



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
KUEHNE- NAGEL DE OPERACIONES LOGÍSTICA INTERNACIONALES EN EL
DEPARTAMENTO DE LIMA EN EL AÑO 2017”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN:

AUTOR:

JOSE LUIS OLAVARRIA ARROYO

ASESOR:

Dr. LUIS ENRIQUE DIOS ZÁRATE

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don **OLAVARRIA ARROYO, JOSE LUIS**, cuyo título es: **"MOTIVACION LABORAL Y ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA KUEHNE NAGEL DE OPERACIONES LOGISTICA INTERNACIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE LIMA EN EL AÑO 2017"**. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16** (Dieciseis).

Callao, 17 de julio del 2018



.....
PRESIDENTE

Mg. Hans Mejia Guerrero



.....
SECRETARIO

Mg. Calle Ruiz Samanta Hilda



.....
VOCAL
Mg. Luis Enrique Dios Zarate

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A mis hijos, a mi esposa y familia que estuvieron conmigo apoyándome y dándome fuerza.

Agradecimiento

A Dios por guiarme y darme la fuerza para lograr mis objetivos plantados.

A mi esposa e hijos, a mis padres quienes en todo momento me apoyaron incondicionalmente.

Declaratoria de autenticidad

Yo, JOSÉ LUIS OLVARRIA ARROYO, egresado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo SAC., identificada con DNI 19188393.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor(a) de la tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA KUEHNE- NAGEL DE OPERACIONES LOGÍSTICA INTERNACIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE LIMA EN EL AÑO 2017**. La misma que presento para optar el título profesional en Administración:
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener a algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, mayo de 2018.



Jose Luis Olavarría Arroyo
DNI: 19188393

Presentación

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos establecidos en el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis para la obtención del Grado de Bachiller en Administración de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración la presente tesis titulada: “MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA KUEHNE- NAGEL DE OPERACIONES LOGÍSTICA INTERNACIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE LIMA EN EL AÑO 2017”,

Pongo a disposición de ustedes el presente trabajo para su revisión, así mismo estoy dispuesto a subsanar las posibles fallas que podría presentarse.

JOSÉ LUIS OLAVARRIA ARROYO

Índice de contenido

PÁGINA DEL JURADO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	VI
PRESENTACIÓN	VII
ÍNDICE DE CONTENIDO	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos Previos	17
1.2.1 A nivel Internacional	17
1.2.2 A nivel nacional	20
1.2.3 A nivel Local	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1 La Motivación	23
1.3.2 La rotación de personal	30
1.3.3. La Administración, motivación y cultura organizacional	32
1.4 Formulación del problema	33
1.4.1 Problema General	33
1.4.2 Problemas específicos	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.6.1 hipótesis general	34
1.6.2 Hipótesis específicas	35
1.7 Objetivos	35
1.2.1. General	35
1.7.2 Específicos	35
II. MARCO METODOLÓGICO	36

2.1. Variable	36
2.2 Operacionalización de las Variables	38
2.3 Metodología	39
2.3.1 Tipo de investigación	39
2.3.2 Diseño de investigación	39
2.4 Población y muestra	40
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.5.1 Técnicas de recolección de datos	43
2.5.2 Instrumento de recolección de datos	43
2.6 Métodos de análisis de datos	45
2.7 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
3.1 Análisis descriptivos	47
3.2 Prueba de hipótesis	56
3.2.1 Contraste de Hipótesis General	56
3.2.1 Contraste de Hipótesis específica 1	57
3.2.2 Hipótesis específica 2	58
IV. DISCUSIÓN	60
V.CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	64
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
VIII. ANEXOS	70
Anexo 1: Matriz de consistencia	71
ANEXO 2: INSTRUMENTO	72
Anexo 3: Pirámide de Maslow	75

Índice de tabla

Tabla 1: Operacionalización de variable Motivación laboral	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable rotación del personal	38
Tabla 3: Distribución de la muestra piloto	41
Tabla 4: Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach	44
Tabla 5: Validación del instrumento: Motivación	45
Tabla 6: Validación del instrumento: Rotación de Personal	45
Tabla 7: Para Motivación laboral	47
Tabla 8: Factores higiénicos	49
Tabla 9. Factores motivadores	50
Tabla 10: Rotación de personal	51
Tabla 11: Motivación	52
Tabla 12: Compensación	53
Tabla 13: Condicionamiento	54
Tabla 14: Reclutamiento	55
Tabla 15. La motivación laboral vs rotación del personal	56
Tabla 16: Factores higiénicos vs rotación del personal	57
Tabla 17: Factores motivadores vs rotación de personal	58

Índice de figuras

Figura 1: Patrón del proceso de motivación	28
Figura 2. Motivación laboral	48
Figura 3. Factores higiénicos	49
Figura 4. Factores motivadores	50
Figura 5. Rotación del personal	51
Figura 6. Motivación	52
Figura 7: compensación	53
Figura 8: condicionamiento	54
Figura 9: Reclutamiento	55

Resumen

La investigación denominada “Motivación laboral y rotación de personal en la empresa Kuehne- Nagel de operaciones logística internacionales en el departamento de Lima en el año 2017”. Nace a raíz de la observación del alto índice de rotación de personal en las diferentes áreas de la empresa, planteando como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y la rotación de personal.

La metodología usada es de tipo cuantitativa, el tipo es descriptivo, con diseño no experimental y nivel correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores colaboradores de las áreas administrativas de la empresa. Se aplicó unos cuestionarios con respuestas múltiples basadas en la Escala de tipo Likert, validado por juicio de experto.

Los resultados demuestran que existe correlación entre Motivación laboral y la rotación del personal en la empresa Kuehne- Nagel, según el coeficiente de Spearman de 0,717 Asimismo en la dimensión factores higiénicos y rotación de personal existe correlación de 0,667 y finalmente en la dimensión Factores motivadores y rotación de personal están asociadas con un coeficiente de correlación de 0,717. De los resultados se concluye que la motivación laboral está asociada en un rango de correlación de acuerdo a los parámetros aceptables.

Palabras clave: Motivación laboral y rotación de personal.

Abstract

The research called "Work motivation and turnover of the Kuehne-Nagel company of international logistics operations in the department of Lima in 2017". It was born from the observation of the high rate of turnover of personnel in the different area of the company, the objective being to determine the relationship between work motivation and staff turnover.

The methodology used is quantitative, the type is descriptive, with a non-experimental design and a cross-sectional correlational level. The sample was constituted by 30 collaborating workers of the administrative areas of the company. Questionnaires with multiple answers were applied based on the Likert-type Scale, validated by expert judgment.

The results show that there is a correlation between Work motivation and staff turnover in the Kuehne-Nagel company, according to the Spearman coefficient of 0.717, also in the dimension of hygiene factors and personnel turnover there is a correlation of 0.667 and finally in the dimension Motivating factors and staff turnover are associated with a correlation coefficient of 0.717. From the results it is concluded that work motivation is associated in a good correlation range.

Keywords: Work motivation and staff turnover.