgos y derechos. Este proceso robusteció la legitimidad de la tesis en términos metodológicos y documentales (Páez, 2017). Por otro lado, en base a la integridad en la recopilación y presentación de datos, y el cumplimiento de normativas éticas institucionales o internacionales los investigadores deben resguardar su intimidad, impidiendo que terceros accedan a sus datos personales, así mismo es conveniente que los datos fueran ocultados para salvaguardar su identidad y valides (Koepsell y Ruiz, 2015).

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

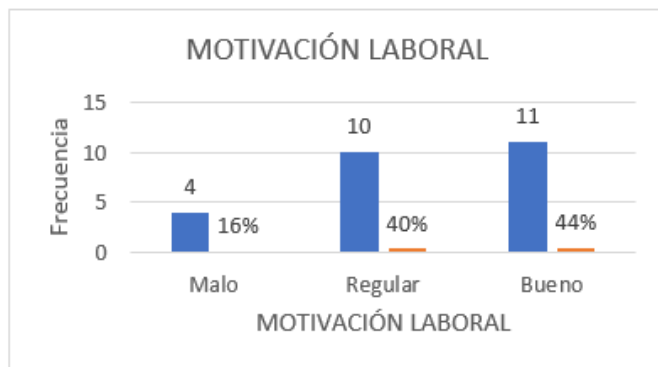
Nivel de Motivación laboral

Niveles	f	%
Malo	4	16%
Regular	10	40%
Bueno	11	44%
Total	25	100%

Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

Figura 1

Nivel de Motivación laboral



Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

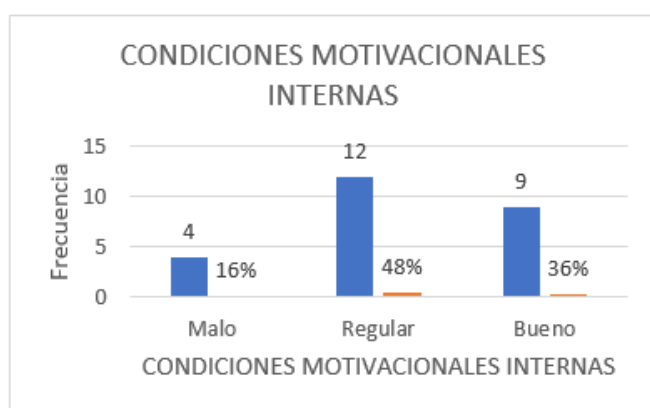
Descripción

Según los resultados de la Tabla 1 y Figura 1, un 44% de los trabajadores, opinaron que la motivación laboral es muy buena, mientras que el 40% de los trabajadores opinaron que es regular y el 16% afirmaron que es malo.

Tabla 2*Nivel de la dimensión Condiciones motivacionales internas*

Niveles	f	%
Malo	4	16%
Regular	12	48%
Bueno	9	36%
Total	25	100%

Nota. Para determinar los niveles, se utilizó el baremo correspondiente a la primera dimensión de la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

Figura 2*Nivel de la dimensión Condiciones motivacionales internas*

Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la primera dimensión de la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

Descripción

Según los resultados de la Tabla 2 y Figura 2, un 36% de los trabajadores opinaron que las condiciones motivacionales internas son buenas mientras que el 48% afirmaron que es regular y el 16% afirmaron que es malo.

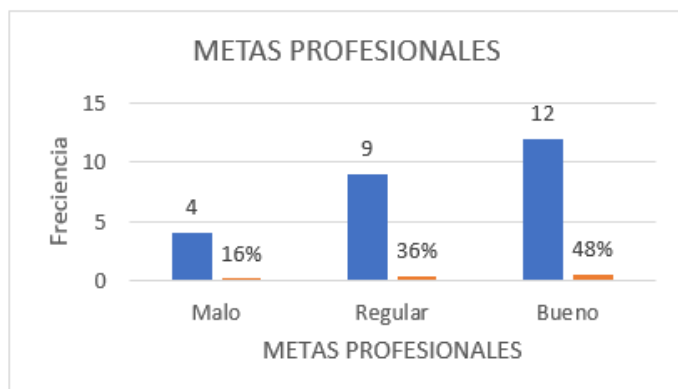
Tabla 3*Nivel de la dimensión Metas profesionales*

Niveles	f	%
Malo	4	16%
Regular	9	36%
Bueno	12	48%
Total	25	100%

Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la segunda dimensión de la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

Figura 3

Nivel de la dimensión Metas profesionales



Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la segunda dimensión de la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

Descripción

Según los resultados de la Tabla 3 y Figura 3, un 48% de los trabajadores de la empresa Nicole Live Life S.A.C, opinan que las metas profesionales son buenas, mientras que el 36% mencionaron que es regular y el 16% afirmaron que es malo.

Tabla 4

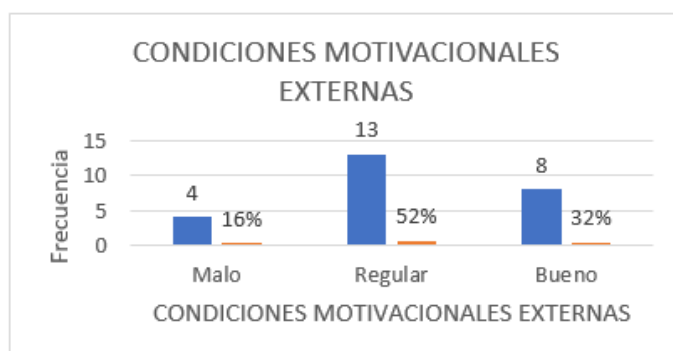
Nivel de la dimensión Condiciones motivacionales externas

Niveles	f	%
Malo	4	16%
Regular	13	52%
Bueno	8	32%
Total	25	100%

Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la tercera dimensión de la primera variable, procesando los datos en el SPSS.

Figura 4

Nivel de la dimensión Condiciones motivacionales externas



Nota. Para establecer los niveles, se aplicó el baremo correspondiente a la segunda variable y se procesó la información utilizando el software SPSS.

Descripción

Según los resultados de la Tabla 4 y Figura 4, un 32% de los trabajadores opinaron que la condición motivacional externa es buena, mientras que el 52% afirma que es regular y el 16% mencionaron que es malo.

Tabla 5

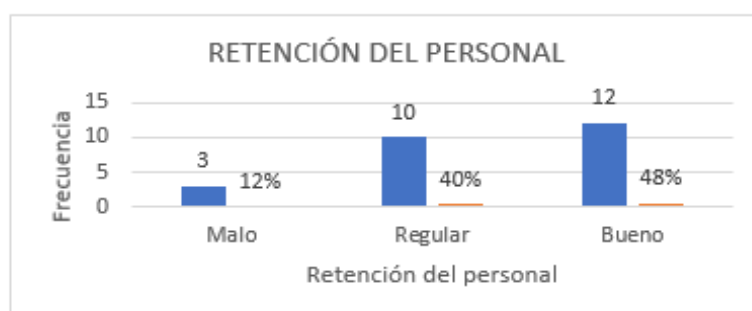
Nivel de Retención del personal

Niveles	f	%
Malo	3	12%
Regular	10	40%
Bueno	12	48%
Total	25	100%

Nota. Para establecer los niveles, se aplicó el baremo correspondiente a la segunda variable y se procesó la información utilizando el software SPSS.

Figura 5

Nivel de Retención del personal



Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la segunda variable, procesando los datos en el SPSS.

Descripción

Según los resultados de la Tabla 5 y Figura 5, un 48% de los trabajadores opinaron que la retención del personal es buena, mientras que el 40% mencionaron que es regular y el 12% afirmaron que es malo.

