

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y**  
**NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una  
empresa agrícola, Chimbote - 2025**

Tesis para obtener el título profesional de Economista

**Autor:**

**Herrera Matos, Erick Steven**

**Código ORCID: 0009-0007-1372-3485**

**Asesor:**

**Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Código Orcid: 0000-0001-5509-4460**

**CHIMBOTE - PERÙ**

**2025**

## INDICE

Índice General.....	i
Índice de Tablas .....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras Clave: .....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción .....	1
2. Metodología.....	28
3. Resultados.....	31
4. Análisis y Discusión .....	40
5. Conclusiones y recomendaciones. ....	47
6. Referencias Bibliográficas .....	49
7. Anexos y apéndices .....	60

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Baremación de la variable motivación laboral .....	31
<b>Tabla 2.</b> Baremación de las dimensiones de la variable motivación laboral .....	32
<b>Tabla 3.</b> Baremación de la variable retención de talento .....	33
<b>Tabla 4.</b> Baremación de las dimensiones de la variable retención de talento .....	34
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad motivación laboral y retención de talento.....	35
<b>Tabla 6.</b> Motivación laboral y retención de talento .....	36
<b>Tabla 7.</b> Incentivos económicos y retención de talento .....	37
<b>Tabla 8.</b> Reconocimiento y retención de talento.....	38
<b>Tabla 9.</b> Condiciones de trabajo y retención de talento .....	39

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Baremación de la variable motivación laboral.....	31
<b>Figura 2</b>	Baremación de las dimensiones de la variable motivación laboral.....	32
<b>Figura 3</b>	Baremación de la variable retención de talento.....	33
<b>Figura 4</b>	Baremación de las dimensiones de la variable retención de talento.....	34

**Palabras Clave:**

<b>Tema</b>	Motivación laboral y la retención de talento
<b>Especialidad</b>	Economía y negocios internacionales

**Keywords:**

<b>Tema</b>	Work motivation and talent retention
<b>Especialidad</b>	International business and economics

**Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)**

<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y management

## Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025" del (a) estudiante: **HERRERA MATOS ERICK STEVEN**, identificado(a) con Código N° 1113000227, se ha verificado un porcentaje de similitud del 25%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de abril de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una  
empresa agrícola, Chimbote - 2025**

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025. Respecto a la metodología, se trató de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento de recopilación de data el cuestionario. La población de estudio estuvo integrada por 10 colaboradores de la compañía agrícola. Por lo tanto, bajo un muestreo censal se trabajó con la totalidad de la población. Los resultados demostraron que la motivación laboral y la retención de talento se relaciona positiva y fuertemente, con un nivel de significancia menor a 0.01 ( $r = 0,926$ ,  $p = 0,000$ ), indicando que, a mayor motivación laboral, mayor será la retención de talento dentro de la empresa analizada. Se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025.

### **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and talent retention in an agricultural company, Chimbote - 2025. The methodology was applied, descriptive correlational, non-experimental design and cross-sectional. The research technique was the survey and the data collection instrument was the questionnaire. The study population consisted of 10 employees of the agricultural company. Therefore, under a census sampling, we worked with the entire population. The results showed that work motivation and talent retention are positively and strongly related, with a significance level of less than 0.01 ( $r = 0.926$ ,  $p = 0.000$ ), indicating that the higher the work motivation, the higher the retention of talent within the company analyzed. It was concluded that there is a significant relationship between labor motivation and talent retention in an agricultural company, Chimbote – 2025.

## **1. Introducción**

En estudios internacionales, encontramos a Zárate (2023) analizó los factores motivacionales para la retención en puestos laborales de los jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby. Se efectuó un enfoque mixto con un diseño no experimental. La población fue los jóvenes millenials, con una muestra de 382. Se ejecutó tanto la técnica de la entrevista como de la encuesta, asimismo, se realizó la aplicación de cuestionarios y guías para recopilar la información. Los resultados indicaron a la hora de elegir un empleo el 41% considera el salario, 30% de satisfacción personal, el 25% flexibilidad de horario y el 4% de prestigio de la compañía, por otro lado, la motivación para continuar en una empresa el 47% pertenece a la capacitación y mejora continua, el 17% de licencia de remuneración por celebraciones especiales y el 15% de descuento corporativas, el 9% de innovación, el 7% es de medicina prepaga, el 3% de lugares en común de recreación y el 2% de after office. Se concluyó que las variables analizadas influyen en los jóvenes millennials.

Por otro lado, Vizuete et al. (2023) determinaron los factores que inciden en la retención de personal para desarrollar una estrategia de atracción y retención de talento humano en la compañía ICAMODA. Se utilizó una metodología de enfoque mixto, con un diseño descriptivo-explicativo. La población estuvo integrada por el personal operativo de la compañía, y la muestra incluyó a 50 operativos. La técnica empleada fue una encuesta, utilizando un cuestionario estructurado. Los hallazgos revelaron que el 70% consideran que el salario asignado a su cargo es acorde a sus funciones: el 80% estima que su trabajo es reconocido, el 60% se encuentra satisfecho con el sistema de comisiones, un 60% manifiesta no recibir remuneración adicional por horas extra. Se concluyó que, las organizaciones deben prestar atención a los factores mencionados para mejorar las condiciones laborales y reducir la movilidad del personal.

El estudio de Pico (2023) determinó el impacto del endomarketing en la gestión de la atracción y retención del talento humano en las entidades. Se

efectuó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y transversal. La población fueron trabajadores de diversas organizaciones. Para la recopilación de data, se emplearon encuestas y entrevistas, empleando un cuestionario como instrumento principal. Se demostró que el endomarketing mejora la relación empleado-empresa, por lo tanto, las empresas deben enfocarse en aproximar y mantener a los mejores profesionales. Además, las estrategias de endomarketing, puede incidir positivamente en la satisfacción, motivación, compromiso y productividad de los empleados. Se concluyó que, el endomarketing es una metodología generadora de cambios al interior de las organizaciones.

Así también, Contreras (2021) realizó un estudio que captó la relación entre la motivación laboral y la retención de talento de la Generación Millennial en una compañía de consumo masivo de bebidas en Argentina. La metodología utilizada fue descriptivo-explicativa. La población incluyó colaboradores de la Región Costa, con una muestra de 20. Para la recopilación de data, se emplearon encuestas laborales y entrevistas con el responsable de Recursos Humanos. Se evidenció que el 27% está "totalmente de acuerdo" con sentirse cómodos expresando sus ideas, y un 34% están en desacuerdo con el sentido de bienestar en el trabajo, por otro lado, en términos de reconocimiento y valoración por parte de los supervisores, un 31% no siente que su jefe se preocupa por su bienestar, un 38% no están en sus planes buscar trabajo en otra empresa, lo que sugiere cierta estabilidad, pero también un 62% que podría estar abierto a cambiar de empleo. Se concluyó un vínculo sólido entre las variables y que es crucial que la compañía refuerce sus programas de formación y motivación para maximizar los beneficios en la retención de talento.

Así mismo Sánchez (2020) analizó la relación entre la motivación y la retención del personal en CASABACA S.A. ubicada en Ecuador. La metodología efectuada fue cuantitativa con enfoque mixto y un diseño no experimental de nivel descriptivo. La población fueron los colaboradores de la compañía, a los cuales se les aplicó una entrevista y cuestionarios para recopilar

información sobre las variables. Se encontró que, con respecto a las condiciones físicas de trabajo, un 78.4% se siente medianamente de acuerdo y solo el 21.6% está totalmente de acuerdo con este aspecto. Por lo cual la falta de atención a los aspectos motivacionales influye significativamente en la alta rotación de empleados. Además, se identificaron deficiencias en el sistema de capacitación, la desactualización de salarios y beneficios, la ausencia de interrelaciones personales. Se concluyó que mejorar la motivación del personal podría reducir los índices de rotación y fomentar un escenario laboral más productivo y positivo.

A nivel nacional, Chávez et al., (2023) diseñaron una estructura de compensación para la compañía Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, con la finalidad de atraer talento y motive la retención del personal. Se utilizó un método descriptivo con un diseño no experimental transversal, enfocándose en una población de 18 a 65 años dentro de la sociedad económicamente activa. Se utilizó un cuestionario estructurado. Se evidenció una sólida relación entre las variables analizadas en los colaboradores de la compañía. Además, las dimensiones de la compensación, influyen positivamente en la fidelización, intención de cambio y permanencia en el cargo de los empleados. Se concluyó una directa y baja correlación entre las variables con un Rho de 0,363 y una Sig. de 0,000. Por lo cual, una adecuada estructura de compensación puede mejorar el ambiente laboral y motivar a los colaboradores a permanecer en la organización.

También, Tantaleán (2022) determinó cómo la motivación laboral incide en la retención del personal en Metroil SAC Lima-2021. Se efectuó una metodología correlacional y aplicada, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por 120 trabajadores, y se utilizó una encuesta como técnica e instrumento de recopilación de data. Se reveló que existe una sólida relación entre las variables en la empresa analizada con un ( $r = 0,82$ ,  $p < 0,01$ ) es decir que un alto nivel de motivación tiende a mejorar las condiciones de trabajo y fomentar un ambiente motivador puede reducir la

rotación de personal. Se concluyó que la motivación intrínseca tiene un significativo efecto en la retención del personal en la compañía Metroil SAC, pues una correcta escucha activa y comunicación entre colaboradores y jefes directos contribuyen a reducir la rotación.

Por su parte, Bazan (2022) analizó la relación entre la motivación laboral y la retención laboral en colaboradores de la compañía aseguradora Pacífico Seguros en Chiclayo. Se efectuó una metodología básica con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo integrada por 82 colaboradores. Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios estandarizados. Se demostró una positiva y sólida relación entre la motivación laboral y la retención laboral en los colaboradores de la compañía en mención ( $r = 0.361$ ,  $p < 0.01$ ). Además, se observaron relaciones positivas entre la demanda de logro, poder y afiliación con diversas dimensiones de la retención laboral, como el clima de apreciación y las destrezas de liderazgo. Se concluyó que, fomentar un ambiente laboral motivador puede ser clave para mantener el talento humano.

Asimismo, Rojas y Salazar (2022) determinaron la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra en 2022. La metodología efectuada fue tipo aplicada con un diseño no experimental correlacional. La población fueron los colaboradores de la compañía, con una muestra de 30. Para la recopilación de data se efectuó la técnica de encuesta a través de un cuestionario de 25 ítems. Los hallazgos revelaron una positiva y sólida relación entre las variables ( $r = 0,625$ ,  $p < 0,05$ ). Esto determina que superior magnitud de la motivación extrínseca, también se eleva la retención del personal. Además, los aspectos laborales, la política remunerativa y la línea de carrera también se relacionan directa y significativamente con la retención del personal. Se concluyó que, la motivación extrínseca de los colaboradores está asociado con una mayor retención del personal.

Por otra parte, Alcántara (2022) diseñó una estrategia de retención del

talento humano en una compañía avícola de Trujillo, sujeta a la estrategia de recompensa total, como modelo de gestión de recompensas. Se utilizó el diseño no experimental, de carácter transeccional y con alcance descriptivo. El estudio tuvo como unidad de análisis a los colaboradores del área, aplicando una estrategia de recompensa total basada en cuatro pilares: reconocimiento para las metas logradas, balance vida-trabajo, desarrollo profesional en aprendizaje y un entorno positivo para mejorar el nivel de satisfacción. Se concluyó que esta estrategia mejora la satisfacción laboral y la retención del talento en el área de despacho.

En tanto, Condezo (2021) analizó la relación entre el sistema de compensación y la retención del talento humano en la Agencia 528 de Mibanco, Huánuco, 2020. Se empleó una metodología básica con un diseño no experimental y descriptivo correlacional. La población y muestra consistieron en los 37 colaboradores de la agencia, utilizando un muestreo censal. Para la recolección de data, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado con 7 ítems. Los hallazgos indicaron una directa y sólida relación entre las variables ( $r = 0.753$ , Sig.  $< 0.01$ ). Además, se evidenció que las prestaciones tienen una correlación aún más fuerte ( $r = 0.851$ ), y el impacto de los incentivos salariales fue notable ( $r = 0.931$ ). Se concluyó que, una directa sólida relación entre las variables analizadas en la Agencia 528 de Mibanco.

Por su lado, Alvarado y Becerra (2020) identificó la relación entre la motivación laboral y la retención del personal en los multifuncionales de Mass en Santa Anita, La Molina y Ate. Se utilizó una metodología cuantitativa de tipo correlacional, con un diseño no experimental y transversal correlacional. La población estuvo compuesta por 294 colaboradores y una muestra de 167. Para la recopilación de data, se emplearon dos cuestionarios. Se demostró una relación positiva entre las variables analizadas, es decir, que elevar las condiciones motivacionales internas y externas incrementan la retención de los trabajadores. Se concluyó que, la motivación laboral es un elemento fundamental para fomentar la permanencia de los empleados en la compañía.

Por otra parte, Marchan (2020) diseñó un programa de motivación intrínseca que retenga el talento humano en la compañía Ripley Piura Sucursal. La metodología empleada fue aplicada y un diseño no experimental. La población fueron los trabajadores con un año de antigüedad, con una muestra de 155. Las técnicas de recopilación de data son encuestas, entrevistas y una guía de observación. Los resultados indicaron que un 60% de los colaboradores expresó que no recibe un trato justo y equitativo por parte de sus jefes y solo un 9,7% manifestó estar de acuerdo en recibir un trato justo. Asimismo, se reveló un Rho de 0,012 (expresión y entendimiento oral), 0,274 (comprensión de textos) y 0,010 (producción de textos). Además, se evidenció que los factores relacionados con la motivación intrínseca son esenciales para mejorar el desempeño laboral y las relaciones interpersonales dentro de la empresa. Se concluyó que, la motivación intrínseca contribuye a la retención de los mejores talentos y potenciar el desempeño organizacional.

Mientras que, Zeceovich (2020) analizó la relación entre la motivación laboral y el talento humano en la Caja Arequipa de Tingo María. Se utilizó una metodología de tipo aplicada con un diseño no experimental descriptivo correlacional. La población fueron 24 colaboradores, aplicando un muestreo censal. Para la recopilación de data, se aplicaron cuestionarios de encuesta de 15 ítems en la escala de Likert. Se evidenció una negativa, débil e indirecta relación entre las variables ( $r = -0.287$ ). Además, se identificaron correlaciones significativas en las dimensiones de motivación: -0.424 para la motivación de logro, -0.371 para la de poder y -0.468 para la motivación de afiliación. Se concluyó que, a superior motivación, inferior es el nivel de talento humano, resaltando la necesidad de revisar y mejorar las políticas de motivación dentro de la organización.