Tabla 6

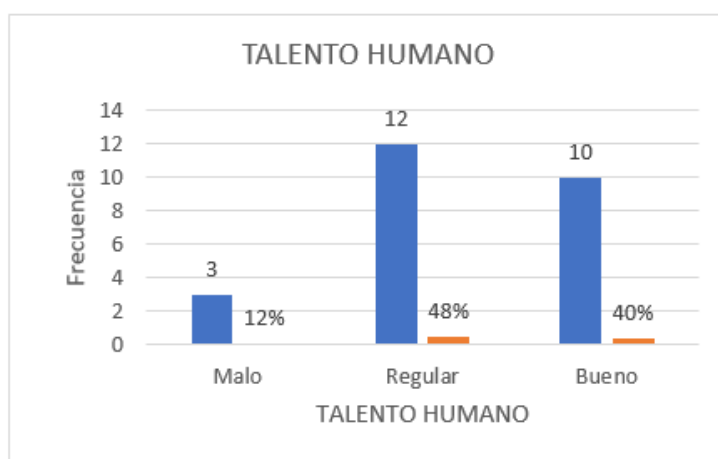
Nivel de la dimensión Talento humano

Niveles	f	%
Malo	3	12%
Regular	12	48%
Bueno	10	40%
Total	25	100%

Nota. Para determinar los niveles, se utilizó el baremo correspondiente a la primera dimensión de la segunda variable, realizando el procesamiento de los datos mediante el software SPSS.

Figura 6

Nivel de la dimensión Talento humano



Nota. Para determinar los niveles, se utilizó el baremo correspondiente a la primera dimensión de la segunda variable, realizando el procesamiento de los datos mediante el software SPSS

Descripción

Según los resultados de la Tabla 6 y Figura 6, un 40% de los trabajadores opinaron que el talento humano es bueno, mientras que el 48% afirmaron que es regular y el 12% afirmaron que es malo.

Tabla 7

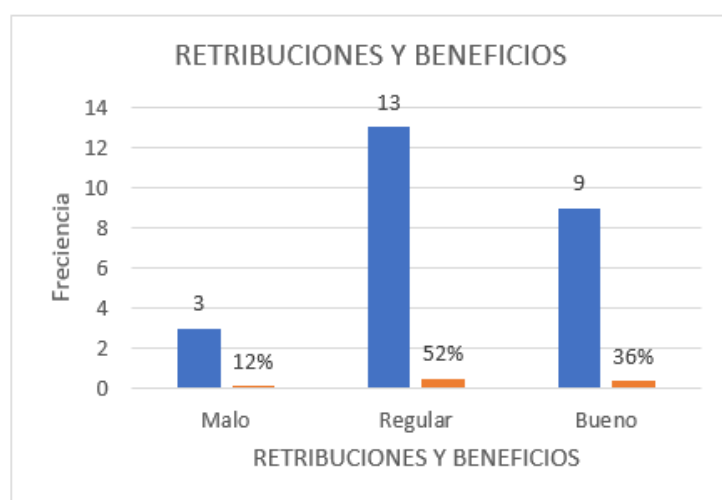
Nivel de la dimensión Retribuciones y beneficios

Niveles	f	%
Malo	3	12%
Regular	13	52%
Bueno	9	36%
Total	25	100%

Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la segunda dimensión de la segunda variable, procesando los datos en el SPSS.

Figura 7

Nivel de la dimensión Retribuciones y beneficios



Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la segunda dimensión de la segunda variable, procesando los datos en el SPSS.

Descripción

Según los resultados de la Tabla 7 y Figura 7, un 36% de los trabajadores opinaron que las retribuciones y beneficios es bueno, mientras que el 52% afirmaron que es regular y un 12% afirmaron que es malo.

Tabla 8

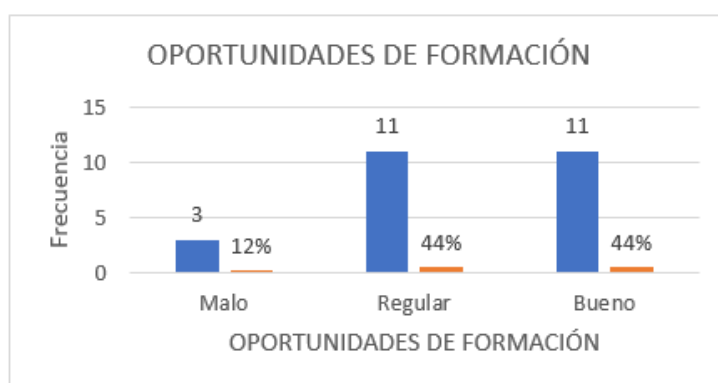
Nivel de la dimensión Oportunidades de formación

Niveles	f	%
Malo	3	12%
Regular	11	44%
Bueno	11	44%
Total	25	100%

Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la tercera dimensión de la segunda variable, procesando los datos en el SPSS.

Figura 8

Nivel de la dimensión Oportunidades de formación



Nota. Para identificar los niveles se empleó el baremo para la tercera dimensión de la segunda variable, procesando los datos en el SPSS.

Descripción

Según los resultados de la Tabla 8 y Figura 8, un 44% de los trabajadores opinaron que la oportunidad de formación es buena, mientras que el 44% afirmaron que es regular y un 12% afirmaron que es malo.

Resultados inferenciales

Para la elaboración y verificación de la hipótesis se debe de realizar aquella valoración nominal de las variables. Este mecanismo Se desarrolló por intermedio de una evaluación del cumplimiento de la normalidad que establece dos supuestos.

H1: Los datos del conjunto muestral evidencian una distribución normal.

H0: Los datos del conjunto muestral no evidencian de una distribución normal.

La hipótesis alternativa, a la que se le asigna (H1), plantea la afirmación respecto a la variable en estudio o aquello que se espera observar; por otro lado, la hipótesis nula (H0) define a la inversa de lo sugerido por la hipótesis alternativa. Orientado a determinar entre las dos, se utiliza un elemento fundamental: siendo el valor de significancia inferior a 0.05, la hipótesis alternativa (H1) se acepta; si no, se descarta.

Tabla 9

Prueba de normalidad de la motivación laboral y la retención de personal interno y sus dimensiones

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,195	25	,015	,809	25	,000
Retención de personal	,218	25	,003	,829	25	,001

Nota. Data de resultados obtenidos de la prueba de normalidad referente a la motivación labora y retención de personal junto a sus dimensiones.

Según la tabla 9, al identificar la prueba de normalidad se determinó por seleccionar la prueba de Shapiro-Wilk para las variables motivación laboral y retención de personal, debido a que $n \leq 50$, también se observó que, conforme a su nivel de significancia, los datos no tienen un comportamiento ajustado a la normalidad; de este modo, el Rho de Spearman se utilizará en sus pruebas de correlación.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023.

Tabla 10

correlación entre la motivación laboral y la retención de personal

		Motivación laboral	Retención de personal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0,790**
	Sig. (bilateral)		0,03
	N	25	25

Nota. Data de resultados obtenidos de la aplicación del análisis de correlación entre la motivación laboral y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Huamanga, Ayacucho.

Descripción

En la tabla 10, al realizar la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la motivación laboral y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C, se aprecia que en la tabla 4 existe una correlación positiva alta significativa en el nivel ($p < 0,03$) con un p valor de 0,770**. Esto significa que existe una correlación entre motivación laboral y la retención de personal tomando los parámetros de forma global de ambas variables de estudio en la empresa Nicole Live Life S.A.C.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Huamanga, Ayacucho.

		Condiciones motivacionales internas	Retención de Personal
	Coefficiente de correlación	1.000	0,770**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		0,01
	N	25	25

Nota. Data de resultados obtenidos de la prueba de correlación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de Personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Huamanga, Ayacucho.

Descripción

En la tabla 11, al realizar la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Ayacucho – Huamanga, se observa que existe una correlación positiva alta significativa en el nivel ($p < 0,01$) con un p valor de ,770**. Esto quiere decir que en la compañía Nicole Live Life S.A.C, ubicada en el distrito Ayacucho - Huamanga, hay una correlación entre las condiciones motivacionales internas y la retención

del personal. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: las condiciones motivacionales internas sí están relacionadas con la retención de personal en esta empresa; mientras que se descarta la hipótesis nula.

Objetivo específico 2: determinar la relación entre las metas profesionales y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación entre las metas profesionales y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho.

		Metas profesionales	Retención Personal	de
	Coefficiente de correlación	1.000	0,737**	
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		0,01	
	N	25	25	

Nota. Data de resultados obtenidos de la prueba de correlación entre las metas profesionales y la retención de personal de la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Huamanga, Ayacucho.

Descripción

En la tabla 12, al realizar la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión metas profesionales y la retención de personal de la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Ayacucho – Huamanga., se observa que existe una correlación positiva alta significativa en el nivel ($p < 0,01$) con un p valor de ,737**. Esto significa que existe una correlación entre la dimensión metas profesionales y la retención de personal tomando los parámetros de forma global de ambos estudios en la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Ayacucho – Huamanga, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023.

Tabla 13

Prueba de correlación entre las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho.

		Condiciones motivacionales externas	Retención Personal	de
	Coefficiente correlación	de 1.000	0,750**	
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		0,01	
	N	25	25	

Nota. Data de resultados obtenidos de la prueba de correlación entre las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho.

Descripción

En la tabla 13, al realizar la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Huamanga - Ayacucho, se observa que existe una correlación positiva alta significativa en el nivel ($p < 0,01$) con un p valor de ,750**. Esto quiere decir que, considerando los parámetros generales de ambas variables de la empresa Nicole Live Life S.A.C, distrito Huamanga - Ayacucho, se observa una relación entre la dimensión de las condiciones motivacionales externas y la retención de personal, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La investigación, basada en su objetivo general, tenía como propósito establecer la manera en que la motivación afecta la continuidad del equipo dentro de la empresa Nicole Live Life S.A.C., distrito de Huamanga, Ayacucho, 2023. Para ello, se emplearon dos métricas verificadas, respaldadas por el coeficiente Alfa de Cronbach: 0.966 para la escala de entusiasmo laboral y 0.956 para la de retención de talento, según resultados descriptivos de la Tabla 1 y Figura 1, a nivel general un 44% de los trabajadores, opinaron que la motivación laboral es muy buena, por otro lado, el 48% de los empleados consideraron que la retención del personal es positiva, según lo indicado en la Tabla 5 y en la Figura 5. Se utilizó el test de Shapiro-Wilk para la distribución de los datos inferenciales, cuyos valores revelaron ausencia de normalidad, respaldando así la utilización de Spearman para desentrañar vínculos. Es así que de acuerdo a la Tabla 10 revela un coeficiente de 0.770** y una significancia $p < 0.03$. Este descubrimiento reveló que potenciar la motivación laboral influye directamente en la retención de personal.

Estos descubrimientos coinciden con los de Chasi et al. (2024), quienes revelaron una conexión de 0.706** ($p < 0.001$) entre la motivación y la preservación del capital humano. Además, Kiran y su equipo (2023) descubrieron una conexión significativa ($r = 0.737$; $p < 0.001$) entre las condiciones laborales y la persistencia en el trabajo. Barreto & Flores (2025) revelaron una conexión moderada ($r = 0.520$; $p < 0.01$), subrayando la importancia de la motivación en la construcción de la lealtad del equipo. Desde una perspectiva conceptual, Zambrano (2023) describió la motivación como el motor que impulsa a perseguir objetivos laborales, mientras que Garcés et al. (2016) destacaron la preservación del talento como columna vertebral para la longevidad de la empresa.

En ese contexto, en base a el objetivo específico 1, determinar la relación que hay entre las condiciones de motivación internas y el mantenimiento del personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. ubicada en el distrito Huamanga, Ayacucho - 2023. Según los resultados descriptivos de la Tabla 2 y la Figura 2, el 48% de los trabajadores señalaron que el estado de las condiciones motivacionales internas es regular. En cambio, de acuerdo a los datos inferenciales que se presentan en la tabla 11, si se lleva a cabo el análisis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión condiciones motivacionales internas y la retención del personal en Nicole Live Life S.A.C., que está situada en el distrito Huamanga - Ayacucho, se encuentra una alta correlación positiva significativa ($p < 0,01$), con un p-valor de ,770**.

Esto significa que fortalecer elementos como la autonomía, el reconocimiento y el sentido de pertenencia contribuye directamente a que el talento humano permanezca.

Estos hallazgos están relacionados con las teorías anteriores, que indicaban que la motivación se codificaba en elementos internos vinculados a la motivación intrínseca. Es decir, eran impulsos personales que conducían a los individuos a lograr ciertos objetivos (Robbins & Judge, 2017). Así, Mendelson (2024) sostiene en su tesis que la motivación intrínseca tuvo un impacto más significativo en la retención ($r = 0.537$, $p < 0.001$) que la motivación extrínseca ($r = 0.134$, $p < 0.001$), basándose en pruebas como el Rho de Spearman. De tal manera en su tesis, Subsingthong & Hengsadeekul (2021) corroboraron que la experiencia laboral influye de manera importante en la permanencia (r alta, $.769^{**}$, $p < 0.01$).

Por otro lado, en relación al objetivo específico 2, identificar la correlación entre los objetivos profesionales y la permanencia de los empleados en Nicole Live Life S.A.C., Huamanga, Ayacucho, 2023. De acuerdo con los datos descriptivos de la Tabla 3 y Figura 3, un 48% de los empleados opina que las metas laborales en la compañía son "buenas", lo cual muestra una visión positiva respecto a las posibilidades de desarrollo y crecimiento en el trabajo. Mediante la prueba de correlación Rho de Spearman se realizó el análisis inferencial, obteniendo una correlación positiva elevada ($r = 0.737^{**}$, $p < 0.01$). Esto sugiere que los trabajadores son más propensos a tomar la decisión de permanecer en la organización si se establecen objetivos profesionales claros y alcanzables.

Estos hallazgos están vinculados con lo expuesto por Robbins y Judge (2017), que establecen como metas profesionales aquellas metas organizadas que guían la carrera laboral de las personas, desde el desarrollo de nuevas competencias hasta la consecución de logros particulares. En esa línea Zapata et al. (2021) documentaron una correlación importante entre la retención y las metas profesionales ($r = 0.764$; $p < 0.01$), además de señalar el impacto de la motivación intrínseca ($r = 0.713$), extrínseca ($r = 0.761$) y trascendental ($r = 0.581$). Por su parte Navarrete (2022) encontró una correlación muy fuerte ($r = 0.910$; $p < 0.01$), lo que subraya la relevancia de alinear los objetivos individuales con las metas institucionales.