Finalmente, Quiñones (2019) analizó la retención del talento humano en una entidad financiera de Santiago de Surco en 2019. La metodología efectuada fue cuantitativa con un diseño descriptivo y no experimental, transversal. La población fueron los colaboradores de las agencias, y se seleccionó una muestra

de 28 colaboradores. Para la recopilación de data, se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de 16 ítems. Se encontró que el 92.86% de los colaboradores tenían un nivel de percepción adecuado respecto a la gestión de la retención del talento humano. Otros factores que influyen en esta percepción son el salario, los beneficios sociales, la calidad de vida laboral y las relaciones con los demás empleados. Se concluyó que una gestión eficaz favorece la retención del talento.

La motivación de los empleados y la retención del talento representan determinantes importantes en el éxito y la sostenibilidad de una empresa porque están íntimamente conectados con el desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados. Existen múltiples teorías que han analizado este fenómeno desde diferentes ámbitos, destacando las estrategias de gestión que fomentan el compromiso de los empleados y un clima laboral positivo. En este contexto, el marco teórico actual analiza las principales definiciones y teorías respecto a la motivación en el trabajo, así como la retención del talento.

La calidad profesional de una empresa que brinda servicio está vinculada de manera directa a la motivación y el compromiso de los trabajadores. Escritores como Jensen y Meckling han examinado la interfaz propietario-empleado centrandose su atención en los mecanismos de incentivos. Escritores como Jensen y Meckling han examinado la interfaz propietario-empleado centrandose su atención en los mecanismos de incentivos. Abraham Maslow, por su parte, sugiere una necesidad que, una vez satisfecha, motiva y autorrealiza a un individuo en su campo profesional. Enfoques como estos nos ayudan a entender la motivación junto con su influencia en el contexto organizacional y la satisfacción laboral (Govea & Doménica, 2020).

Según los autores, Puma y Estrada (2020), asume la forma en la realidad como un conjunto particular de empleados que intentan motivar a los empleados para lograr ciertos objetivos o llevar a cabo actividades específicas. Esta motivación se deriva de consideraciones tanto de factores individuales como organizacionales que, si están alineados, pueden llevar a una mayor

productividad y a una mejor experiencia laboral. La consolidación de relaciones de apoyo con superiores y compañeros de trabajo facilita la mitigación de insatisfacción y el aumento del compromiso organizacional. Además, los colaboradores motivados tienen más probabilidades de enfrentar la adversidad con mayor resiliencia y hacer contribuciones positivas al lugar de trabajo.

De igual forma, Peña y Villón (2018) afirman que la cultura organizacional es uno de los factores más importantes para el éxito organizacional, ya que afecta la productividad y la satisfacción laboral. Esta perspectiva se analiza como la energía que impulsa a los empleados a afrontar diversas metas que les permitan satisfacer no solo sus necesidades básicas sino también muchos de sus deseos. Por tanto, factores como las condiciones de trabajo del personal, el ambiente laboral y las interacciones con los directivos también son muy importantes para la motivación. En este caso, un empleado que está motivado no solo mejora significativamente la productividad, sino que también contribuye al éxito general de la empresa. Por lo que, una gestión eficaz de la motivación en el trabajo es importante para alcanzar los objetivos empresariales y mejorar el bienestar de los empleados.

En relación con las teorías de motivación laboral aplicadas y analizadas en el escenario corporativo, son las siguientes:

La teoría de los incentivos muestra que el esfuerzo productivo de un empleado está en proporción directa al beneficio recibido por el trabajo realizado. Sin embargo, para que tales recompensas tengan un impacto favorable en el rendimiento, hay otros factores más críticos que deben ser entendidos, como que la meta sea lo suficientemente simple como para ser alcanzada y que la contribución de uno será reconocida y recompensada adecuadamente. De manera similar, la motivación es diferente para cada persona debido a sus sistemas de valores particulares y contexto cultural, lo que hace que la necesidad de desarrollar sistemas de recompensas flexibles y adaptables sea imperativa. Como tal, el diseño que incluye una estrategia para la compensación y el personal no solo debe centrarse en atraer y retener el talento deseado, sino

también en cumplir con las expectativas de los empleados en relación con los objetivos organizacionales para lograr compromiso y un rendimiento sostenido (Jensen & Meckling, 1976).

Por lo tanto, la teoría enfatiza la importancia de factores económicos motivacionales como el rendimiento competitivo, los bonos orientados a resultados y las recompensas monetarias como razones para que los empleados realicen tareas. Esta perspectiva, a su vez, se sostiene con el hecho de que las personas tienden a estar dispuestas a aceptar recursos económicos como remuneración de sus esfuerzos y como una culminación de los objetivos fijados por la entidad. Lograr recompensas tangibles no solo motiva un rendimiento excepcional, sino que también contribuye positivamente a los niveles de productividad general del equipo. Además, los incentivos económicos son captados como una forma de valorizar el trabajo efectuado, lo que incentiva la lealtad y compromiso hacia la compañía. Por tanto, esta teoría subraya cómo la alineación entre los intereses de los empleados y las políticas de compensación puede lograr beneficios tanto para los colaboradores como para la entidad (Romero et al., 2018).

Por otro lado, la teoría de los dos factores fue propuesta por Frederick Herzberg quien es bastante crítico en materia de motivación, ya que reconoce dos grupos de factores: los higiénicos y los motivadores. Por un lado, las condiciones de trabajo, salarios y relaciones interpersonales como parte de los factores de higiene son importantes a considerar para evitar la insatisfacción; sin embargo, su presencia no garantiza la satisfacción de los empleados. Por otro lado, los factores que pueden considerarse motivacionales, que incluyen recompensa, desarrollo personal e incluso la culminación de metas, reciben especial importancia para poder lograr que la motivación y satisfacción en el trabajo sean verdaderas. De este modo, al balancear ambas tipologías de factores, se logra un mayor compromiso y desempeño en la labor (Herzberg, 1954).

Del mismo modo, la teoría establece que el reconocimiento es uno de los factores motivadores que impacte la satisfacción y el compromiso de los

colaboradores. Este reconocimiento se considera un aspecto intrínseco, ya que se relaciona con cómo los trabajadores ven su desempeño y aportes dentro del lugar de trabajo. En consecuencia, cuando reciben elogios, reconocimientos o incluso menciones por sus logros, los colaboradores se sienten importantes, lo que a su vez eleva su expectativa de mejorar aún más. Por otro lado, el reconocimiento insuficiente puede causar desmotivación y frustración, porque los trabajadores pueden sentir que su aporte no tiene valor. En este orden de ideas, las organizaciones deben poner en práctica conceptos que aseguren el reconocimiento, pues esto no sólo incrementa la satisfacción del trabajo, sino que también se crea un clima organizacional positivo (Alvarado & Argüello, 2018).

Por su parte, la teoría de las necesidades de Maslow explica cómo se estructuran las necesidades humanas en un orden particular que determina la motivación y el comportamiento. En la base de esta pirámide están las necesidades fisiológicas que son cruciales para la supervivencia, luego viene la necesidad de seguridad que abarca la estabilidad emocional, física y económica. A continuación, en el orden piramidal están las necesidades sociales que se refieren al sentido de pertenencia y la interacción social y después de eso, las necesidades de estima que conciernen al respeto propio y el reconocimiento. Por último, en la cúspide está la autorrealización, en donde el individuo trata de obtener las metas que se ha fijado autogestionándose. En el contexto laboral, la ejecución de estos requerimientos resulta relevante a la hora de retener a los colaboradores en su empresa y para el desempeño de los empleados, puesto que, si no se satisfacen las necesidades mínimas, esto impactará de manera negativa en la productividad y el compromiso (Maslow, 2017).

De igual manera, la teoría postula que es fundamental que las empresas cubran estas necesidades aportando debidas instalaciones a los empleados a los efectos de que estos cuenten con espacios idóneos. Además, señala que es importante mantener un entorno físico en el trabajo que sea cómodo, por lo tanto, un entorno seguro y saludable no solo ayuda a satisfacer las necesidades

fisiológicas, sino que también mejora el nivel de motivación y compromiso de los empleados. Se deduce que cuando los empleados experimentan comodidad y seguridad, su atención y concentración en las tareas aumenta y esto conlleva un aumento correspondiente en la producción. Por lo tanto, se deben garantizar condiciones de trabajo adecuadas para mejorar la productividad y la motivación en el trabajo (Miranda, 2016).

Ahora bien, la motivación laboral, es importante porque contribuye a la productividad y calidad del trabajo, además impacta en la satisfacción personal. Así también, la motivación es un elemento clave para incentivar el compromiso de los colaboradores hacia los propósitos de la compañía, mejorando la competitividad en el mercado. Por lo tanto, promover un escenario laboral motivador es crucial para el éxito organizacional y el desarrollo personal de los colaboradores, creando un ciclo positivo que beneficia a ambas partes (Andrade et al., 2021).

Asimismo, puede definirse como el resultado del vínculo entre un individuo y la acción matriculada por la entidad destinada a producir factores que impulsan y motivan al empleado a lograr objetivos y metas establecidos. Esto destaca el compromiso entre el individuo y la organización, indicando que la motivación no es simplemente un problema individual y es sensible al entorno y a los impulsores establecidos por el colaborador (Peña & Villón, 2018).

Así también, se puede destacar las características de la motivación laboral, por un lado, el conocimiento de necesidades es entender los requerimientos de los colaboradores. Esto significa determinar qué es lo que valoran más, ya sea reconocimiento, avance profesional o un adecuado escenario laboral. Entender tales requerimientos logra que los líderes elaboren tácticas motivacionales más eficaces (Alcántara, 2022).

Por otro lado, el compromiso y eficiencia, se refiere a que los colaboradores motivados están más comprometidos con sus funciones. Esto resulta en un avance en productividad y eficiencia, ya que se sienten más conectados con su trabajo y están más disponibles a alcanzar los propósitos de

la compañía (Sotelo et al., 2016).

Asimismo, el desarrollo personal y profesional, indica que el trabajo de un colaborador no debe verse solo como acciones a realizar, sino como una fase a un plazo futuro determinado que puede llevar a su progreso personal. Cada empresa interesada en la capacitación y desarrollo del empleado ha mejorado los resultados, pero también se ha observado un notable aumento en el nivel de lealtad a la marca y en el valor (Parjoleanu, 2020).

Por otro lado, la motivación y la calidad de vida de un empleado están estrechamente relacionadas, ya que un entorno laboral que fomenta el bienestar promueve el equilibrio y la satisfacción, lo que resulta en un impacto positivo en su rendimiento (Alcántara, 2022). Además, el reconocimiento y aprecio por los esfuerzos de los colaboradores a través de elogios o recompensas fomenta su productividad y motivación (Sotelo et al., 2016).

En ese contexto, la comunicación efectiva permite a los empleados discutir sus pensamientos y problemas mientras construyen confianza y compromiso (Parjoleanu, 2020). Asimismo, otorgar autonomía en sus funciones les brinda mayor responsabilidad y sentido de pertenencia, aumentando su compromiso con la organización (Alcántara, 2022). Finalmente, un escenario laboral positivo, enfocado en la diversidad y respeto, no solo acerca talento, sino que impulsa la innovación y el rendimiento (Sotelo et al., 2016).

Particularmente en lo referente a los beneficios tan ordenados como reconocimientos, crecimiento profesional y ambiente de trabajo, la motivación en el trabajo tiene ventajas, siendo también uno de los motores principales para lograr la eficiencia de los colaboradores. En suposiciones, motivados produce más productividad, compromiso, así como una mayor creatividad y actitud colaboradora. También, disminuye la rotación y contribuye a crear un clima organizacional positivo, lo que Standard constata que fomentar esa motivación ayuda a fortalecer el sentido de pertenencia. También impulsa innovaciones al estimular la resolución creativa de problemas y las mejoras de procesos. También reduce conflictos, estrés y absentismo mientras mejora la cohesión del

equipo. Por lo tanto, la empresa se vuelve más competitiva a través de una mayor eficiencia y capacidad de respuesta al mercado. Por último, una fuerza laboral motivada mejora el servicio al cliente y genera una imagen positiva de la empresa, convirtiendo a los empleados en embajadores de la marca (Andrade et al.,2021).

En contraste, el talento humano busca lograr una mejora continua a nivel colectivo, individual y organizacional, considerándolo no solo como un recurso, sino como un conjunto de destrezas necesarias para el éxito de las empresas. Existen autores pioneros como Viktor Vroom, Dave Ulrich y Mitchell, quienes, con sus teorías, han contribuido de manera significativa sobre el compromiso que los colaboradores tienen con su puesto y la compañía. Por un lado, Ulrich redefine el capital humano al mantener la importancia de integrarlo dentro de los marcos organizacionales porque mejora la competencia y el rendimiento. Por otro lado, Vroom y Mitchell analizaron el compromiso de los empleados y descubrieron que los empleados con mayor compromiso ponen un mayor esfuerzo. Estas teorías enfatizan la necesidad de gestionar el capital humano para crear un entorno de trabajo eficiente y productivo (Pérez et al., 2023).

Según Obando (2020), sobresale por una de las piezas esenciales en el avance de una entidad, dado que positivamente afecta en el logro de los propósitos empresariales. Este concepto destaca no solo las habilidades técnicas de los consultores, sino también los contextos emocionales y sociales que contribuyen a un entorno de trabajo efectivo. Por lo tanto, la capacitación en recursos humanos surge como una base fundamental para mejorar las calificaciones y la motivación de los empleados. Además, es visto como un recurso táctico que, cuando se controla correctamente, puede lograr un efecto sólido en la competitividad de la compañía, facilitando un avance integral del personal, y a su vez preservar el incremento de la compañía en su conjunto.

Así también, Diaz y Quintana (2021) enfatizan que es el recurso más revelante de cualquier compañía, ya que se efectúa como el elemento impulsor del progreso y crecimiento empresarial sustentable, asimismo por medio del

esfuerzo conjunto de los stakeholders, se alcanzan las metas fijadas por la elevada dirección. Este concepto engloba no solo las destrezas de los colaboradores, sino también su potencial para influir al éxito de la compañía, por lo tanto, una gestión adecuada del talento humano es relevante, porque directamente impacta en la competitividad y productividad de la entidad, generando un ambiente de cooperación que beneficia tanto a los colaboradores como a la empresa.

Con relación a los fundamentos teóricos, tenemos la teoría de la expectativa de Victor Vroom que establece que la motivación de los empleados no solo depende de su deseo de alcanzar una meta, sino también de su percepción sobre la relación entre desempeño, esfuerzo y recompensas. Según Vroom, los colaboradores tienen que pensar que sus esfuerzos serán efectivos para obtener un buen resultado, lo que significa que deben tener un resultado positivo del trabajo duro realizado. Esta creencia se convierte en un motor que motiva a los empleados a trabajar más duro. La motivación sufre una disminución significativa para las personas cuando no hay una explicación razonable para el gasto realizado. Por lo tanto, es crucial desarrollar e implementar estrategias organizacionales que determinen cómo las acciones individuales conducen a resultados exitosos y recompensas colectivas (Espinoza & Yoza, 2024).