Finalmente, en base a el objetivo específico 3, establecer el vínculo existente entre las condiciones motivacionales externas y la permanencia del personal en Nicole Live Life S.A.C., Huamanga, Ayacucho, 2023. Los datos descriptivos de la tabla 4 y Figura 4 muestran que el 52% de los empleados percibieron esas condiciones como regulares, lo cual indica una percepción intermedia en relación a factores como la retribución, el reconocimiento y el

ambiente laboral. Se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman en el análisis inferencial, y se obtuvo una correlación positiva elevada ($r = 0.750^{**}$, $p < 0.01$); esto indica que fortalecer las condiciones motivacionales externas afecta directamente la retención del talento humano.

Este resultado está vinculado con lo que Robbins & Judge (2017) propusieron: afirmaron que la conducta laboral y la permanencia están directamente influenciadas por las condiciones externas de motivación, como el reconocimiento equitativo y los incentivos tangibles. Así mismo Rojas (2023) descubrió una correlación positiva entre la rotación y las condiciones de trabajo, aunque el coeficiente era bajo ($p < 0.01$; $r = 0.310$), lo cual indica que el impacto depende de la calidad de los estímulos externos. Montalvo (2024) por su parte encontró una correlación significativa ($r = 0.618$; $p = 0.000$) y Alvarado (2020) una moderada ($r = 0.430$; $p < 0.05$), utilizando ambos la prueba de Spearman.

V. CONCLUSIONES

En base al objetivo general: El estudio determinó que hay una correlación directa y significativa entre la motivación y la retención de los colaboradores en Nicole Live Life S.A.C., Huamanga, Ayacucho. La relación entre las dos variables se confirma con el coeficiente de Spearman, que fue 0.770 y tuvo una significancia estadística de $p < 0.03$. En términos descriptivos, el 48% de los empleados evaluó la retención como "buena", mientras que el 44% la motivación laboral consideró que era muy buena. Estos hallazgos indican que Nicole Live Life S.A.C. tiene una base motivacional firme, aunque todavía enfrenta retos para establecer estrategias de fidelización del capital humano, así mismo está atravesando un periodo de cambio positivo y tiene el potencial de robustecer su cultura organizacional.

Así mismo, el objetivo específico 1: Se determinó que hay una correlación positiva fuerte ($r = 0.770$; $p < 0.01$) entre la permanencia del personal y las condiciones motivacionales internas. Estas condiciones fueron calificadas como regulares por el 48% de los colaboradores. Esto señala que Nicole Live Life S.A.C. tiene una estructura interna que funciona, aunque es limitada, la motivación intrínseca existe, pero necesita ser fortalecida a través de acciones específicas que fomenten el compromiso y la identificación con la compañía.

De tal manera, el objetivo específico 2, concluyó una correlación positiva alta ($r = 0.737$; $p < 0.01$) entre la duración de la permanencia laboral y las metas profesionales. El 48% de los empleados consideró las metas laborales proporcionadas por la empresa como positivas, Este resultado señala que Nicole Live Life S.A.C. tiene un plan estratégico que guía el crecimiento profesional, pero todavía necesita mejorar la claridad, seguimiento y personalización de los objetivos mencionados.

Finalmente, el específico 3, concluyó que existió una correlación positiva alta ($r = 0.750$; $p < 0.01$) entre las condiciones de motivación externas y la permanencia del personal. El 52% de los empleados calificó estas condiciones como "regulares", lo que indica que elementos como la remuneración, el entorno laboral y la valoración externa todavía no llegan a niveles ideales. Esto demuestra que Nicole Live Life S.A.C. tiene una estructura externa que funciona, pero tiene falencias en la valorización del esfuerzo. Por lo tanto, necesita modificar sus políticas de incentivos y su clima organizacional para fortalecer la permanencia del talento.

VI. RECOMENDACIONES

Se aconseja que tanto la gerencia general como la oficina de recursos humanos pongan en marcha un plan exhaustivo de fidelización laboral para rectificar la falta de estrategias sostenibles de permanencia. El plan debe contener el diseño de un sistema de incentivos escalonado basado en la antigüedad, el rendimiento y la capacitación continua; la realización de encuestas sobre satisfacción laboral y entrevistas de salida para determinar las razones por las que se produce la rotación; y establecer un comité interno dedicado al clima organizacional que sugiera mejoras cada tres meses. Estas prácticas tienen como objetivo revertir la ausencia de sistemas de fidelización.

Se recomienda que la coordinación administrativa y la jefatura de recursos humanos mejoren las condiciones motivacionales internas, las cuales el 48% de los empleados han catalogado como regulares. Para ello, es necesario examinar los perfiles de cargo y reorganizar las tareas para prevenir ambigüedad o sobrecarga, implementar sesiones de coaching grupal que fomenten el compromiso y la motivación intrínseca, así como definir objetivos individuales relacionados con la misión institucional y hacer un seguimiento mensual. Estas medidas mejoran la estructura interna limitada que, si bien es funcional, necesita fortalecerse para mantener la permanencia laboral.

Se sugiere dirigir las recomendaciones a la jefatura de Recursos Humanos y a la Oficina de Planeamiento Estratégico que optimicen el sistema de objetivos laborales, que en este momento es poco claro y no está personalizado. Las prácticas correctivas incluyen la revisión semestral de los logros profesionales con retroalimentación técnica y modificaciones personalizadas, el diseño del plan de carrera institucional con rutas diferenciadas por área y nivel de experiencia, así como la designación de mentores internos para ayudar a cumplir las metas individuales.

Por último, se recomienda que la Gerencia General y la Unidad de Bienestar Laboral subsanen los defectos en motivación externa, mediante prácticas requeridas como analizar técnicamente la escala de salarios incluyendo criterios de competitividad, equidad y rendimiento; optimizar el ambiente físico laboral priorizando la seguridad, la ergonomía y el bienestar; y realizar campañas internas para reconocer públicamente el esfuerzo en las que participen todas las áreas. Estas medidas tienen como meta mejorar el ambiente organizacional y rectificar la escasa valorización del esfuerzo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, G. (2020). *Relación entre motivación laboral y retención de personal de multifuncionales de una MYPE comercial menor en tres distritos*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú . Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7afe885e-c0fd-4640-aadb-4d41d35e74e4/content>
- Anuncia en línea. (2025). *NICOLE LIVE LIFE S.A.C.* Obtenido de https://anunciaenlinea.com/nicole_live_life_sac_1515829
- Arango et al. (2017). *Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International (Out Side Plant Internacional) de la ciudad de Medellín*. Colombia.
- Armas et al. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales* (1.^a ed ed.). Samborondón, Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Arrogante, A. (2022). *Organización de eventos empresariales*. Madrid, España: Paraninfo, S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaci%C3%B3n_de_eventos_empr_esariales_2/o4h3EAAAQBAJ?hl=qu&gbpv=0
- Aslam, A., & Abed, M. (30 de Junio de 2023). Retención de empleados en el sector minorista: un estudio de caso del Líbano. *GFER Publishers*, 12(1), 25-47. Obtenido de <https://asmp.gfer.org/index.php/asmp/article/view/61>
- Ayala, S. (2023). *Fundamentos éticos y médico-legales en el ejercicio de la anestesiología*. Ciudad de México, México: Editorial Alfa S. A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_%C3%A9ticos_y_m%C3%A9dico_legales_en/toTaEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación* (3a. ed ed.). Ciudad de México, México: Grupo editorial PATRIA. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Barreto, R., & Flores, M. (23 de Abril de 2025). Retención de personal y su relación con la motivación de empleados públicos en Ecuador. *Espacios*, 46(3), 503-512. doi:<https://www.revistaespacios.com/a25v46n03/25460340.html>
- Beauchamp, T. (2011). *Principios de Ética Biomédica*, de Tom L. Beauchamp y James F. Childress. España: Institut Borja de Bioètica.
- Bécares, B. (2023). *Genbeta*. Obtenido de <https://www.genbeta.com/a-fondo/gran-dimision-no-para-espana-gente-deja-su-trabajo-75-empresas-no-encuentra-talento-que-busca>
- Bedoya, V. (17 de Julio de 2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Bejarano, G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín, Colombia : Universidad de Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Bustamante, J. (2023). *Entre el dolo y la culpa. ¿Cabe una responsabilidad penal por "conducta arriesgada"?* Santiago, Chile: Ediciones Olejnik. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Entre_el_dolo_y_la_culpa/WCfoEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Canchari,D. (8 de Julio de 2025). Ingreso promedio mensual de quienes laboran en una MYPE cayó 16% en el último año. *La república*. Obtenido de https://larepublica.pe/economia/2025/07/17/ingreso-promedio-mensual-de-quienes-laboran-en-una-mype-cayo-16-en-el-ultimo-ano-hnews-889797?utm_source=chatgpt.com
- Casas et al. (Mayo de 2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Investigación*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Castillo, C. (2009). Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo. *Fundación EOI. Colección EOI EE Empresas.*, 1-156. Obtenido de <https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/78070/nuevas-tendencias-en-la-retencion-y-mejora-del-talento-profesional-y-directivo>
- Chasi et al.. (31 de Diciembre de 2024). Motivación laboral y retención del talento humano: un estudio a una empresa comercializadora de la ciudad de Quevedo, provincia de

- Los Ríos, Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(2), 1916–1937. Obtenido de <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/521>
- Chenet et al. (2022). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (1 ed.). Tulcán, Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_del_comportamiento_organizac/vKmzEAAAQBAJ?hl=qu&gbpv=1
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idealberto-chiavenato.pdf>
- Cruz, J. (29 de Mayo de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*(45), 85–101. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cruz et al. (2024). *Administración, contabilidad y emprendimiento: Un enfoque dinámico*. Ciudad de México: Editorial Fontamara S. A. de C. V. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_contabilidad_y_emprendim/HWnwEAAAQBAJ?hl=qu&gbpv=0
- Cuadros, F. (14 de Agosto de 2022). El 93% de los peruanos quiere cambiar de trabajo por falta de motivación. *La república*. Obtenido de https://larepublica.pe/economia/2024/08/14/el-93-de-los-peruanos-quiere-cambiar-de-trabajo-por-falta-de-motivacion-1280076?utm_source=chatgpt.com
- Echarri, M. (19 de Diciembre de 2023). El gran fracaso de ‘La Gran Renuncia’: por qué ya nadie se atreve hoy a abandonar su trabajo. *El País*. Obtenido de <https://elpais.com/icon/2023-12-20/el-gran-fracaso-de-la-gran-renuncia-por-que-ya-nadie-se-atreve-hoy-a-abandonar-su-trabajo.html>
- FasterCapital. (9 de Mayo de 2025). Obtenido de <https://fastercapital.com/es/contenido/Estrategias-de-marketing-minorista--Retencion-de-empleados-minoristas--Mantener-el-talento--Estrategias-para-la-retencion-de-empleados-minoristas.html>
- Fernández, T. & Perez, M. (2024). *Hacia una mejor comprensión de la validez y la confiabilidad en la investigación: apuntes desde el entorno universitario*. Perú.

Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/Spirat/article/download/5247/5721/17276>

Galindo, L. (1998). *La metodología de encuesta*. Mexico. Obtenido de https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf

Garcés, C., Londoño, I., Méndez, K & Martínez, J. (22 de Noviembre de 2016). Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 3(1), 108–155. Obtenido de Colombia

Gaspar, M. (12 de Agosto de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>

Gonzales, A. (22 de Mayo de 2025). *Factorial*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/retencion-personal-12-tecnicas/>

González, M. (2012). *Habilidades directivas* (2.^a ed ed.). Antequera, España: Innovación y Cualificación, S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_Directivas/m2O0lf1Hp8oC?hl=qu&gbpv=1&dq=motivaci%C3%B3n+laboral&pg=PA82&printsec=frontcover

Gutierrez, A. (2021). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf

Harvard Business School Press. (25 de Mayo de 2008). *Retener a los mejores empleados*. (I. d. Barcelona, Ed.) Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000. Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/la-importancia-de-retener-el-talento-en-tu-empresa/>

Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*. España: McGraw Hill España.

Holmes et al. (2013). Integración laboral de los empleados: ¿Por qué la gente se queda? *International Journal of Business, Management and Economic Research*, 4(5), 802–813. Obtenido de https://www.academia.edu/22462225/Employee_Job_Embeddedness_Why_People_Stay

in Estudios. (3 de Enero de 2023). *Perú Retail*. Obtenido de <https://www.peru-retail.com/el-75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/>

- Kiran et al. (3 de Marzo de 2023). Recursos Humanos y Retención de Empleados en la Satisfacción Laboral. *Revista de Asuntos Sociales y Organizacionales* , 2(3), 72–92. Obtenido de <https://jsom.org.pk/index.php/Research/article/view/52>
- Koepsell, D & Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. Ciudad de México, México: Comisión Nacional de Bioética / Secretaría de Salud. Obtenido de https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/Libro_Etica_de_la_Investigacion_gratuito.pdf
- Landaeta, C. (2024). *Manual: Proceso de Validación de Instrumentos de Investigación Científica*. Bolivia, La Paz. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/383491118_Manual_Proceso_de_Validacion_de_Instrumentos_de_Investigacion_Cientifica
- Latham, G. P. (2007). *New developments in and directions for goal-setting research*. European Psychologist.
- Izquierdo et al. (12 de Enero de 2019). Actitud laboral, la diferencia que hace la diferencia. *Capital Humano*(338), 78-82. Obtenido de <https://www.mutare.es/wp-content/uploads/2019/02/Articulo-Actitud-Laboral-Capital-Humano.pdf>
- Medina et al. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1 ed.). Puno,: Perú. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Mendelson, K. (2024). *Un analisis de correlación entre la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados minoristas de primera línea y a la retención de la rotación*. Florida International University, Florida, Estados Unidos. Obtenido de https://business.fiu.edu/academics/graduate/doctor-of-business-administration/docs/2024/kimberly-mendelson-etd.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Montalvo, Y. (2024). *etención del talento humano y rotación del personal en la empresa Depósito Pakatnamu, 2023*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e65cb19b-1cba-41ce-ba06-e9e6d8c3a214/content>
- Montoya, C & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1–20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>

- Navarrete, K. (2022). *Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en una empresa comercializadora de minerales*. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33019/Navarrete%20Pereda%2c%20Karol%20Tatiana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nolazco, F & Rodríguez, D. (7 de Enero de 2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 256-266. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475493>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (3 de octubre de 2023). *Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Panorama laboral 2021: América Latina y el Caribe*. (7.^a ed.). Lima, Perú. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf
- Páez, R. (2017). *Consentimiento informado en investigación y vulnerabilidad social*. Ciudad de México , México : Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/5008573>
- Peña, H & Villón, S. (27 de Octubre de 2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Peranzola, P. & Troilo, F. (Diciembre de 2023). Factores clave en la retención del talento IT. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, 13(2), 225-244. Obtenido de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/7737/8645>
- Pérez, R. (2023). *Nuevas tendencias de gestión e innovación empresarial: Adaptación a los nuevos escenarios globales y locales*. Madrid, España: Divisystem S.L. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=940799>
- Posadas, M., & González, M. (2014). *Educación para entrar al trabajo decente: Módulo 5: condiciones de trabajo* (Primera edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condi>

cionesTrabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aeccl1e004618d2a18f7affca390e0080

- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Para Retención Del Personal*. Medellín .
- Ramírez, C., Palacios, A & Uricae, U. (29 de Mayo de 2025). Estrategias de gestión humana para la retención de talento en las empresas: una revisión sistemática de la literatura entre los años 1990 y 2024. *YACHAQ*, 8(1), 37-49. doi:https://doi.org/10.46363/yachaq.v8i1_3
- Ramos, A. (1 de Octubre de 2025). El 39% de empresas contratará personal pese a la incertidumbre electoral: Energía y Manufactura lideran, ¿Por qué? *La república*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2025/09/30/empleo-en-peru-44-de-empresas-no-hara-cambios-y-solo-15-reducira-personal-al-cierre-del-2025-hnews-1906710>
- Robbins, S & Judge, T. (10 de Enero de 2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed ed.). Ciudad de México, México : Pearson Educación. Obtenido de [Emprende pyme.net: https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n)
- Robbins, S & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed ed.). Ciudad de México, México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas Muñiz, A. M. (2023). La relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento en las pequeñas y medianas empresas en Lima Metropolitana. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/19729>
- Rojas, A. (2023). *La relación entre la Motivación laboral y la retención del talento en las pequeñas y medianas empresas en Lima Metropolitana*. Universidad de Lima, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19729/T018_72738720_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ryan, R & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- Salinas, P. J. (2012). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Mérida. Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Santana, A & Valera, L. (2022). *Ética y seguridad: Aprendizajes y desafíos*. Santiago, Chile: Ediciones UC. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/%C3%89tica_y_seguridad/WmCmEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- SINTETIA. (2014). *La gestión del talento en empresas innovadoras (II)*. SINTETIA.
- Subsingthong, T., & Hengsadekul, V. (13 de Diciembre de 2021). La motivación laboral relacionada con la permanencia de los empleados en un negocio comercial del área metropolitana de Bangkok. *Revista de Administración de Empresas y Lenguas*, 9(2), 96–99. Obtenido de <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/TNIJournalBA/article/view/248628/170913>
- Titlow et al. (26 de Febrero de 2025). *Infobae*. (H. B. Review, Editor) Obtenido de <https://www.infobae.com/harvard-business-review/2025/02/27/investigacion-para-retener-a-sus-empleados-promuevalos-antes-de-que-el-mercado-laboral-se-vuelva-mas-competitivo/>
- Toledo, D. d. (2016). *Población y Muestra*. Mexico.
- Tuapanta, J., Duque, M & Mena, Á. (10 de Diciembre de 2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *mktDescubre - ESPOCH FADE*(10), 37 - 48. Obtenido de <https://dspace.esPOCH.edu.ec/items/47e69574-77e5-4f50-96fb-4d37c2143d61>
- Ximénez, M. (2000). El ajuste persona-organización: una revisión crítica de sus problemas teóricos y metodológicos y de los estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 97–119. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/47569.pdf>
- Zambrano, M. (2023). *Métodos y estrategias de motivación laboral*. Almería, España: Letrame Grupo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=y1fpEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&dq=motivaci%C3%B3n+laboral&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20laboral&f=false
- Zapata, Z., Napán, A & Meza, R. (Agosto de 2021). Motivación laboral y su relación con la retención de colaboradores en empresa de comercio textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20–31. Obtenido de

https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020&lng=es&nrm=iso&tlng=e

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Titulo	La Motivación y Retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. Huamanga, Ayacucho – 2023.		
Problema General ¿De qué manera se la motivación se relaciona con la retención del personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. Huamanga, Ayacucho – 2023? Problemas específicos: PE1 ¿En qué medida las condiciones motivacionales internas se relacionan con la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023? PE2 ¿En qué medida las metas profesionales se relacionan con la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023? PE3 ¿En qué medida las condiciones motivacionales externas se relacionan con la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023?	Hipótesis General H1. Existe relación entre la motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023, en cuanto a la hipótesis negativa H0. No existe relación entre la motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023 Hipótesis Específicas: (H1) Existe relación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (H2) la relación de las metas profesionales y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (H3) la relación de las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023.	Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023 Objetivo específico: (OE1) determinar la relación entre las condiciones motivacionales internas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (OE2) determinar la relación entre las metas profesionales y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023. (OE3) determinar la relación entre las condiciones motivacionales externas y la retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. distrito Huamanga, Ayacucho – 2023.	Metodología Enfoque Cuantitativo Tipo Por su finalidad Básica Por su profundidad Descriptiva Diseño No experimental Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Población 25 trabajadores de la empresa Nicole Live Life S.A.C Muestra 25 trabajadores de la empresa Nicole Live Life S.A.C

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
LA MOTIVACIÓN	la motivación laboral es fundamental en una organización para el incremento de la producción y el trabajo en equipo en las diferentes áreas de trabajo. Sánchez (2013)	Se describirá la motivación de personal, para lo cual se aplicará la técnica de la encuesta acorde los 24 ítems y 3 dimensiones como son condiciones motivacionales internas, metas profesionales y condiciones motivacionales externas.	Condiciones motivacionales internas.	Clima organizacional	1,2
				Ambiente laboral	3,4
			Metas profesionales	Crecimiento profesionalmente	5,6
				Cumplimiento de objetivos	7,8
			Condiciones Motivacionales externas	Seguros	9,10
				Asignación familiar	11,12
RETENCIÓN DE PERSONAL	“La importancia de retener a los empleados más valiosos permite el crecimiento y el progreso de la organización. Por ello para mantenerlos se debe brindar diversos beneficios, y a si de esa manera mantenerlos satisfechos y motivados”. (Flores, 2015)	Se describirá la Retención de Personal, para lo cual se aplicará la técnica de la encuesta acorde los 11 ítems y 3 dimensiones como son talento humano, retribuciones y beneficios y oportunidades de formación.	Talento Humano	Programas de inmersión	13,14
				Planes de reconocimiento y recompensa	15,16
			Retribuciones y beneficios	Horarios flexibles	17,18
				Incentivos Económicos	19,20
			Oportunidades de formación	Experiencia laboral	21,22
				Crecimiento profesional	23,24

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C, DISTRITO AYACUCHO – HUAMANGA 2022.

Señor (a) Usuario:

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación titulada **LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C, HUAMANGA – AYACUCHO**, que tiene por finalidad recolectar información, se ruega responder con total sinceridad.

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario se presenta un grupo de características sobre incidencia de la motivación en la retención de personal cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuestas que debe marcar, alternativa que usted crea conveniente teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Escala de valoración				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca

Masculino:

Femenino:



N°	ITEMS	VALORACION				
	VARIABLE: Motivación laboral	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	Dimensión 1: Condiciones motivacionales internas.(Clima organizacional, Ambiente laboral)					
01	¿En la empresa existe un buen clima organizacional?					
02	¿El supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?					
03	¿En la empresa se tiene un buen ambiente laboral?					
04	¿La empresa cuenta con instalaciones adecuadas?					