Asimismo, la teoría subraya la importancia de los aspectos tanto instrumentales como evaluativos durante la etapa de motivación. Por un lado, se aplica el instrumento donde se asume que un desempeño correcto tendrá un resultado positivo, como las recompensas, ascensos, altos salarios y reconocimiento; por lo tanto, si los empleados perciben que sus esfuerzos no serán recompensados, su motivación para intentar se verá afectada negativamente. Por otro lado, 'valencia' se refiere a la importancia que cada miembro del personal asigna a las recompensas existentes, de modo que las organizaciones deben garantizar que las recompensas ofrecidas superen las expectativas y sean completamente deseadas por los empleados (Espinoza & Yoza, 2024).

Esta teoría, por su parte, sostiene que la motivación de los colaboradores

depende no solamente de la existencia de incentivos, sino de la forma en que los incentivos son percibidos. Ellos determinarán si su esfuerzo les resulta provechoso y benéfico, lo que implica que existe una necesidad para que los líderes comprendan sus expectativas y necesidades a fin de formular propuestas motivacionales apropiadas. Por esta razón, se vuelve esencial desarrollar una cultura laboral que potencie la colaboración y la consulta en la toma de decisiones, al mismo tiempo que eleva las expectativas y percepciones instrumentales, lo que mejorará el rendimiento y el compromiso de los empleados (Ponce & Steeven, 2023).

En contraste, la Teoría de Gestión del Talento de Ulrich aborda la función de gestión de empleados en una organización de una manera más holística, integrándola con cuatro roles distintos en la gestión de recursos humanos. Un socio estratégico que alinea las estrategias con los objetivos organizacionales; un agente de cambio que lidera la transformación; un experto en procesos que optimiza; y un socio del empleado que involucra. Observa que también se requieren cambios y mejoras en la productividad en esta área (Maliqueo et al., 2021).

La teoría destaca que los recursos humanos deben superar el marco administrativo y enfocarse en un socio estratégico. Esto significa que deben agrupar sus funciones con los propósitos comerciales, cultivando competencias clave en los empleados para mejorar el rendimiento y la integración organizacional (Silva et al., 2024).

Además, el fenómeno de la globalización junto con el auge de la tecnología ha transformado el ámbito de los recursos humanos, haciéndolo más proactivo y cooperativo. Se sugiere que las funciones sean descentralizadas, dando a los gerentes de línea un papel activo en la gestión del talento, lo que potencia la agilidad, el empoderamiento y el compromiso organizacional (Silva et al., 2024).

Por su parte, la teoría del arraigo laboral, enfatiza la relevancia que se otorga a los lazos emocionales que los colaboradores crean con su escenario laboral, lo que conduce a compromiso y satisfacción en su trabajo. Este arraigo

se manifiesta a través de la identificación con la misión de la organización y el sentido de pertenencia que sienten hacia su equipo, por lo tanto, cuando los trabajadores perciben un ambiente de apoyo y reconocimiento, su motivación y bienestar aumentan, impactando positivamente en la calidad de la atención que otorgan. Este aspecto no solo potencia la experiencia laboral de los profesionales, sino que también ayuda en el avance social y emocional de la entidad en su grupo, creando así un ciclo virtuoso que, a su vez, beneficia a ambas partes (Cantos et al., 2024).

Además, se necesitan estrategias efectivas de retención de empleados en la organización y, como tal, se deben ofrecer a los empleados recursos adecuados, capacitación continua y liderazgo efectivo. Como resultado de un liderazgo positivo, hay una mayor lealtad del personal y crecimiento profesional que, en última instancia, conduce a una mejor retención de empleados, así como a un ambiente de trabajo saludable (Cantos et al., 2024).

Según la teoría, tener un vínculo laboral con una empresa aumenta la intención de retención, particularmente entre los millennials que enfatizan el crecimiento profesional. La inseguridad laboral puede tener un impacto en el compromiso organizacional y el comportamiento del empleado. Debido a esto, las empresas deben fomentar el reconocimiento y las oportunidades de avance para potenciar la satisfacción del colaborador y reducir la rotación (de la Garza, 2022).

Con relación a lo anterior, se resalta la importancia del talento humano, pues este es uno de los activos más relevantes para el logro de objetivos dentro de una compañía. Una buena administración no solo mejora la productividad, sino que también ayuda a diseñar un clima organizacional productivo y positivo. La inversión en desarrollo de destrezas, capacitación y competencias suele elevar la motivación y la satisfacción de los colaboradores, lo que favorece la retención del personal y reduce la rotación. responder en un entorno empresarial altamente competitivo (Castro & Delgado, 2020).

Igualmente, relevante es la observación de las características asociadas con

el talento humano, que consiste en personas que poseen habilidades blandas y duras que les permiten desempeñar sus responsabilidades de manera efectiva (Chong, 2017). Además, la motivación y el compromiso impulsan el cumplimiento de objetivos y mejoran el ambiente laboral (Arbulú, 2016). Por otro lado, la adaptabilidad es clave en un entorno en constante cambio, permitiendo la evolución profesional (Garcia, 2017). Asimismo, la creatividad y la innovación favorecen la generación de nuevas ideas y soluciones (Talledo & Amaya, 2020). Por su parte, la colaboración y el trabajo en equipo potencian la productividad y el logro de metas compartidas (Chong, 2017). Así también, el liderazgo, tanto en directivos como en empleados, influye positivamente en la organización (Castro & Delgado, 2020).

Por otra parte, la ética y la responsabilidad garantizan una actuación profesional basada en la honestidad (Arbulú, 2016). Además, la capacidad de aprendizaje permite la mejora continua del talento humano (Garcia, 2017). Así también, la diversidad en habilidades y experiencias enriquece el entorno organizacional (Andrade et al., 2021). Finalmente, la orientación a resultados fomenta el enfoque en metas claras y el trabajo proactivo para alcanzarlas (Armijos et al., 2019).

Luego de haber analizado el talento humano, se puede comenzar a definir la retención de talento, la cual requiere la ejecución de estrategias que permitan disminuir la rotación del personal y aumentar la permanencia de los colaboradores. Hay investigadores como March, Ajzen y Simón, y Kahn que ofrecieron perspectivas teóricas básicas sobre el tema. Ajzen menciona que las actitudes y creencias juegan un papel relevante en la decisión de los colaboradores de persistir en la compañía. March y Simon analizan la vida organizacional en términos de decisiones en el trabajo, sobre las expectativas, la satisfacción y las posibilidades de desarrollo de la persona para ayudar a la organización. Kahn lo subraya, existe una fuerte relación entre el nivel de compromiso emocional que tiene un individuo hacia su trabajo y la lealtad del empleado hacia la organización. Esto ayuda a formular estrategias más holísticas

en torno a la retención de empleados para las empresas (Díaz & Salazar, 2021).

La definición brindada por Madero (2019), revela que esta evita que una compañía tenga costos excesivos por la rotación. Al mismo tiempo, permite mantener sostenido el clima organizacional. Tanto la unión como la fidelización del talento son acciones que las organizaciones llevan a cabo pensando en lo que se gasta en atraer, capacitar y en algunos casos, reubicar a los nuevos trabajadores. Es muy común que los jóvenes especialistas en cierta área no estén dispuestos a aceptar solamente una buena paga, sino ser parte de empresas que les interesen y donde haya congruencia entre el propósito de la compañía y sus valores personales.

De la misma manera Checa et al. (2020) indica que el retener colaboradores es muy crucial para la competitividad organizacional. Necesitan ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, promover una cultura positiva y preocuparse por el bienestar de los colaboradores. Además, la satisfacción y lealtad se incrementan por sistemas de reconocimiento, condiciones de trabajo flexibles y una atmósfera inclusiva en general, disminuyendo la rotación y aumentando la productividad.

Asimismo, es importante Retener la fuerza laboral, dado que es crítico para una organización ya que esto afecta su competitividad y adaptabilidad en un escenario económico cambiante. Al mantener a los colaboradores más importantes, una entidad cimienta competencias y habilidades cruciales, fomenta una buena cultura laboral que atrae a nuevos empleados y mejora la moral de los empleados existentes. Además, reducir la rotación de empleados disminuye los costos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados. En un área donde los recursos son limitados, es fundamental implementar estrategias de retención que vayan más allá de la compensación financiera e incluyan desarrollo profesional, reconocimiento y una cultura laboral que fomente y satisfaga el compromiso de los empleados (Parra & Elizabeth, 2020).

Retener talento implica múltiples características, como ofrecer una compensación competitiva, lo que asegura que los colaboradores se sientan

valorados y comprometidos con la institución. Además, las oportunidades de desarrollo y crecimiento personal fomentan el avance profesional mientras se trabaja, mejorando así la satisfacción laboral y la moral de los empleados. La retención del talento abarca diversas estrategias, entre ellas, una política salarial adecuada que mantenga la motivación y el compromiso de los colaboradores. Adicionalmente, los programas de formación y desarrollo se traducen en una mayor satisfacción profesional durante el ejercicio de la función que, a su vez, se refleja en el clima organizacional y la motivación general de la plantilla (Villasana, 2022).

En relación con las teorías tenemos a la del comportamiento planificado, que menciona que la retención de empleados depende de factores psicológicos y sociales, como el sentido de pertenencia, satisfacción laboral y la percepción de control. Un escenario que motive el compromiso emocional y una cultura organizacional enfocada en la confianza y el reconocimiento fortalece la permanencia del talento. Por otra parte, las oportunidades para el avance profesional y la formación continua actúan como fuertes incentivos para que los empleados opten por permanecer a largo plazo (Ajzen, 1991).

La teoría también enfatiza si un empleado fomenta una actitud positiva hacia su trabajo, entonces es muy probable que esté dispuesto a permanecer en ese trabajo por un período prolongado. Esto incluye factores como la satisfacción laboral, el reconocimiento y las ventajas de desarrollo profesional. Por otro lado, si un empleado siente que su entorno social (compañeros, superiores, familia) apoya su decisión de quedarse, es más probable que desee permanecer en su puesto. Finalmente, si un empleado percibe que tiene suficiente poder y recursos para continuar haciendo su trabajo, la intención de quedarse será más fuerte. Esto puede abarcar factores tales como la satisfacción con el trabajo, el desarrollo de carrera y el nivel de apoyo organizativo. Estos aspectos sugieren que la intención de permanencia laboral puede ser conceptualizada como una conducta que surge de las actitudes hacia el trabajo y las sanciones sociales asociadas al mismo (Nava et al., 2022).

Además, la teoría de los costos de rotación enfatiza que la rotación de empleados acarrea costos directos e indirectos y afectan el capital humano y social de una entidad. Ya que al perder personal con experiencia se pierde un conjunto de saberes y destrezas que interfiere en el trabajo y su calidad. El hecho de que esto afecte la motivación lo hace peor porque termina creando un ciclo en el que la cultura organizacional sufre mucho. Por lo tanto, las empresas necesitan diseñar estrategias específicas que afecten positivamente la rotación de empleados, el compromiso y todos los costos necesarios (March & Simon, 1993).

La teoría también hace hincapié en los gastos significativos que las empresas deben afrontar por cada empleado que se va. Primero, hay un costo asociado a la búsqueda y la colocación de un nuevo trabajador. Adicionalmente, el nuevo trabajador a ser contratado debe ser orientado y capacitado como un trabajador de la empresa, lo que se pierde si finalmente decide irse. Así como lo anterior, la rotación implica igualmente pérdida de la productividad y la calidad de trabajo por el desgaste que significa perder la base de conocimiento y de experiencia. Para contrarrestar estos costes las empresas pueden recurrir a estrategias tales como el pago de remuneraciones más elevadas, complementos y desarrollo profesional, con miras a incrementar la fidelidad de los trabajadores y, por ende, disminuir la rotación (Parjoleanu, 2020).

La teoría del engagement enfatiza que el compromiso con una organización reduce la rotación y aumenta la lealtad. La participación activa, la comunicación bidireccional y el reconocimiento son estrategias que subrayan esta conexión al crear un escenario donde los colaboradores se sienten apreciados y motivados, lo que potencia así el éxito organizacional. (Kahn, 1990).

La teoría comprende el compromiso organizacional como un lazo emocional, cognitivo y físico entre los empleados y su trabajo. Este engagement, promovido por la percepción de justicia organizacional, potencia la práctica de comportamientos proactivos, así como el fortalecimiento de la cultura

organizacional. Del mismo modo, la gestión del cambio es esencial para lograr la adaptación del rendimiento organizacional y la efectividad de los sistemas de intervención. Así, las organizaciones que buscan compromiso no solo mejoran el bienestar de sus empleados, sino que también obtienen beneficios competitivos, lo que está asociado con un mejor rendimiento y una cultura organizacional más saludable (Quiroz & Muñoz, 2020).

De manera práctica, el estudio se justifica debido a que fortalece la motivación en los empleados, aumentando su productividad, devoción y lealtad a la empresa, optimizando así los resultados financieros y la viabilidad del negocio. Además, permitirá formular estrategias adecuadas para disminuir la rotación del personal, reducir los costos que se asocian con la contratación y capacitación de nuevos colaboradores, e incluso, mejorar el clima organizacional.

Desde una perspectiva social, esta investigación contribuirá al bienestar de los trabajadores del sector agrícola en Chimbote, pues al comprender la relación entre las variables analizadas, se implementarán tácticas que potencien las condiciones laborales y el confort de los colaboradores y sus familias. Por lo tanto, los resultados permitirán desarrollar políticas organizacionales que fomenten un escenario laboral más satisfactorio, que promuevan el desarrollo profesional y fortalezcan el vínculo entre los colaboradores y la empresa. Además, al optimizar la retención del talento, se contribuirá a la reducción de la rotación laboral, proporcionando mayor estabilidad económica a las familias de los trabajadores y fortaleciendo el tejido social de la comunidad de Chimbote, donde el sector agrícola representa una importante fuente de empleo y desarrollo económico.

La investigación aporta teóricamente al integrar diversas perspectivas, por un lado, la teoría de los incentivos de Jensen y Meckling, destaca cómo los incentivos económicos alinean los intereses de los trabajadores, por otro lado, la teoría de los dos factores de Herzberg, distingue entre higiénicos y motivadores para la satisfacción laboral. Por lo cual, hay varias teorías que justifican la

retención de talento. Ajzen explica cómo las actitudes influyen en la permanencia, March y Simon analizan el costo de la rotación, mientras Kahn subraya el compromiso emocional. Maslow, por otro lado, destacó también la importancia de cumplir con los requerimientos laborales. Este enfoque multidimensional valida los resultados desde distintas perspectivas.

Desde un punto de vista metodológico, este estudio destaca en su enfoque cuantitativo, el cual permite a priori analizar de manera empírica y fundamentada la relación entre las variables. Del mismo modo, el diseño no experimental y el nivel correlacional son pertinentes al alcance del estudio porque las variables se estudian en su contexto. Así se podrá determinar la magnitud y la dirección del vínculo entre las variables analizadas. Asimismo, el enfoque transversal presenta una visión general en un momento particular, lo que facilita identificar problemas críticos y facilita una intervención rápida para gestionar los recursos humanos de manera más eficaz.