	Dimensión 2: Metas profesionales (Crecimiento profesionalmente Cumplimiento de objetivos)					
05	¿Se tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?					
06	¿Cuenta con la disponibilidad de trabajar y estudiar en esta empresa?					
07	¿En la empresa da comisiones extras cuando cumplen los objetivos?					
08	¿Tu esfuerzo en el trabajo ha tenido retribuciones justas?					
	Dimensión 3 Condiciones motivacionales externas (Seguros, Asignación familiar)					
09	¿En la empresa brinda seguros a los trabajadores?					
10	¿La empresa se preocupa por tu bienestar?					
11	¿En la empresa brinda asignación familiar a los trabajadores?					
12	¿La empresa cuenta con programas de aseguramiento personal y/o familiar en casos de emergencia?					
	VARIABLE: Retención de Personal	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	Dimensión 1: Talento Humano (Programas de inmersión, Planes de reconocimiento y recompensa)					
13	¿En la empresa brindan capacitación a los nuevos trabajadores para conocer el funcionamiento de la misma?					
14	¿En la empresa da a conocer la jerarquía de los trabajadores?					
15	¿En la empresa brinda reconocimientos a los trabajadores cuando cumplen sus metas?					
16	¿La compañía le brinda la suficiente oportunidad para usar sus talentos personales y tomar la iniciativa?					
	Dimensión 2: Retribuciones y beneficios (Horarios flexibles Incentivos Económicos)					
17	¿En la empresa brinda horarios flexibles?					
18	¿En la empresa brinda la facilidad de escoger el horario de trabajo de medio tiempo?					
19	¿En la empresa brinda incentivos económicos?					
20	¿En la empresa le brindan las vacaciones remuneradas?					

	Dimensión 3 Oportunidades de formación (Experiencia laboral Crecimiento profesional)					
21	¿En la empresa brinda certificados de capacitaciones?					
22	En la empresa brindan capacitaciones para mejorar tus conocimientos, habilidades y cualidades para ser más competente en el mercado?					
23	¿En la empresa aceptan estudiantes técnicos o universitarios para hacer sus prácticas pre profesionales?					
24	¿Lo que hace en su trabajo le estimula para desarrollarse en cosas para las que aún no es bueno?					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL
Autor y año:	Original: Sánchez (2013)
	Adaptación: Rupay Atauje Yomar Royer y Vicki Zintia Huaman Farfan
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de motivación laboral
Usuarios:	Trabajadores de la empresa NICOLE LIVE LIFE S.A.C
Forma de administración o modo de aplicación:	Formulario enviado por el Gmail
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos en su anexo correspondiente)	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de maestría o doctor, que se indica a continuación: - Dr, Ugaz Barrantes, Clara Elizabeth - Dr, Dominguez Escudero, Danixa - Mg, Camacho Gayoso, Arturo Francisco En la presente investigación la validez se realizó mediante el criterio de tres expertos, esta fue llevada a cabo en la fase de investigación que necesita la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la aprobación de estos. A cada especialista se le brindó una matriz de validación, en la cual se recolectó los datos conforme a los criterios para evaluar el contenido para cada ítem, de acuerdo con las valoraciones son las siguientes: MA = Muy adecuado

	BA = Bastante adecuado A = Adecuado PA = Poco adecuado NA = No adecuado. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, se concluyó con una valoración positiva.
--	--

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE RETENCIÓN DE PERSONAL
Autor y año:	Original: Flores (2015)
	Adaptación: Rupay Atauje Yomar Royer y Vicki Zintia Huaman Farfan
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de Retención de personal
Usuarios:	Trabajadores de la empresa NICOLE LIVE LIFE S.A.C
Forma de administración o modo de aplicación:	Formulario enviado por el Gmail
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos en su anexo correspondiente)	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de maestría o doctor, que se indica a continuación: - Dr, Ugaz Barrantes, Clara Elizabeth - Dr, Dominguez Escudero, Danixa - Mg, Camacho Gayoso, Arturo Francisco En la presente investigación la validez se realizó mediante el criterio de tres expertos, esta fue llevada a cabo en la fase de investigación que necesita la utilización de los instrumentos,

	con la finalidad de dar la aprobación de estos. A cada especialista se le brindó una matriz de validación, en la cual se recolectó los datos conforme a los criterios para evaluar de contenido para cada ítem, de acuerdo con las valoraciones son las siguientes: MA = Muy adecuado BA = Bastante adecuado A = Adecuado PA = Poco adecuado NA = No adecuado. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, se concluyó con una valoración positiva.
--	---

Anexo 5: Validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Arturo Francisco Camacho Gayoso
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATTOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Motivación del personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C
 1.4 Autor del instrumento: Yomar Royer Rupay Atauje & Vicki Zintia Huaman Farfan
 II. Título de la Investigación: La Motivación y Retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. Huamanga, Ayacucho – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	84			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	85			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		86		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		87		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			94	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		90		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	85			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		86		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		87		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Considero que el cuestionario es consistente, su estructura es clara, los items son pertinentes y están alineados con los objetivos de evaluación

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: El promedio de valoración es de 86.9

Lugar y Fecha: 15/07/2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 15 de julio del 2022

Mg. ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Yomar Royer Rupay Atauje y Vicki Zintia Huamna Farfan del Programa de maestría/doctorado en Administración del Programa de **Ciencias Administrativas y Económicas** de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

YOMAR ROYER RUPAY ATAUE

VICKI ZINTIA HUAMAN FARFAN

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21		B				
22		B				
23		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO
COLEGIATURA: 02714
DNI: 19099510



Firma

Graduado	Grado o Título	Institución
CAMACHO GAYOSO, ARTURO FRANCISCO DNI 19099510	MAGISTER ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 07/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
CAMACHO GAYOSO, ARTURO FRANCISCO DNI 19099510	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/10/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del informante: Dr. Ugaz Barrantes, Clara Elizabeth
- 1.1 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
- 1.2 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Motivación del personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C
- 1.3 Autor del instrumento: Yomar Royer Rupay Atauje & Vicki Zintia Huaman Farfan
- II. Título de la Investigación: La Motivación y Retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. Huamanga, Ayacucho – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN



INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	84			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	85			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		86		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		87		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			94	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		90		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	85			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		86		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		87		

Lugar y Fecha: 09/07/2022

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Considero que el cuestionario es consistente, su estructura es clara, los ítems son pertinentes y están alineados con los objetivos de evaluación

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: El promedio de valoración es de 86.9

Lugar y Fecha: 09/07/2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 09 de julio del 2022

Dr, UGAZ BARRANTES, CLARA ELIZABETH

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Yomar Royer Rupay Atauje** y **Vicki Zintia Huamán Farfán** del Programa de maestría/doctorado en Administración del Programa de **Ciencias Administrativas y Económicas** de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



YOMAR ROYER RUPAY ATAUE



VICKI ZINTIA HUAMAN FARFAN

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21		B				
22		B				
23		B				
24		B				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr, UGAZ BARRANTES, CLARA ELIZABETH

COLEGIATURA: 02-2375

DNI: 26692115



Firma

Graduado	Grado o Título	Institución
UGAZ BARRANTES, CLARA ELIZABETH DNI 26692115	MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 16/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
UGAZ BARRANTES, CLARA ELIZABETH DNI 26692115	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 28/06/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
UGAZ BARRANTES, CLARA	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 29/09/1995	UNIVERSIDAD NACIONAL DE

Activ
Ve a C

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del informante: Dr. Domínguez Escudero, Danixa
- 1.1 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
- 1.2 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Motivación del personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C
- 1.3 Autor del instrumento: Yomar Royer Rupay Atauje y Vicki Zintia Huaman Farfan
- II. Título de la Investigación: La Motivación y Retención de personal en la empresa Nicole Live Life S.A.C. Huamanga, Ayacucho – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	84			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	85			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		86		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		87		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			94	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		90		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	85			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		86		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		87		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Considero que el cuestionario es consistente, su estructura es clara, los ítems son pertinentes y están alineados con los objetivos de evaluación

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: El promedio de valoración es de 86.9

Lugar y Fecha: 16/07/2022



Dr. Daniel Domínguez Escalante
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
C.I.P.D. 8711865

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 16 de julio del 2022

Dr. DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Yomar Royer Rupay Atauje** y **Vicki Zintia Huamna Farfan** del Programa de maestría/doctorado en Administración del Programa de **Ciencias Administrativas y Económicas** de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



YOMAR ROYER RUPAY ATAUE



VICKI ZINTIA HUAMAN FARFAN

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.



Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06		B				
07		B				
08		B				
09		B				
10		B				
11		B				
12		B				
13		B				
14		B				
15		B				
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21		B				
22		B				
23		B				
24		B				



CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: - Dr. DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA

COLEGIATURA: 011005

DNI: 70554739



Dr. Daniel Dominguez Escudero
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAP: 011005

Firma

Grado	Grado o Título	Institución
DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA DNI 70554739	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 18/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA DNI 70554739	BACHILLER EN CIENCIAS EMPRESARIALES Fecha de diploma: 04/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA Fecha de diploma: 29/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

Activ
Ve a C

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach de la motivación laboral

Alfa de Cronbach	Varianza Total
0,966	152,083

Nota. Data de resultados obtenidos de la aplicación del alfa de Cronbach del cuestionario correspondiente a la motivación laboral.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la retención de personal

Alfa de Cronbach	Varianza Total
0,956	127,583

Nota. Data de resultados obtenidos de la aplicación del alfa de Cronbach del cuestionario correspondiente a la retención de personal.

Anexo 7: Carta de presentación

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Moche, 13 de octubre del 2025

Carta N° 468-2025/UCT-FCAE

SR. BRYAN REYMON ATAUPILLCO FLORES
GERENTE GENERAL
NICOLE LIVE LIFE S.A.C.

Presente.-

De mi especial consideración:

Mediante la presente es para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. **HUAMAN FARFAN VICKI ZINTIA**, identificada con DNI N°71880623 y al Sr. **RUPAY ATAUIJE YOMAR ROYER**, identificado con DNI N°73437622, en su condición de BACHILLER del programa de estudios de **ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, quienes desarrollarán la investigación titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO - 2023"**. Para ello se requiere la autorización y acceso para aplicar los instrumentos correspondientes en la empresa que usted dirige.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planeamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo del trabajo de investigación, para los bachilleres presentados líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,

MG. MARVIN OMAR AREDO GARCÍA
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

© Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe

Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo, ATAUPILLCO FLORES BRYAN REYMON, identificado con DNI. 70407591, en mi calidad de GERENTE GENERAL de la empresa/institución NICOLE LIVE LIFE S.A.C, con RUC N° 20607361640 ubicada en la ciudad de ayacucho, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Sr. YOMAR ROYER RUPAY ATAUE, y Srta. HUAMAN FARAFAN, VICKI ZINTIA identificados con DNIs N° 73437622 Y 71880623 bachiller (es) del programa de estudios de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C HUAMANGA, AYACUCHO – 2023 para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

() Ficha RUC
NICOLE LIVE LIFE S.A.C.


Bryan Reymon Ataupillco
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 70407591

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.


Firma de los Bachilleres
DNI: 73437622
Rupay Atauje Yomar Royer


DNI: 71880623
Huaman Farfan Vicki Zintia

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:		20607361640 - NICOLE LIVE LIFE S.A.C.	
Tipo Contribuyente:		SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	
Nombre Comercial:		-	
Fecha de Inscripción:	28/01/2021	Fecha de Inicio de Actividades:	02/02/2021
Estado del Contribuyente:		ACTIVO	
Condición del Contribuyente:		HABIDO	
Domicilio Fiscal:		JR. TUPAC AMARU NRO. 631 (CURVA DE LA RUTA 8) AYACUCHO - HUAMANGA - CARMEN ALTO	
Sistema Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:		COMPUTARIZADO	
Actividad(es) Económica(s):		Principal - 6492 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONCESIÓN DE CRÉDITO	
1234567890			
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):		NINGUNO	
Sistema de Emisión Electrónica:		FACTURA PORTAL DESDE 27/09/2021 BOLETA PORTAL DESDE 05/07/2021	
Emisor electrónico desde:		05/07/2021	
Comprobantes Electrónicos:		BOLETA (desde 05/07/2021),FACTURA (desde 27/09/2021)	
Afiliado al PLE desde:		-	
Padrones:		NINGUNO	
Fecha consulta: 19/09/2025 21:13			

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Investigador/es: Rupay Atauje Yomar Royer y Humman Farfan, Vicki Zintia

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.


Nombre del participante:
DNI: 74073599
Fecha: 19-07-2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Investigador/es: Rupay Atauje Yomar Royer y Huaman Farfan, Vicki Zintia

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.


Nombre del participante: Jesusmasuel Carreño Chachaima
DNI: 70173188
Fecha: 19/07/2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Investigador/es: Rupay Atauje Yomar Royer y Huaman Farfan, Vicki Zintia

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: CRISTIAN JESUS PEREZ JARA

DNI: 71897259

Fecha: 19-07-2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Investigador/es: Rupay Atauje Yomar Royer y Huaman Farfan, Vicki Zintia

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.



Nombre del participante: DAVID DE LA CRUZ SAAVEDRA

DNI: 73582388

Fecha: 19-07-2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Investigador/es: Rupay Atauje Yomar Royer y Huaman Farfan, Vicki Zintia

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: LA MOTIVACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NICOLE LIVE LIFE S.A.C. HUAMANGA, AYACUCHO – 2023

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.



Nombre del participante: Herminio Andujar Nolasco

DNI: 70099713

Fecha: 19-07-2022

Anexo 10: Reporte de Turnitin

CATHERINE IVETTE RAMIREZ ARRASCUE

**RUPAY ATAUJE YOMAR ROYER Y HUAMAN FARFAN VICKI
ZINTIA**

 REPORTE 5

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:552465681

Fecha de entrega

3 feb 2026, 10:52 GMT-5

Fecha de descarga

3 feb 2026, 11:00 GMT-5

Nombre del archivo

RUPAY ATAUJE YOMAR ROYER Y HUAMAN FARFAN VICKI ZINTIA.docx

Tamaño del archivo

2.3 MB

94 páginas

15.298 palabras

90.750 caracteres



Página 1 de 103 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:552465681

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

17%	Fuentes de Internet
4%	Publicaciones
19%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	2%
2	Trabajos del estudiante	PREGRADO on 2025-12-04	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-10-14	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-10-17	<1%
6	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-10-10	<1%
8	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-25	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-07-18	<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de inteligencia artificial

CATHERINE IVETTE RAMIREZ ARRASCUE

**RUPAY ATAUJE YOMAR ROYER Y HUAMAN FARFAN VICKI
ZINTIA**

 REPORTE 5

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:552465681

Fecha de entrega

3 feb 2026, 10:52 GMT-5

Fecha de descarga

3 feb 2026, 10:58 GMT-5

Nombre del archivo

RUPAY ATAUJE YOMAR ROYER Y HUAMAN FARFAN VICKI ZINTIA.docx

Tamaño del archivo

2.3 MB

94 páginas

15.298 palabras

90.750 caracteres



Página 1 de 96 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:552465681

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

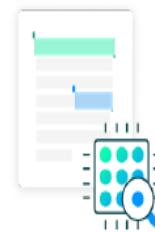
Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).



El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.