Con respecto al problema, se observa que, en la actualidad, la motivación en el trabajo es un elemento crítico tanto en economías emergentes y desarrolladas. Por ejemplo, en Estados Unidos, el 85% de las empresas han informado una baja significativa en la motivación de sus colaboradores después de seis meses de trabajo. Por otro lado, en Perú, el 76% de los trabajadores informan insatisfacción laboral debido a la ausencia de tareas desafiantes, un mal ambiente organizacional, liderazgo débil, salarios inadecuados y poco margen para el avance. Esta desmotivación impacta negativamente tanto en el confort de los colaboradores como en la productividad organizacional (Custodio et al., 2020).

En Ecuador, la retención de talento y la motivación laboral son desafíos clave en un entorno empresarial competitivo. La globalización y la tecnología exigen nuevos enfoques de gestión, pero muchas empresas aún aplican modelos tradicionales que generan desmotivación y alta rotación. La falta de comunicación efectiva agrava esta situación, desconectando a los empleados de la misión organizacional. Por ello, es crucial adoptar estrategias que fomenten el

empoderamiento, la comunicación y un ambiente laboral positivo (Noboa et al., 2020).

A nivel nacional, la baja tasa de compromiso laboral afecta negativamente en la productividad y eleva la rotación de personal. Esta situación se debe a la desconexión entre los propósitos organizacionales y las aspiraciones de los colaboradores, así como a la ausencia de estrategias de desarrollo y reconocimiento. Además, la priorización de intereses económicos sobre el bienestar laboral desincentiva el compromiso. Estos factores dificultan la motivación y retención del talento, haciendo necesarias acciones urgentes para mejorar la satisfacción laboral y fortalecer la competitividad empresarial (Talledo & Amaya, 2020).

La compañía agrícola, dedicada a la venta de fertilizantes y foliares, enfrenta desafíos en la motivación laboral y la retención de talento. A pesar de operar en un sector clave, se observan bajos niveles de compromiso y satisfacción, lo que afecta la productividad y estabilidad organizacional. Los incentivos, tanto económicos como no económicos, son percibidos como insuficientes, y las estrategias para mejorar las condiciones laborales y el reconocimiento individual no están claramente definidas. Además, la alta rotación laboral impacta la continuidad operativa y eleva los costos de formación de nuevos empleados. Ante esta situación, es fundamental evaluar y fortalecer los aspectos que inciden en la variable analizada, con el fin de consolidar un equipo comprometido que contribuya al crecimiento y sostenibilidad de la empresa.

En ese sentido, se forma la siguiente pregunta de análisis: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025? Así también, se plantearon las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores en una empresa agrícola en Chimbote en el año 2025?

2. ¿Cuál es el nivel de retención de talento en una empresa agrícola en Chimbote en el año 2025?

3. ¿Cuál es relación entre los incentivos económicos y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025?

4. ¿Cuál es relación entre el reconocimiento y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025?

5. ¿Cuál es relación entre las condiciones de trabajo y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025?

En cuanto a la definición de la variable motivación laboral, se define como un factor que facilita al crecimiento de los empleados dentro de una organización. Se considera un elemento que permite a los trabajadores realizar sus tareas y alcanzar los objetivos establecidos, creando así un buen y satisfactorio escenario laboral. Por otra parte, se vincula con la predisposición de los trabajadores a realizar esfuerzos orientados al logro de propósitos organizacionales, lo que a su vez puede traducirse en un mejor funcionamiento y en una mayor satisfacción laboral (Dolores et al., 2023).

De acuerdo con los autores Rodríguez et al. (2020) la motivación laboral se puede dimensionar primero en incentivos económicos, que son considerados como un mecanismo para motivar a los trabajadores. Sin embargo, se señala que estos incentivos no son transparentes y que la distribución del personal es desigual, lo que puede afectar la motivación laboral. Además, se destaca que, actualmente, las condiciones de abandono o permanencia de las compañías se enfocan más en aspectos emocionales que en la compensación económica. Esto sugiere que, aunque los incentivos económicos son importantes, no son el único factor que incide en la motivación y retención de los colaboradores (Rodríguez et al., 2020).

Por otro lado, el reconocimiento es la importancia de fijar metas alcanzables y claras, las cuales dirijan la conducta de los trabajadores, asimismo, las metas son fundamentales para la motivación y dirigen la conducta del

individuo, esto implica que el reconocimiento de las metas y logros de los trabajadores es crucial para fomentar su motivación laboral, ya que les otorga un sentido de propósito y dirección laboral. Finalmente, las condiciones de trabajo son un factor importante ya que hace referencia a que, en algunos escenarios, los reclamos de los colaboradores destacan en las condiciones, que están relacionados con los requerimientos básicos de existencia. Aunque no pueden solventar completamente las demandas de crecimiento y relación de los colaboradores, estas son consideradas esenciales para la satisfacción del trabajador, ya que están directamente relacionadas con su seguridad y bienestar en el entorno laboral (Rodríguez et al., 2020).

Por otro lado, la retención de talento es la captación y fidelización del talento humano, lo cual implica crear un escenario laboral donde el trabajador se sienta satisfecho, haya espacio para el crecimiento profesional y se sienta comprometido con la organización, de tal manera que esté en condiciones de ser valorado y motivado para quedarse dentro de la empresa por largo tiempo. También, es crucial para el éxito organizacional, pues la pérdida de empleados talentosos puede incidir negativamente en el rendimiento y la competitividad de la entidad (Cabezas & Brito, 2021).

Según los autores Huaraca et al. (2023) la retención de talento cuenta con las siguientes dimensiones: Por un lado, la intención de permanencia, es la disposición de un empleado para permanecer en una entidad a largo plazo. Esta intención está afectada por distintos aspectos, como la satisfacción laboral, el escenario de trabajo, compensación, las oportunidades de desarrollo profesional. La intención de permanencia es un indicador clave de la retención de talento, ya que refleja el compromiso del colaborador con la entidad y su deseo de contribuir a su éxito a lo largo del tiempo.

Por otro lado, la rotación laboral es el movimiento de empleados dentro y fuera de una entidad, incluyendo tanto la salida voluntaria como involuntaria del personal. Representa un desafío significativo, ya que una alta tasa de rotación puede reflejar problemas en la satisfacción laboral, la cultura organizacional o la

efectividad de las políticas de retención. Además, afecta la continuidad del talento en la empresa e incrementa los costos vinculados con la capacitación y contratación de nuevos colaboradores. Por ello, gestionar la rotación laboral de manera eficiente es esencial para mantener un equipo talentoso y comprometido, garantizando la estabilidad y el crecimiento organizacional. Por último, el compromiso organizacional es el nivel de lealtad y conexión que un colaborador siente hacia su entidad. Este compromiso se enfoca en su disponibilidad para cooperar al éxito de la empresa, así como en su intención de persistir a largo plazo. Un alto compromiso está asociado con una superior satisfacción laboral, un mejor desempeño y una inferior rotación de personal. Por ello, impulsar el compromiso organizacional es fundamental para la retención de talento, ya que los colaboradores comprometidos son más sujetos a permanecer en la organización y a contribuir positivamente a su cultura y objetivos (Huaraca et al., 2023).

Por su parte, operacionalmente la motivación laboral fue evaluada a través de un cuestionario estructurado de 18 ítems con escala Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), evaluando tres dimensiones fundamentales: la primera dimensión son los incentivos económicos, la cual se medirá mediante sus indicadores: la valoración de la satisfacción salarial, beneficios adicionales y equidad en las remuneraciones; la segunda dimensión es el reconocimiento, medida a través de los siguientes indicadores: el análisis de su frecuencia, satisfacción y relevancia percibida por los trabajadores; y la última dimensión son las condiciones de trabajo, considerando como indicadores, el ambiente físico laboral, la seguridad y la carga laboral. Esta medición permitirá examinar el nivel de motivación de los colaboradores en la compañía agrícola de Chimbote, clasificándolo en bajo, medio o alto según los puntajes obtenidos en cada dimensión y en la escala general.

Así también, la variable retención de talento fue evaluada por medio de un cuestionario estructurado de 18 ítems con escala Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), midiendo tres dimensiones esenciales: la primera

dimensión es la intención de permanencia, esta se evaluará a través de los siguientes indicadores: el análisis del nivel de interés en continuar, la satisfacción general con la empresa y las oportunidades de desarrollo; la segunda dimensión es la rotación laboral, medida mediante sus indicadores como la evaluación de la frecuencia de cambio de personal, las razones para considerar un cambio y el impacto del clima laboral; y por último, la tercera dimensión es el compromiso organizacional, medido considerando indicadores como la identificación con los objetivos, la lealtad hacia la empresa y el esfuerzo adicional demostrado. Esta medición permitirá determinar el nivel de retención del talento en la compañía agrícola de Chimbote, categorizándolo en bajo, medio o alto según los puntajes obtenidos en cada dimensión y en la escala general.

Se estableció la siguiente hipótesis: dos hipótesis: H0: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025. H1: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025.

Asimismo, se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025.

Mientras que los objetivos específicos fueron: Analizar el nivel de motivación laboral de los trabajadores en una empresa agrícola, Chimbote-2025; Analizar el nivel de retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025; Evaluar la relación entre los incentivos económicos y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025; Identificar la relación entre el reconocimiento y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025; Examinar la relación entre las condiciones de trabajo y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025.

## 2. Metodología

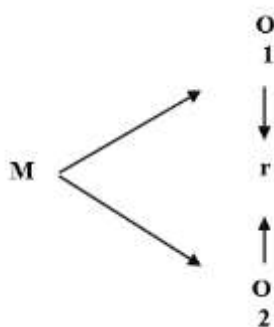
### Tipo y Diseño de investigación

De acuerdo con la finalidad del estudio, la investigación fue aplicada, pues tuvo como propósito proponer mejoras a partir del análisis de las variables analizadas en los trabajadores de la empresa. Según el alcance, fue descriptiva correlacional. Hernández y Mendoza (2020) indican que este determina y describe las características por el tema de análisis y establece vínculos entre las variables, mediante la recopilación de data las variables analizadas.

Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, Hernández y Mendoza (2020) determina que este permite realizar mediciones objetivas y estadísticas, a través de la recopilación de data por medio de encuestas, se redacta y se capta al fenómeno, asimismo de ellos se fija el vínculo entre variables.

El diseño del análisis fue no experimental, ya que se dejó a las variables que se comporten de acuerdo con su naturaleza para posteriormente analizarlo, es decir no hubo ninguna manipulación en ellas (Bastar, 2019). Además, fue de corte transversal, pues la data se recopiló en un momento del tiempo. De acuerdo con Arias et al. (2022) en las investigaciones transversales los datos se toman en un solo tiempo y por única vez.

- Su esquema metodológico es el siguiente:



**Donde:**

M: Trabajadores  
O1: Motivación laboral  
O2: Retención de talento  
r: relación de variables.

### **Población y Muestra**

Hernández y Mendoza (2020) indica que es el grupo total de eventos, individuos o acciones que coinciden en características fijadas y que son propósito de análisis. Para este análisis se tomó en cuenta a la totalidad de 10 colaboradores de la compañía agrícola GVM AGRO SAC.

La investigación al tener una población mínima de análisis, se procedió a efectuar un muestreo censal, según Arias y Covinos (2021) es la técnica en la que se estudia a toda la población en lugar de una muestra representativa, ya que esta es pequeña y no se requiere aplicar técnicas de muestreo para obtener una representación adecuada de la población

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

Se aplicó la encuesta, según Arias y Covinos (2021) es un elemento dirigido exclusivamente a individuos y otorga data sobre sus comportamientos, opiniones o percepciones.

#### **Instrumentos.**

Por lo cual, se efectuó el cuestionario, ya que es el medio a través del cual se recogen los datos mediante la interrogación a los encuestados, con el propósito de conseguir la información solicitada para el análisis (Arias & Covinos, 2021).

### **Validez y Confiabilidad de la Información**

#### **La validación:**

Para medir o validar los ítems en relación con las dos variables, fue la opinión de juicio de especialistas en análisis.

**La Confiabilidad:**

Para obtener la fiabilidad de los instrumentos, se efectuó el cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach, realizando una prueba piloto con la totalidad de la población, debido a que es un número reducido. Los resultados del instrumento para la primera variable revelaron tener una alta confiabilidad, con un valor de 0,853, por lo tanto, este puede ser aplicado a la muestra. De igual manera para el instrumento correspondiente a la segunda variable, los resultados revelaron tener una alta confiabilidad, por ser de 0,841.

**Procesamiento y análisis de la información.**

Para procesar la data, se comenzó con el proceso de tabulación y baremación en Excel, con el fin de obtener estadísticas descriptivas, las cuales fueron presentadas en tablas. Así mismo, se realizaron los cálculos inferenciales empleando el software SPSS, donde se ejecutó en primer lugar una prueba de normalidad para evaluar el procedimiento de correlación a utilizar. De esta manera, para efectuar a prueba las hipótesis, se empleó el coeficiente de Pearson, demostrando una distribución normal, efectuada mediante una prueba paramétrica (Roy et al., 2019).

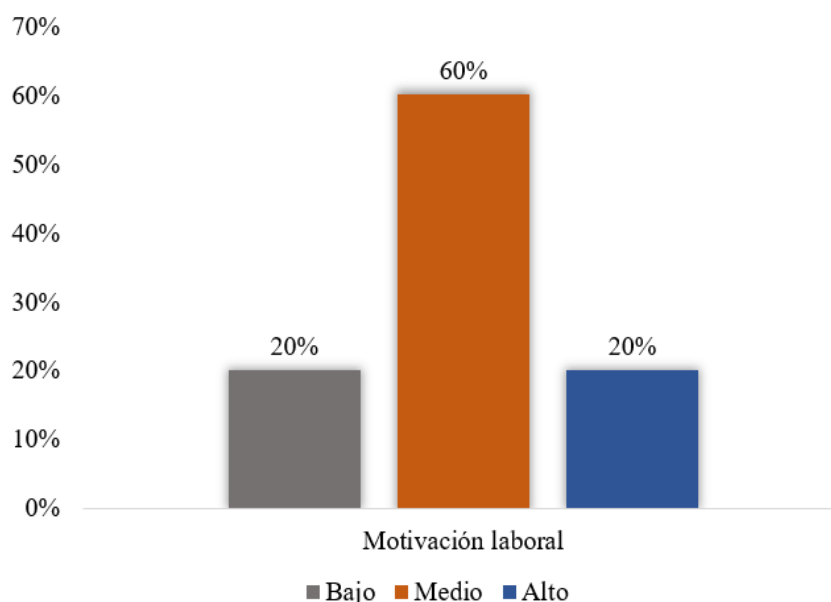
### 3. Resultados

**Tabla 1.**

*Baremación de la variable motivación laboral*

Motivación laboral		
	f	%
Bajo	2	20%
Medio	6	60%
Alto	2	20%
Total	10	100%

Fuente: data de variable estudiada



**Figura 1:** *Baremación de la variable motivación laboral*

#### **Interpretamos:**

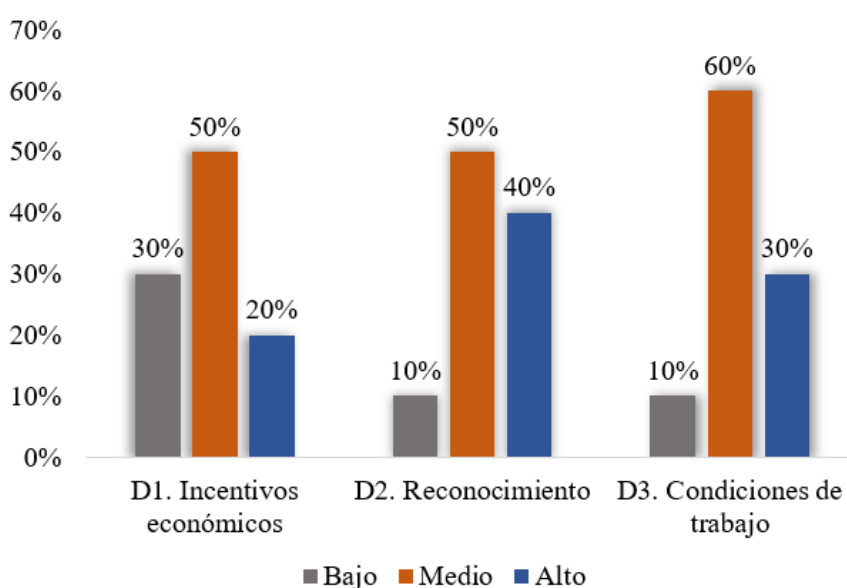
En la Tabla 1 y Figura 1 se identificó que la mayoría de los trabajadores (60%) presentó un nivel medio de motivación. Por otro lado, tanto el nivel bajo como el nivel alto de motivación fueron reportados por el 20% de los empleados, respectivamente. Estos resultados indicaron que, aunque la mayoría de los trabajadores percibió una motivación moderada, existió un equilibrio entre aquellos con una motivación alta y baja dentro de la organización.

**Tabla 2.**

*Baremación de las dimensiones de la variable motivación laboral*

	D1. Incentivos económicos		D2. Reconocimiento		D3. Condiciones de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	30%	1	10%	1	10%
Medio	5	50%	5	50%	6	60%
Alto	2	20%	4	40%	3	30%
Total	10	100%	10	100%	10	100%

Fuente: Dimensiones de motivación laboral



*Figura 2: Baremación de las dimensiones de la variable motivación laboral*

**Interpretamos:**

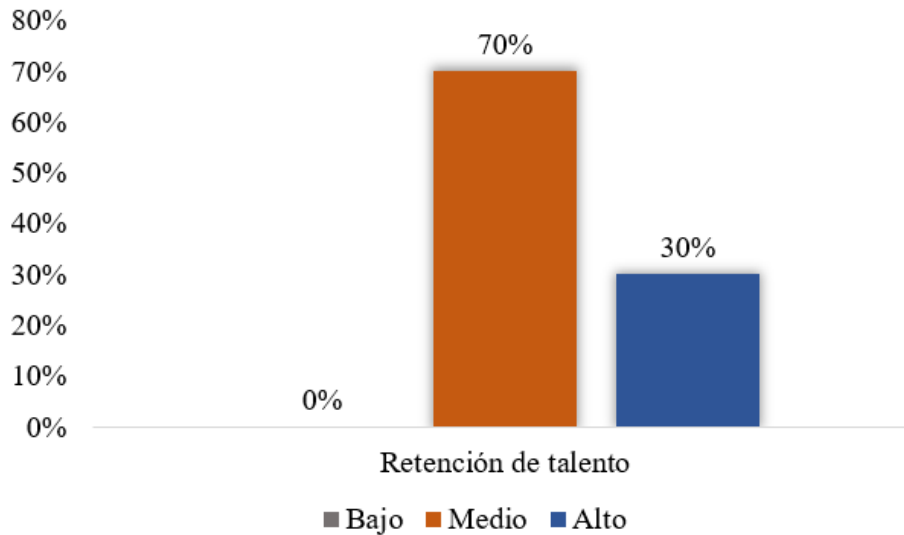
Los resultados de la Tabla 2 y Figura 2 muestra el análisis de las dimensiones de la motivación laboral, respecto a los incentivos económicos, el 50% de los trabajadores lo situó en el nivel medio, mientras que el 30% percibió incentivos bajos y solo el 20% los consideró altos. Respecto a la dimensión reconocimiento, el 50% de los trabajadores lo calificó en un nivel medio, mientras que el 40% lo percibió como alto y solo el 10% lo situó en un nivel bajo. En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, el 60% indicó que se encuentran en el nivel medio, el 30% las percibió como altas y el 10% las consideró bajas.

**Tabla 3.**

*Baremación de la variable retención de talento*

Retención de talento		
	f	%
Bajo	0	0%
Medio	7	70%
Alto	3	30%
Total	10	100%

Fuente: data de variable estudiada.



**Figura 3: Baremación de la variable retención de talento**

**Interpretamos:**

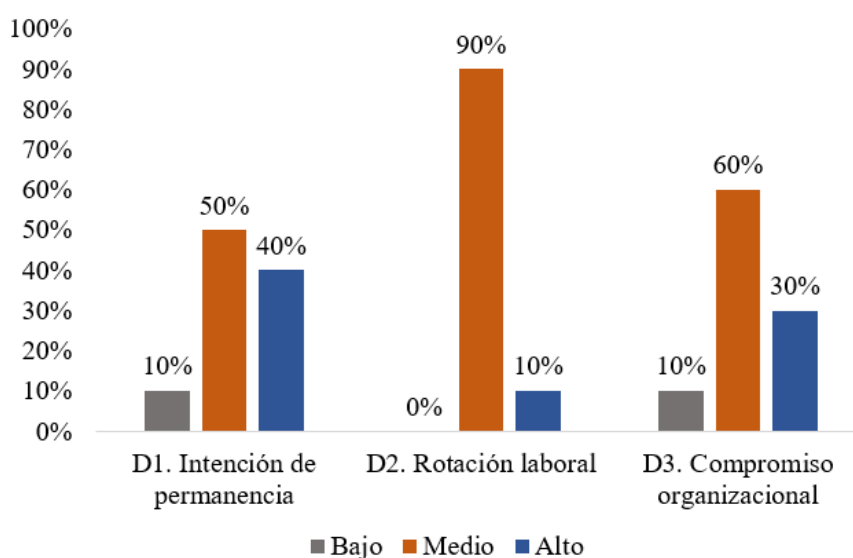
La Tabla 3 y Figura 3 evidenció que la mayoría de los trabajadores (70%) percibió un nivel medio de retención. Por otro lado, el 30% consideró que la retención de talento fue alta, mientras que ningún trabajador la calificó en un nivel bajo. Estos resultados sugirieron que, aunque la mayoría de los empleados mostró una percepción moderada sobre su permanencia en la empresa, un porcentaje considerable manifestó una alta intención de continuar en la organización.

**Tabla 4.**

*Baremación de las dimensiones de la variable retención de talento*

	D1. Intención de permanencia		D2. Rotación laboral		D3. Compromiso organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	10%	0	0%	1	10%
Medio	5	50%	9	90%	6	60%
Alto	4	40%	1	10%	3	30%
Total	10	100%	10	100%	10	100%

Fuente: Dimensiones de retención de talento



**Figura 4:** *Baremación de las dimensiones de la variable retención de talento*

**Interpretamos:**

En la Tabla 4 y Figura 4 se observa que, en la dimensión intención de permanencia, la mayoría de los trabajadores presentó un nivel medio (50%), mientras que un 40% reportó un nivel alto y solo un 10% manifestó una baja intención de permanecer en la empresa. Por otro lado, en la dimensión rotación laboral, el 90% manifestó un nivel medio, mientras que el 10% presentó un nivel alto, además, no se registraron casos en el nivel bajo. Por último, con respecto al compromiso organizacional, se evidenció que el 60% presentó un nivel medio, mientras que el 30% manifestó un alto compromiso y el 10% reportó un nivel bajo.

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad motivación laboral y retención de talento*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,214	10	,200*	,906	10	,256
Retención de talento	,147	10	,200*	,953	10	,702

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: data de variable estudiada.

**Interpretamos:**

En la Tabla 5 se observa la prueba de normalidad, en donde se aplicó el test de Shapiro-Wilk, dado que la muestra estuvo conformada por 10 trabajadores. Los resultados indicaron que la variable motivación laboral obtuvo un estadístico de 0,906 y un valor de significación de 0,256, mientras que la variable retención de talento presentó un estadístico de 0,953 con una significación de 0,702. Dado que en ambos casos los valores fueron superiores a 0,05, no se rechazó la hipótesis nula de normalidad. Esto sugirió que los datos siguieron una distribución normal, lo que permitió la posibilidad de utilizar pruebas paramétricas.

**Tabla 6.***Motivación laboral y retención de talento*

		<b>Correlaciones</b>	
		Motivación laboral	Retención de talento
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,926**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
Retención de talento	Correlación de Pearson	,926**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Fuente: data de variable estudiada

**Interpretamos:**

La Tabla 6 evidenció una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la retención de talento ( $r = 0,926$ ,  $p = 0,000$ ). Este resultado indicó que un mayor nivel de motivación laboral estuvo asociado con una mayor retención de talento en la empresa. La relación significativa al nivel 0,01 permitió confirmar la hipótesis general de estudio.

**Tabla 7.***Incentivos económicos y retención de talento*

<b>Correlaciones</b>			
		Incentivos económicos	Retención de talento
Incentivos económicos	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	10	10
Retención de talento	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	10	10

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

Fuente: data de variable estudiada

**Interpretamos:**

Los resultados de la Tabla 7 mostró una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre los incentivos económicos y la retención de talento ( $r = 0,774$ ,  $p = 0,009$ ). Este resultado indicó que los trabajadores que percibieron mejores incentivos económicos tendieron a permanecer en la empresa, mientras que aquellos con menor percepción de incentivos mostraron una mayor propensión a la rotación. Asimismo, el  $p$  valor menor a 0.01, afirmó la primera hipótesis específica.

**Tabla 8.***Reconocimiento y retención de talento*

<b>Correlaciones</b>			
		Reconocimiento	Retención de talento
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,839**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	10	10
Retención de talento	Correlación de Pearson	,839**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	10	10

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

Fuente: data de variable estudiada

**Interpretamos:**

Los resultados de la Tabla 8 evidenció una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el reconocimiento y la retención de talento ( $r = 0,839$ ,  $p = 0,002$ ). Este resultado indicó que los trabajadores que percibieron un mayor nivel de reconocimiento tendieron a permanecer en la empresa, mientras que aquellos con menor reconocimiento mostraron una mayor propensión a la rotación. Además, dado que el nivel de significancia fue menor a 0.01, se demostró la segunda hipótesis específica.

**Tabla 9.***Condiciones de trabajo y retención de talento*

<b>Correlaciones</b>			
		Condiciones de trabajo	Retención de talento
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	10	10
Retención de talento	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	10	10

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

Fuente: data de variable estudiada

**Interpretamos:**

En la Tabla 9 se mostró una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la retención de talento ( $r = 0,805$ ,  $p = 0,005$ ). Este resultado indicó que los trabajadores que percibieron mejores condiciones laborales tendieron a permanecer en la empresa, mientras que aquellos con condiciones menos favorables mostraron una mayor propensión a la rotación. Por otro lado, el p valor menor a 0.01, demostró la tercera hipótesis específica.

#### **4. Análisis y Discusión**

##### **Establecer la relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025.**

Los resultados de la Tabla 6 evidenciaron una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la retención de talento ( $r = 0,926$ ,  $p = 0,000$ ), por lo cual que un mayor nivel de motivación laboral estuvo asociado con una mayor retención de los trabajadores en la empresa agrícola estudiada. Este resultado se alinea con los hallazgos de Contreras (2021) quien identificó una relación sólida entre la motivación laboral y la retención de talento en su estudio sobre la Generación Millennial en una empresa de consumo masivo de Argentina. En su investigación, se concluyó que el 27% está "totalmente de acuerdo" con sentirse cómodos expresando sus ideas, y un 34% están en desacuerdo con ello, por otro lado, en términos de reconocimiento y valoración por parte de los supervisores, un 31% no siente que su jefe se preocupa por su bienestar, un 38% no están en sus planes buscar trabajo en otra empresa, lo que sugiere cierta estabilidad, pero también un 62% que podría estar abierto a cambiar de empleo. Asimismo, los hallazgos se alinean con Tantaleán (2022) quien reveló una sólida relación entre las variables en la empresa analizada con un ( $r = 0,82$ ,  $p < 0,01$ ) es decir que un alto nivel de motivación tiende a mejorar las condiciones de trabajo y fomentar un ambiente motivador puede reducir la rotación de personal. Además, coinciden con lo expuesto por Bazán (2022) quien reveló una positiva y sólida relación entre la motivación laboral y la retención laboral en los colaboradores de la compañía en mención ( $r = 0.361$ ,  $p < 0.01$ ), destacando que la motivación influye en la retención a través de factores como la demanda de logro, el poder y la afiliación. Esta perspectiva se refuerza con la teoría del compromiso organizacional, la cual que los empleados con un fuerte vínculo emocional con su empresa tienen menor probabilidad de abandonarla. En este sentido, los hallazgos confirmaron que un entorno laboral motivador es esencial para retener talento en la empresa agrícola analizada.

*Estos resultados contribuyeron al conocimiento sobre la relación entre la motivación laboral y la retención del talento en el sector agrícola, un ámbito en el que la rotación*

*de personal suele ser alta. Los hallazgos resaltaron la importancia de implementar estrategias de motivación efectivas, como incentivos económicos, reconocimiento y condiciones laborales óptimas, para reducir la rotación y fortalecer el compromiso organizacional. De este modo, la investigación aporta evidencia empírica que puede servir como base para diseñar políticas empresariales enfocadas en la fidelización del talento humano.*

### **Analizar el nivel de motivación laboral de los trabajadores en una empresa agrícola, Chimbote-2025.**

Los resultados de la Tabla 1 indicaron que la mayoría de los trabajadores (60%) presentó un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 20% manifestó un nivel alto y otro 20% un nivel bajo. Esto se puede sustentar en la Tabla 2, donde se observó que los incentivos económicos fueron percibidos en su mayoría en un nivel medio (50%) o bajo (30%), mientras que el reconocimiento tuvo una mayor proporción en el nivel alto (40%). Por otro lado, las condiciones de trabajo fueron evaluadas como medias en el 60% de los casos y altas en un 30%, sugiriendo que, aunque la empresa brinda condiciones aceptables, aún existen aspectos que podrían fortalecerse para mejorar la motivación de los empleados. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Zárate (2023) quien identificó que el 41% considera el salario, 30% de satisfacción personal, el 25% flexibilidad de horario y el 4% de prestigio de la compañía a la hora de escoger un empleo. Por otro lado, la motivación para continuar en una empresa el 47% pertenece a la capacitación y mejora continua, el 17% de licencia de remuneración por celebraciones especiales y el 15% de descuento corporativas, el 9% de innovación, el 7% es de medicina prepaga, el 3% de lugares en común de recreación y el 2% de after office, por lo tanto, concluye que los empleados no solo buscan compensaciones monetarias, sino también un entorno que valore su desempeño. Asimismo, los resultados sobre la dimensión incentivos económicos, coinciden con lo hallado por Condezo (2021) quien determinó una relación directa y sólida entre el sistema de compensación y la retención del talento humano ( $r = 0.753$ , Sig.  $< 0.01$ ), resaltando que los incentivos salariales motivan a los empleados para permanecer en la empresa. Por tanto, la percepción de incentivos mayormente medios

y bajos en la empresa agrícola podría estar limitando la motivación de los colaboradores, afectando también su decisión de continuar en la organización a largo plazo. Por otro lado, los hallazgos respecto a la dimensión condiciones de trabajo, guardan relación con lo identificado por Marchan (2020) quien encontró que, un 60% de los colaboradores expresó que no recibe un trato justo y equitativo por parte de sus jefes y solo un 9,7% manifestó estar de acuerdo en recibir un trato justo, esto le permitió concluir que, factores relacionados con la motivación intrínseca, como las condiciones laborales, son esenciales para mejorar el desempeño y las relaciones dentro de la empresa. Por lo tanto, la empresa agrícola debe reforzar el entorno laboral para potenciar la motivación de sus colaboradores, tal como sugiere dicho autor.

*Estos hallazgos contribuyen al conocimiento sobre la motivación laboral en el sector agrícola, evidenciando que, aunque la mayoría de los trabajadores mantiene una motivación moderada, los incentivos económicos y las condiciones de trabajo pueden optimizarse para mejorar el compromiso del personal. Además, resalta la importancia del reconocimiento como un factor determinante en la motivación, lo que sugiere que las estrategias empresariales deben equilibrar tanto los beneficios económicos como la valoración del desempeño de los trabajadores.*

#### **Analizar el nivel de retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.**

Los resultados de la Tabla 3 indicaron que la mayoría de los trabajadores (70%) percibió un nivel medio de retención del talento, mientras que el 30% consideró que la retención fue alta y ningún trabajador la calificó como baja. Esto se puede sustentar en la Tabla 4, pues la intención de permanencia se ubicó en un nivel medio en el 50% de los empleados, mientras que el 40% expresó una alta intención de quedarse en la empresa. Respecto a la rotación laboral, el 90% de los trabajadores la percibió en un nivel medio, indicando que, aunque la retención no es baja, todavía existen factores que podrían fortalecer la estabilidad del talento dentro de la organización. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Vizueté et al. (2023) quienes determinaron que el clima organizacional, la relación con los jefes y la flexibilidad de horarios inciden en la retención del personal, además, encontraron que el 70% consideran que el salario asignado a su cargo es acorde a sus funciones y el 80% estima que su trabajo

es reconocido. Además, se relacionan con lo reportado por Rojas y Salazar (2022) quienes encontraron una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y la retención del personal ( $r = 0,625$ ,  $p < 0,05$ ), destacando que factores como la política remunerativa, los aspectos laborales y la línea de carrera influyen directamente en la permanencia de los trabajadores. Por tanto, la percepción media de retención en la empresa agrícola podría estar vinculada a la necesidad de mejorar las políticas remunerativas, beneficios y desarrollo profesional, para consolidar un entorno que incentive la permanencia del talento humano. Por otro lado, los resultados difieren parcialmente de los hallazgos de Sánchez (2020) quien encontró que, un 78.4% se siente medianamente de acuerdo y solo el 21.6% está totalmente de acuerdo con las condiciones físicas en el entorno laboral, esto demostró que la falta de atención a los aspectos motivacionales genera una alta rotación de empleados. Dado que, en el estudio ningún trabajador calificó la retención del talento como baja, se confirma que la empresa ha implementado estrategias que han evitado una fuga significativa de talento. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de los empleados perciba una retención en nivel medio sugiere que aún existen oportunidades de mejora.

*Los resultados ayudan a comprender la retención del talento en el sector agrícola, destacando que la mayoría de los trabajadores perciben estabilidad en la empresa, aunque aún hay margen para fortalecer su compromiso. Además, se evidencia que la motivación laboral y el compromiso organizacional son elementos clave para mantener a los empleados dentro de la organización, lo que puede servir de base para diseñar estrategias de fidelización del talento en empresas agrícolas similares.*

### **Evaluar la relación entre los incentivos económicos y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.**

Los resultados de la Tabla 7 mostraron que existe una relación positiva alta y significativa ( $r = 0,774$ ,  $p = 0,009$ ) entre los incentivos económicos y la retención del talento. Esto indica que los trabajadores que percibieron favorablemente los incentivos económicos tuvieron una mayor tendencia a permanecer en la empresa, mientras que aquellos con menor percepción de incentivos presentaron una mayor propensión a la rotación laboral. Estos resultados coinciden con Alvarado y Becerra (2020) quienes

identificaron que la motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca (incluyendo los incentivos económicos) se relaciona directamente con la retención de los trabajadores ( $Rho = 0.430$ ,  $p \text{ valor} = 0.000$ ), demostrando que mejorar las condiciones motivacionales incrementa significativamente la permanencia del personal. Asimismo, los hallazgos son consistentes con Chavez et al. (2023) quienes concluyeron que una estructura de compensación bien diseñada influye positivamente en la fidelización y la intención de permanencia de los trabajadores, es decir que, los incentivos económicos actúan no solo como un factor de motivación extrínseca, sino también como un mecanismo de seguridad laboral que refuerza el compromiso de los empleados con la empresa. En el presente estudio, si bien los incentivos económicos mostraron una fuerte relación con la retención del talento, no se analizaron otros aspectos complementarios como el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento, lo que podría ser un área a explorar en futuras investigaciones. Por otro lado, Además, los hallazgos se relacionan con lo evidenciado por Quiñones (2019) quien encontró que el 92.86% de los colaboradores perciben adecuadamente la gestión de la retención del talento humano y demostró que aspectos como el salario, los beneficios sociales y las buenas condiciones laborales influyen directamente en la decisión de los empleados de permanecer en la organización.

*Los resultados confirmaron la importancia de los incentivos económicos en la retención del talento en empresas agrícolas, resaltando que los trabajadores valoran la estabilidad financiera como un factor determinante en su decisión de permanencia. Además, se aporta evidencia empírica que respalda la aplicación de estrategias de compensación competitivas para minimizar la rotación de personal. Estos hallazgos pueden servir como base para mejorar las políticas de gestión del talento humano en el sector agrícola, promoviendo un entorno laboral más atractivo y sostenible.*

### **Identificar la relación entre el reconocimiento y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.**

Los resultados de la Tabla 8 mostraron una relación positiva alta y estadísticamente significativa ( $r = 0,839$ ,  $p = 0,002$ ) entre el reconocimiento y la retención del talento, indicando que los trabajadores que percibieron un mayor reconocimiento tuvieron

mayor tendencia de permanecer en la empresa. Este hallazgo coincide con la teoría de los dos factores de Herzberg, cual plantea que el reconocimiento es un factor motivador clave que contribuye a la satisfacción laboral y, en consecuencia, a la retención del talento dentro de la organización (Govea & Doménica, 2020). Además, es consistente con la investigación Bazán (2022) quien demostró que existe una sólida relación entre la motivación laboral (incluyendo el reconocimiento) y la retención laboral en colaboradores de una aseguradora ( $r = 0.361$ ,  $p < 0.01$ ), indicando que los trabajadores que se sienten valorados por sus superiores tienden a desarrollar mayor compromiso y sentido de pertenencia con la empresa. Por lo tanto, al igual que en la empresa agrícola, el reconocimiento se convierte en un elemento clave para garantizar la estabilidad del talento humano. Asimismo, los hallazgos concuerdan con el estudio de Alcántara (2022) quien diseñó una estrategia de retención del talento basada en el reconocimiento de metas logradas, balance vida-trabajo y desarrollo profesional. Se encontró que cuatro de los ocho factores relacionados con la estrategia de retención tuvieron una media general de 2.34 y una variabilidad de 0.20, indicando una falta de prácticas claras, para retener al talento humano. En el contexto del presente estudio, se evidencia que el reconocimiento impacta significativamente en la permanencia del talento, lo que sugiere que las empresas agrícolas pueden beneficiarse al establecer programas formales de reconocimiento y valoración del desempeño.

*El presente estudio contribuye al conocimiento sobre la importancia del reconocimiento como estrategia clave para la retención del talento en empresas agrícolas. Los hallazgos demuestran que valorar y reconocer el desempeño de los trabajadores mejora su motivación y compromiso organizacional, lo que a su vez reduce la rotación laboral. Estos resultados pueden servir de base para diseñar políticas de gestión del talento humano más efectivas, enfocadas en el fortalecimiento del reconocimiento y la satisfacción laboral.*

### **Examinar la relación entre las condiciones de trabajo y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.**

Los resultados de la Tabla 9 reflejaron una relación positiva alta y estadísticamente significativa ( $r = 0,805$ ,  $p = 0,005$ ) entre las condiciones de trabajo y la retención del

talento, indicando a mayores condiciones laborales tuvieron mayor retención de talento. Este hallazgo concuerda con Marchan (2020) quien demostró un 60% de los colaboradores expresó que no recibe un trato justo por parte de sus jefes, afectando negativamente la permanencia. Por tanto, al igual que los trabajadores de la empresa agrícola, las condiciones laborales justas y equitativas son fundamentales para que los empleados decidan continuar en la organización. Además, los hallazgos se alinean con los de Zeceovich (2020) quien identificó que existe una relación indirecta y negativa entre las políticas de motivación y el talento humano ( $r = -0.287$ ), siendo necesario revisar y fortalecer las políticas relacionadas a las condiciones laborales, por lo tanto, en la empresa agrícola, una mejora en las condiciones de trabajo se asocia con mayor retención de talento. Por otra parte, los hallazgos muestran que se relacionan directamente con el estudio de Tantaleán (2022) quien evidenció una relación sólida entre la motivación laboral, derivada de buenas condiciones de trabajo, y la retención del personal ( $r = 0,82$ ,  $p < 0,01$ ), concordando con los resultados de la empresa agrícola, donde las buenas condiciones influyen positivamente en la permanencia de los empleados.

*Los hallazgos contribuyen al conocimiento sobre la relevancia de las condiciones laborales en la retención del talento en empresas agrícolas, demostrando que brindar un ambiente de trabajo seguro, estable y adecuado reduce la rotación del personal y fomenta un mayor compromiso organizacional. Estos resultados pueden servir de base para que las empresas desarrollen estrategias de mejora en el entorno laboral, asegurando una gestión más efectiva del talento humano y fortaleciendo la productividad empresarial.*

## **5. Conclusiones y recomendaciones.**

### **Conclusiones**

Se concluye que, existe una relación significativa y directa entre la motivación laboral y la retención del talento humano en la empresa agrícola estudiada, comprobada mediante el coeficiente de Pearson de 0,926 y un p valor de 0,000), por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada en el estudio.

Asimismo, se observó que, la motivación laboral en esta empresa se encuentra principalmente en un nivel medio, con importantes oportunidades de mejora en el área de incentivos económicos, mientras que las condiciones de trabajo representan una fortaleza relativa que podría aprovecharse como base para implementar estrategias de motivación más efectivas.

Por otro lado, se demostró que, la retención del talento en la organización se mantiene en niveles aceptables, con una importante proporción de empleados con intención de permanencia media-alta, aunque la percepción generalizada de rotación laboral en nivel medio sugiere la necesidad de fortalecer las políticas de retención para asegurar la estabilidad del capital humano a largo plazo.

Por otra parte, se concluyó que, los incentivos económicos se relacionan directa y significativamente con la retención de talento, pues se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,774 y un p valor de 0,009, por lo tanto, es un factor determinante que se relaciona significativamente en la decisión de los trabajadores de permanecer en la organización.

Además, se concluyó que, existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento y la retención del talento, demostrado mediante un coeficiente de Pearson de 0,839 y p valor de 0,002, demostrando que las prácticas que valoran y destacan las contribuciones de los empleados son fundamentales para fortalecer su compromiso y permanencia en la organización.

Finalmente, se concluyó que, entre las condiciones de trabajo y la retención de talento existe una relación directa y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0,805 y p valor de 0,005, confirmando que un ambiente laboral adecuado y seguro se asocia directamente con la decisión de los trabajadores de permanecer en la empresa.

## **Recomendaciones**

Se recomienda capacitar y concientizar a los jefes de cada área acerca de motivación laboral, con el fin que integren factores intrínsecos como extrínsecos en su personal, estableciendo objetivos medibles a corto y largo plazo, incluyendo la capacitación, los mismos en técnicas efectivas de motivación, así como la asignación de recursos específicos para iniciativas que fortalezcan el compromiso de los trabajadores con la organización agrícola.

Se sugiere implementar una estrategia de endomarketing enfocada en un sistema de incentivos que refuerce el compromiso y la satisfacción del personal de la empresa, incluyendo bonificaciones por productividad, ajustes salariales atractivos y beneficios personalizados según el desempeño, utilizando las condiciones laborales actuales como base para fortalecer la experiencia del colaborador y fomentar su permanencia en la organización.

Se recomienda implementar un programa de retención del talento que incluya planos de carrera individualizados, oportunidades de crecimiento profesional y mecanismos de retroalimentación constante, con entrevistas de permanencia periódicas para identificar factores específicos que influyen en la intención de los empleados de continuar en la empresa.

Se recomienda revisar y reestructurar la política salarial actual para garantizar la competitividad en el mercado laboral agrícola, implementando un sistema transparente de compensaciones basado en méritos y desempeños, diversificando los incentivos económicos, incluyendo beneficios no monetarios.

Se recomienda establecer un programa de reconocimiento que incluya mecanismos tanto públicos como privados para destacar el buen desempeño, implementando ceremonias de premiación trimestrales, sistemas de puntos canjeables por beneficios y reconocimiento inmediato por parte de supervisores.

Se recomienda realizar una auditoría completa de las condiciones laborales actuales, identificando áreas específicas de mejora en infraestructura, herramientas y equipamiento, con el fin de evaluar continuamente las condiciones de trabajo y

proponer mejoras de mantenimiento preventivo de instalaciones y equipos para garantizar un ambiente laboral óptimo y seguro.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 179-211. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T>
- Alcántara, A. (2022). Estrategia de retención de talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020. *Rev. Cienc. Tecnol.*, 93-102. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4561/4884>
- Alvarado, A., & Argüello, N. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Revista Ra Ximhai*, 201-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/461/46158064013/html/>
- Alvarado, G., & Becerra, N. (2020). *Relación entre motivación laboral y retención de personal de multifuncional de un supermercado menor en tres distritos - 2020*. Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Ignancio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7afe885e-c0fd-4640-aadb-4d41d35e74e4/content>
- Alvarenga Capurro, C. (2017). *Percepción de la calidad y satisfacción del servicio sanitario público en hospital urbano y rural en Paraguay*. España.
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 101- 115. Obtenido de <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83/144>
- Arbulú, M. (2016). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016*. Para Optar el

Título Profesional de Licenciado de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu\\_m\\_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu_m_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1era ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (1era ed.). Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Obtenido de <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-170. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>

Bastar, S. (2019). *Metodología de la investigación* (1era ed.). Japón: Red Tercer Milenio. Obtenido de [https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Bazan, M. (2022). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacífico Seguros, Chiclayo*. Para Optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios MBA. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82908/Bazan\\_RMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82908/Bazan_RMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 742-761. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Cantos, A., Camarero, M., & Tierno, J. (2024). Job satisfaction of child and youth residential care professionals: A European overview. *Qualitative Research in*

*Education*, 126-148. Obtenido de <https://hipateiapres.com/files/13545-Accepted%20Article-49816-2-10-20240627.pdf>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,, 684-703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Chávez, E., Chuchon, A., & Vilchez, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022*. Para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12919>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación valdizana*, 188-197. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>

Chong, L. (2017). *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. Para Optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun\\_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Civera Satarrones, M. (2018). *Análisis de la relación entre calidad y satisfacción en el ámbito Hospitalario en función del modelo de gestión establecido*. Catellon de la Plana.

Condezo, A. (2021). *Sistema de compensación y retención del talento humano en la agencia 528 de Mi banco, Huánuco - 2020*. Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco. Obtenido de

<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3292/Condezo%20Valdivia%2c%20Adriana%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Contreras, F. (2021). *Motivación laboral y la retención del talento en la generación millennial*. Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Recursos Humanos. Universidad FASTA. Obtenido de [http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/779/1/ContrerasFerrari\\_RH\\_2021.pdf](http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/779/1/ContrerasFerrari_RH_2021.pdf)

Custodio, K., Ríos, Ó., & Ríos, M. (2020). Habilidades genereciales y motivación laboral de asesores de negocios. *UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 85-96. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>

de la Garza, M. (2022). El comportamiento ciudadano organizacional: una alternativa para la retención de los millennials en el trabajo. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 1-16. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/edsc/v10n24/2007-8064-edsc-10-24-e2481929.pdf>

Diaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de las organización. *Gestión Joven*, 29-48. Obtenido de [https://gestionjoven.org/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)

Diaz, G., & Salazar, D. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *Podium*, 19-36. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n39/2588-0969-podium-39-19.pdf>

Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 26. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n26/2007-7467-ride-13-26-e039.pdf>

Espinoza, A., & Yoza, N. (2024). Gestión administrativa en el desempeño laboral del departamento de talento humano, Gad Montecristi. *Ciencia y Desarrollo*, 89-

101. Obtenido de  
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2674>
- García, L. (2017). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio del personal administrativo y asistencial del Hospital II-2 Tarapoto*. 2017. Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30911/garcia\\_sl-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30911/garcia_sl-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Govea, K., & Doménica, Z. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación & Negocios*, 15-22. Obtenido de  
<https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/80/106>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (3ra ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Education. Obtenido de  
<https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADvestigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. *Teoría de la Organización*, 71-91. Obtenido de  
[https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Huaraca, C., De la Cruz, M., Valdez, J., Li, L., & Melgarejo, N. (2023). Estrategias de retención del talento en un contexto internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9,13,15. Obtenido de  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5741/8682>
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behaviors, agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 305-360. Obtenido de

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315191157-9/theory-firm-managerial-behavior-agency-costs-ownership-structure-michael-jensen-william-meckling>

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256287>

Lobo, A., Domínguez, K., & Rodríguez, J. (2016). *Satisfacción de los usuarios de los centros de salud de la ciudad de Ourense*.

Madero, S. (2019). Modelo retención laboral de millennials, desde la perspectiva mexicana. *Investigación administrativa*, 0-0. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v48n124/2448-7678-ia-48-124-00001.pdf>

Maliqueo, C., Gonzáles, J., Mardones, R., & Mauricio, A. (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 510-532. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890442>

March, J., & Simon, H. (1993). *Organizations* (2da ed.). Massachusetts: Wiley Blackwell. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FbBJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Organizations&ots=IIJwmjYOGg&sig=IPSaXEJY6r4uAvf\\_4sYegF0o7oU#v=onepage&q=Organizations&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FbBJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Organizations&ots=IIJwmjYOGg&sig=IPSaXEJY6r4uAvf_4sYegF0o7oU#v=onepage&q=Organizations&f=false)

Marchan, J. (2020). *Propuesta de programa de motivación intrínseca para la retención del talento humano en la empresa Ripley Sucursal I Piura - Año 2017*. Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52083/Marchan\\_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52083/Marchan_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maslow, A. (2017). *La teoría de las necesidades* (2da ed.). España: Salvat. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/467200123/14-Abraham-Maslow-La-teoria-de-las-necesidades>

- MINSA. (2008). Cogestión y Participación Ciudadana para el primer nivel de atención en los establecimientos de salud del. *COGESTIÓN EN SALUD / PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN SALUD / CLAS*, 29-50.
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigacion & negocios*, 20-27. Obtenido de <https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/26/24>
- Nava, M., García, E., & Ramos, P. (2022). Modelo predictivo de predisposición y compromiso organizacional. *Investigación administrativa*, 130. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n130/2448-7678-ia-51-130-00002.pdf>
- Nieva Villegas, L. (2014). *Satisfacción del usuario externo y tipo de administración Clas y no Clas de la micro red de Salud Chilca, Huancayo - 2013*. Huancayo.
- Nina Nina, L. (2018). *Calidad de atención del Personal y Satisfacción del Usuario en el Centro de Salud Samegua, 2018*. Moquegua.
- Ninaquispe Rodríguez, D., & Mesarina Bueno, T. (2016). *La Capacitación y el servicio de atención al cliente externo, en el Hospital La Caleta , Chimbote*. Chimbote.
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., & Vizúete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 206-224. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500753>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 166-173. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Parjoleanu, R. (2020). Eficiencia de la motivación laboral en el lugar de trabajo. *Postmodern Openings*, 293-309. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/347728455\\_Work\\_Motivation\\_Efficiency\\_in\\_the\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/347728455_Work_Motivation_Efficiency_in_the_Workplace)

- Parra, C., & Elizabeth, G. (2020). Retención del talento humano crítico y clave en empresas contratistas petroleras. *Consensus-Santiago*, 82-101. Obtenido de <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/54/54>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revistas Científicas*, 177-192. Obtenido de [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
- Pérez Arechaederra, D. (2013). *Percepciones de los usuarios de la atención prestada en los servicios de salud. Perspectivas desde el ámbito español y estadounidense*. España.
- Pérez, J., Haro, A., Núñez, M., Molina, A., & Rubio, P. (2023). Un estudio teórico y bibliográfico sobre la gestión de talento humano en el ámbito empresarial: Tendencias, desafíos y perspectivas actuales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1059-1075. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1131/1455>
- Pico Sandoval, A. C. (2023). *Endomarketing como mecanismo para promover la atracción y retención del talento humano*. Para la Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/30974/Endomarketing%20como%20mecanismo%20para%20promover%20la%20atracci%C3%B3n%20y%20retenci%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ponce, S., & Steeven, P. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 211-232. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>

- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 45-53. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Quiñones, J. (2019). *La retención del talento humano en una entidad financiera de Santiago de Surco, en el año 2019*. Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25470/Qui%c3%b1ones%20Gonz%c3%a1lez%2c%20Jessica%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. *Universidad Católica de Pereira*, 55-74. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/5c88b0c6-f261-48d2-9b9c-fc4b8989f882/content>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 4, 5, 6, 18. Obtenido de <http://w.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 4,5,6,18. Obtenido de <http://w.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rojas, M., & Salazar, E. (2022). *Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A Puente Piedra, 2022*. Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106840/Rojas\\_MME-Salazar\\_HE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106840/Rojas_MME-Salazar_HE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Romero, M., Assandri, C., & Pintos, G. (2018). La motivación en las cooperativas de trabajo. *Revista Idelcoop*, 72-99. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Carla-Assandri/publication/363279022\\_La\\_motivacion\\_laboral\\_en\\_las\\_cooperativas\\_de\\_trabajo/links/6374182254eb5f547cd78971/La-motivacion-laboral-en-las-cooperativas-de-trabajo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carla-Assandri/publication/363279022_La_motivacion_laboral_en_las_cooperativas_de_trabajo/links/6374182254eb5f547cd78971/La-motivacion-laboral-en-las-cooperativas-de-trabajo.pdf)
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 354-360. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902019000300354&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902019000300354&script=sci_arttext)
- Sánchez, D. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*. Para Optar el Título de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>
- Silva, L., Baqueiro, P., & Sánchez, N. (2024). Propuesta metodológica para evaluar la eficiencia del talento humano en una empresa importadora en México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3157-3177. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3233/5568>
- Sotelo, A., Jiménez, K., & Medina, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 35-56. Obtenido de <https://www.testsiteforme.com/enfoquecuantitativo/>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista ciencia y tecnología*, 77-86. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015/3374>

- Tantaleán, M. (2022). *Motivación laboral y retención del personal de los colaboradores de la empresa Metroil SAC Lima 2021*. Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gerencia. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/93c85757-6a39-4f57-a66b-8f31bd8e4993/content>
- Villasana, L. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 16-34. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n49/2528-7907-rsan-1-49-00016.pdf>
- Vizúete, J., Zambrano, L., & Aldaz, X. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016461>
- Zárate, M. (2023). Factores motivacionales claves para la retención laboral de los millenials de la ciudad de Ñemby en el año 2020. *Revista Científica Empresarial Mba'apoha*, 7-13. Obtenido de <https://ojs.uep.edu.py/index.php/FCE/article/view/326/255>
- Zecevich, S. (2020). *La motivación laboral y su relación con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo María - 2018*. Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2443/Zecevich%20Trujillo%2c%20Salinova.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **Anexos y Apéndices**

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE (1)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	La motivación laboral es el crecimiento de los empleados dentro de una organización. Se considera un elemento que permite a los trabajadores realizar sus tareas y alcanzar los objetivos establecidos, creando así un buen y satisfactorio ambiente de trabajo. Por otra parte, se vincula con la predisposición de los trabajadores a realizar esfuerzos orientados al logro de objetivos organizacionales, lo que a su vez puede traducirse en un mejor funcionamiento y en una mayor satisfacción laboral (Dolores et al., 2023).	La motivación laboral será medida a través de un cuestionario estructurado de 18 ítems con escala Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), con el fin de medir la percepción de motivación en los trabajadores respecto a los incentivos, reconocimiento y las condiciones laborales. Los resultados serán clasificados en niveles bajo, medio o alto según los puntajes obtenidos en cada dimensión y en la escala general.	Incentivos económicos	Satisfacción con el salario	1. Me siento conforme con el salario que recibo en relación con mis responsabilidades laborales.
					2. Mi salario cubre adecuadamente mis necesidades económicas y las de mi familia.
				Beneficios adicionales	3. La empresa ofrece incentivos económicos como bonos, comisiones u otros beneficios monetarios de manera regular.
					4. Los beneficios adicionales que recibo cumplen con mis necesidades personales y/o familiares.
				Equidad salarial	5. Percibo que el salario en mi puesto es equitativo respecto a las responsabilidades y tareas que realizo.
					6. Considero que los aumentos salariales se otorgan de manera equitativa, sin favoritismos y asociadas al desempeño y nivel de responsabilidad.
			Reconocimiento	Frecuencia del reconocimiento	7. Mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores con regularidad.
					8. La frecuencia con la que se reconoce mi desempeño laboral corresponde al esfuerzo y los resultados que logro en mi puesto de trabajo.
				Satisfacción con el reconocimiento recibido	9. Estoy satisfecho con la forma en que la empresa reconoce mi desempeño y logros.
					10. El reconocimiento que recibo en el trabajo cumple con mis expectativas y contribuye a mi satisfacción laboral.
				Relevancia del reconocimiento	11. Considero que el reconocimiento por parte de la empresa impacta positivamente en mi compromiso con mis funciones.
					12. Los incentivos no monetarios (por ejemplo: felicitaciones o premios simbólicos) refuerza mi compromiso con la empresa.

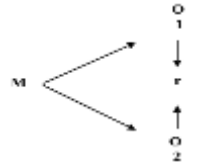
			Condiciones de trabajo	Ambiente físico laboral	13. Las instalaciones y herramientas proporcionadas por la empresa facilitan el desempeño de mis funciones.
				Seguridad laboral	15. La empresa implementa medidas de seguridad efectivas para prevenir accidentes laborales.
				Carga laboral	17. La cantidad de trabajo asignada es adecuada para completarla dentro de mi jornada laboral.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE (2)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems		
Retención de talento	La captación y fidelización del talento humano implica crear un ambiente laboral donde el trabajador se sienta satisfecho, haya espacio para el crecimiento profesional y se sienta comprometido con la organización, de tal manera que esté en condiciones de ser valorado y motivado para quedarse dentro de la empresa por largo tiempo. También, es crucial para el éxito organizacional, pues la pérdida de empleados talentosos puede afectar negativamente el rendimiento y la competitividad de la empresa (Cabezas & Brito, 2021)	La retención de talento será evaluada mediante un cuestionario estructurado de 18 ítems con escala Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), con el propósito de medir la satisfacción de los colaboradores, logrando ser valorado y motivado para quedarse dentro de la empresa por largo tiempo. Esta medición permitirá determinar el nivel de retención del talento en la empresa agrícola de Chimbote, categorizándolo en bajo, medio o alto según los puntajes obtenidos en cada dimensión y en la escala general.	Intención de permanencia	Nivel de interés en continuar	1. Considero que esta empresa me brinda estabilidad laboral a largo plazo.		
					2. Me visualizo trabajando en esta empresa durante los próximos años.		
				Oportunidades de desarrollo	3. La empresa ofrece programas de capacitación o formación para mi crecimiento profesional.		
					4. Percibo que existen oportunidades claras de ascenso dentro de la organización.		
				Satisfacción general con la empresa	5. Me identifico con la cultura y los valores organizacionales de la empresa.		
					6. La empresa responde de manera efectiva a mis expectativas en cuanto a condiciones laborales y ambiente de trabajo.		
			Rotación laboral			Frecuencia de cambio de personal	7. Percibo que en la empresa existe una alta rotación de personal.
							8. En los últimos meses, percibo que mis compañeros están próximos a renunciar.
						Razones para considerar un cambio	9. El personal que ingresa pasa por un debido proceso de selección.
							10. Me he planteado cambiar de empleo por falta de equilibrio entre mi vida personal y laboral.
						Impacto del clima laboral en la rotación	11. Las rotaciones del personal se hacen de acuerdo con los perfiles.

					12. La relación con mis compañeros y superiores impacta mi nivel de compromiso con la empresa.
			Compromiso organizacional	Identificación con los objetivos	13. Me siento alineado con los valores y metas estratégicas de la empresa.
					14. Comprendo y apoyo la visión y misión de la organización.
				Lealtad hacia la empresa	15. Me siento comprometido con el éxito y crecimiento de la empresa.
					16. Valoro la estabilidad laboral que me ofrece la empresa.
				Esfuerzo adicional	17. Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la empresa.
					18. Frecuentemente, desempeño tareas más allá de mis obligaciones para ayudar al equipo a alcanzar sus metas.

## 2. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Motivación laboral y retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025.	<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores en una empresa agrícola en Chimbote en el año 2025? 2. ¿Cuál es el nivel de retención de talento en una empresa agrícola en Chimbote en el año 2025? 3. ¿Cuál es relación entre los incentivos económicos y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025? 4. ¿Cuál es relación entre el reconocimiento y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025? 5. ¿Cuál es relación entre las condiciones de trabajo y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Analizar el nivel de motivación laboral de los trabajadores en una empresa agrícola, Chimbote-2025. 2. Analizar el nivel de retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025. 3. Evaluar la relación entre los incentivos económicos y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025. 4. Identificar la relación entre el reconocimiento y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025. 5. Examinar la relación entre las condiciones de trabajo y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Ho:</b> No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025. <b>Ha:</b> Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe una relación significativa entre los incentivos económicos y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025. 2. Existe una relación significativa entre el reconocimiento y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025. 3. Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote-2025.</p>	Motivación laboral.  Retención de talento.	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p>  <p><b>Dónde:</b> O1 = Motivación laboral O2 = Retención de talento R = Relación de las variables.</p> <p><b>Población muestral:</b> 10 trabajadores de la empresa agrícola GVM AGRO SAC.</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## **CUESTIONARIO**

Soy estudiante del programa profesional de economía de la universidad san pedro, y estoy llevando a cabo un estudio con el objetivo de recopilar información sobre motivación laboral y retención de talento en la empresa agrícola GVM AGRO SAC.; por lo tanto, solicito a usted su colaboración contestando el siguiente cuestionario.

### **INSTRUCCIONES:**

- A. Marque la alternativa que usted considere correcta, con una x o un aspa.
- B. Recuerde que sus respuestas son de forma anónima, por lo tanto, responda con confianza y seguridad.
- C. Por favor no omita ninguna pregunta y si tiene alguna duda favor consulte con el encargado del cuestionario:

### **PARTE I**

#### **PREGUNTAS DE CONTROL:**

1. Sexo:

a) Masculino ( )

b) Femenino ( )

2. Edad:

a) 20 – 24 años ( )

b) 25 – 29 años ( )

c) 30 – 34 años ( )

d) 35 – 39 años ( )

e) 40 a más años ( )

3. Estado civil:

- a) Soltero ( )
- b) Casado ( )
- c) Viudo ( )
- d) Divorciado ( )
- e) Conviviente ( )

4. Área a la que pertenece:

- a) Marketing ( )
- b) Ventas ( )
- c) Área contable ( )
- d) Área administrativa ( )
- e) Almacén ( )

**PARTE II**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Responda de acuerdo con su criterio como personal de la empresa agrícola GVM AGRO SAC:

<b>VARIABLE N° 1: MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me siento conforme con el salario que recibo en relación con mis responsabilidades laborales.					
2	Mi salario cubre adecuadamente mis necesidades económicas y las de mi familia.					
3	La empresa ofrece incentivos económicos como bonos, comisiones u otros beneficios monetarios de manera regular.					
4	Los beneficios adicionales que recibo influyen positivamente en mi desempeño laboral y en mi compromiso de permanecer en la empresa.					

5	Considero que mi salario es equitativo en comparación con el de otros colaboradores que desempeñan funciones similares.					
6	Percibo que las políticas salariales de la empresa son claras y justas para todos los empleados.					
7	Mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores con regularidad.					
8	En mi equipo de trabajo, se reconoce con frecuencia el esfuerzo y los logros de los colaboradores.					
9	Estoy satisfecho con la forma en que la empresa reconoce mi desempeño y logros.					
10	El reconocimiento que recibo en el trabajo me motiva a mantener un alto nivel de productividad.					
11	Considero que el reconocimiento en la empresa impacta positivamente en mi compromiso con mis funciones.					
12	Los incentivos no monetarios (por ejemplo: felicitaciones o premios simbólicos) influyen positivamente en mi motivación laboral.					
13	Las instalaciones y herramientas proporcionadas por la empresa facilitan el desempeño de mis funciones.					
14	La distribución de los espacios en mi área de trabajo me permite realizar mis actividades con comodidad.					
15	Me siento seguro al desempeñar mis tareas en la empresa.					
16	La empresa implementa medidas de seguridad efectivas para prevenir accidentes laborales.					
17	La cantidad de trabajo asignada es adecuada para completarla dentro de mi jornada laboral.					
18	La distribución de tareas en mi equipo facilita el cumplimiento de los objetivos sin generar sobrecarga de trabajo.					

VARIABLE 2: RETENCIÓN DE TALENTO						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Considero que esta empresa me brinda estabilidad laboral a largo plazo.					
2	Me visualizo trabajando en esta empresa durante los próximos años.					
3	La empresa ofrece programas de capacitación o formación para mi crecimiento profesional.					
4	Percibo que existen oportunidades claras de ascenso dentro de la organización.					
5	Me identifico con la cultura y los valores organizacionales de la empresa.					
6	La empresa responde de manera efectiva a mis expectativas en cuanto a condiciones laborales y ambiente de trabajo.					
7	Percibo que en la empresa existe una alta rotación de personal.					
8	En los últimos meses, percibo que mis compañeros están próximos a renunciar.					
9	El personal que ingresa pasa por un debido proceso de selección.					
10	Considero que mi decisión de permanecer en la empresa o buscar otras oportunidades laborales se ve influenciada por factores tales como el salario y el reconocimiento.					
11	Las rotaciones del personal se hacen de acuerdo con los perfiles.					
12	La relación con mis compañeros y superiores impacta mi nivel de compromiso con la empresa.					
13	Me siento alineado con los valores y metas estratégicas de la empresa.					
14	Comprendo y apoyo la visión y misión de la organización.					
15	Me siento comprometido con el éxito y crecimiento de la empresa.					
16	Prefiero continuar mi trabajo en esta empresa en lugar de explorar oportunidades laborales en otras organizaciones.					
17	Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la empresa.					
18	Frecuentemente, desempeño tareas más allá de mis obligaciones para ayudar al equipo a alcanzar sus metas.					

#### 4. Evaluación de Juicio de expertos

##### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

##### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

##### VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

###### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Godofredo Tapay Paredes

Fecha: 10/02/2025

Especialidad: Docente investigador

Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

###### **Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

###### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		

<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>				<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – ,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

<b>176</b>	=	<b>0.88</b>
------------	---	-------------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Dr. Godofredo Tapay Paredes**

**DNI: 32983261**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 10/02/2025

Especialidad: Dr. En Administración

Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>

<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – ,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

<b>176</b>	=	<b>0.88</b>
------------	---	-------------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Dr. Jorge Daniel Pérez**

**Dr. En Administración**

**DNI: 17812596**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 10/02/2025

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote – 2025.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>

<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – ,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

<b>176</b>	=	<b>0.88</b>
------------	---	-------------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.




---

**Pablo Santos Díaz**  
**Mg. en Administración de empresas y negocios.**  
**DNI: 32542582**

## 5. Confiabilidad del Instrumento

### 5.1. Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	18

Nº	Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	Me siento conforme con el salario que recibo en relación con mis responsabilidades laborales.	53.60	148.933	0.835
2	Mi salario cubre adecuadamente mis necesidades económicas y las de mi familia.	54.20	137.067	0.826
3	La empresa ofrece incentivos económicos como bonos, comisiones u otros beneficios monetarios de manera regular.	55.00	152.444	0.841
4	Los beneficios adicionales que recibo influyen positivamente en mi desempeño laboral y en mi compromiso de permanecer en la empresa.	54.00	151.111	0.839
5	Considero que mi salario es equitativo en comparación con el de otros colaboradores que desempeñan funciones similares.	53.70	156.678	0.844
6	Percibo que las políticas salariales de la empresa son claras y justas para todos los empleados.	53.70	147.567	0.835

7	Mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores con regularidad.	54.20	152.178	0.838
8	En mi equipo de trabajo, se reconoce con frecuencia el esfuerzo y los logros de los colaboradores.	53.80	145.511	0.830
9	Estoy satisfecho con la forma en que la empresa reconoce mi desempeño y logros.	54.20	167.067	0.863
10	El reconocimiento que recibo en el trabajo me motiva a mantener un alto nivel de productividad.	54.00	160.667	0.849
11	Considero que el reconocimiento por parte de la empresa impacta positivamente en mi compromiso con mis funciones.	54.40	137.156	0.828
12	Los incentivos no monetarios (por ejemplo: felicitaciones o premios simbólicos) influyen positivamente en mi motivación laboral.	55.50	170.278	0.859
13	Las instalaciones y herramientas proporcionadas por la empresa facilitan el desempeño de mis funciones.	54.40	189.822	0.884
14	La distribución de los espacios en mi área de trabajo me permite realizar mis actividades con comodidad.	54.80	157.956	0.846
15	Me siento seguro al desempeñar mis tareas en la empresa.	53.80	160.622	0.846
16	La empresa implementa medidas de seguridad efectivas para prevenir accidentes laborales.	54.10	161.878	0.852

17	La cantidad de trabajo asignada es adecuada para completarla dentro de mi jornada laboral.	54.40	156.933	0.853
18	La distribución de tareas en mi equipo facilita el cumplimiento de los objetivos sin generar sobrecarga de trabajo.	54.00	139.556	0.824

## 5.2. Confiabilidad del cuestionario de retención de talento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	18

Nº	Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	Considero que esta empresa me brinda estabilidad laboral a largo plazo.	51.80	160.844	0.848
2	Me visualizo trabajando en esta empresa durante los próximos años.	51.50	154.500	0.839
3	La empresa ofrece programas de capacitación o formación para mi crecimiento profesional.	52.00	136.000	0.810
4	Percibo que existen oportunidades claras de ascenso dentro de la organización.	51.40	140.044	0.816
5	Me identifico con la cultura y los valores organizacionales de la empresa.	51.60	157.156	0.839

6	La empresa responde de manera efectiva a mis expectativas en cuanto a condiciones laborales y ambiente de trabajo.	51.50	174.500	0.868
7	Percibo que en la empresa existe una alta rotación de personal.	51.50	144.278	0.823
8	En los últimos meses, percibo que mis compañeros están próximos a renunciar.	52.20	168.844	0.857
9	El personal que ingresa pasa por un debido proceso de selección.	51.30	143.344	0.819
10	Considero que mi decisión de permanecer en la empresa o buscar otras oportunidades laborales se ve influenciada por factores tales como el salario y el reconocimiento.	51.50	141.833	0.814
11	Las rotaciones del personal se hacen de acuerdo a los perfiles.	51.50	134.722	0.811
12	La relación con mis compañeros y superiores impacta mi nivel de compromiso con la empresa.	51.50	151.611	0.833
13	Me siento alineado con los valores y metas estratégicas de la empresa.	51.60	152.489	0.829
14	Comprendo y apoyo la visión y misión de la organización.	51.80	165.067	0.853
15	Me siento comprometido con el éxito y crecimiento de la empresa.	51.90	145.433	0.820
16	Prefiero continuar mi trabajo en esta empresa en lugar de explorar oportunidades laborales en otras organizaciones.	51.70	141.789	0.824

17	Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales para contribuir al éxito de la empresa.	51.40	142.267	0.820
18	Frecuentemente, desempeño tareas más allá de mis obligaciones para ayudar al equipo a alcanzar sus metas.	52.20	164.400	0.854

## 6. Base de datos de la prueba piloto

### Base de datos del cuestionario de motivación laboral

N°	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	5	5	1	5
2	3	1	1	1	2	1	3	1	1	4	1	1	4	2	2	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	1	3	3	2	3	3	5	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	1	1	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
6	4	5	1	3	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	3	3	3	5
7	1	1	1	3	5	2	1	2	4	2	1	1	5	1	5	3	4	1
8	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4
9	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3
10	5	1	3	5	4	5	3	3	5	1	3	1	1	3	3	2	2	3

### Base de datos del cuestionario de retención de talento

N°	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	5	1	1	1	5	4	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1
2	5	3	1	3	3	5	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3
3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	2	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4
5	3	1	3	5	4	2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	1	3	4
6	1	5	5	5	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3
8	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2
9	5	4	4	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	1	4	2	5	1
10	3	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	3	3	2	2	5	5	1

## 7. Formato de publicación en repositorio



### REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Herrera Matos Erick Steven		72665965	ericksteven99@gmail
Apellidos y Nombres		DNÍ	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Bufoiencie Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025.			
5. Programa Académico			
Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales.			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso a Público * (/info/rep/parametrica/operaciones/)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (/info/rep/parametrica/parametrica/acceso/)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

#### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

#### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra y todo el documento.<sup>6</sup>

Huella Digital



Firma



Chimbote 23 04 2025

#### Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N°022-2019-UNEDU-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales 41 de Mayo 2019
2. Ley N° 28019 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D. S. 028-2019-PCM
3. El autor otorga el tipo de acceso abierto a público, carga a su plataforma Web, Redes o a Internet del contenido, para que se pueda tener acceso de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo al artículo 19 del Decreto Ley 1001
4. En caso de que el autor otorga la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a lo dispuesto en la directiva N°004-2019-CONVICO-2002 (Numerales 52 y 6) y de acuerdo al funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
5. Las Unidades Docentes Comité (UC) es una organización institucional en favor de cuál que por la disposición de los actores un cuerpo de docentes, docentes y de personal de investigación que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras digitales y virtuales, entre otros. Estas Unidades también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
6. Según el inciso 122 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) las universidades, instituciones y escuelas de educación superior deben como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos. Por lo tanto se recomienda en sus repositorios institucionales practicar el uso de acceso abierto o restringido, así como analizar posteriormente, registrarlos por el Repositorio Digital (RDI), a través del Repositorio AUCD.

Nota - En caso de fallecimiento de la obra, se procederá de acuerdo a ley (Ley N° 28444 art. 32) y art. 32-B

## 8. Reporte de similitud

Relación entre la motivación laboral y la retención de talento en una empresa agrícola, Chimbote - 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>ojs.uep.edu.py</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Privada San Pedro</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.utc.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>12</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>13</b>	<b>Submitted to UPAEP: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>14</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>