



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA
DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTIN DE
PORRES -2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

RAMIREZ SAAVEDRA, NOLBERTA YOCUNDA (ORCID: 0000-0002-0257-8549)

ASESOR:

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) RAMIREZ SAAVEDRA, NOLBERTA YOCUNDA

cuyo título es: "LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES -2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince

Lima, 29 de noviembre 2018



.....
Dr. TANTALEAN TAPIA, IVAN ORLANDO
Presidente



.....
Mg. CASMA ZARATE, CARLOS ANTONIO
Secretario



.....
Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO
Vocal

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

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico principalmente a mis padres Marcelina y Teodoro, por permitirme llegar a esta etapa de mi vida de manera profesional y en especial a mi madre que estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una gran persona, esta tesis es un logro.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional, por motivarme día a día, a mis hermanos (as) por sus consejos y también a mi asesor de tesis el Dr. Antonio Díaz Saucedo por haberme dado la oportunidad de recurrir a su conocimiento para guiarme.

Declaración de autenticidad

Yo Ramirez Saavedra, Nolberta Yocunda con DNI N° 48190401, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Gados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e informes que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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, diciembre del 2018



RAMIREZ SAAVEDRA, NOLBERTA YOCUNDA
DNI: 48190401

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En Cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAT S. R. L. SAN MARTÍN DE PORRES -2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Ramirez Saavedra, Nolberta Yocunda

ÍNDICE

	Pg.
Página Del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	x
Abstrac	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1 Nacionales	17
1.2.2 Internacionales	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Motivación intrínseca	23
1.3.2 Deserción del personal	27
1.4. Formulación del problema	30
1.4.1. Problema General	30
1.4.2 Problemas Específicos	31
1.5 Justificación del Tesis	31
1.6 Hipótesis	31
1.6.1 Hipótesis General	31
1.6.2 Hipótesis Específicos	31
1.7 Objetivos	32
1.7.1Objetivo General	32
1.7.2 Objetivos Específicos	32
II. MÉTODO	33
2.1 Diseño de investigación	34
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	37
2.4. Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Método de análisis de datos	39

2.7 Aspectos éticos	39
III. RESULTADO	40
3.1. Análisis descriptivos de los resultados	41
3.2. Prueba de las hipótesis de la investigación.	46
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIÓN	57
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	62
Anexos	66
Acta de aprobación de tesis	67
Pantallazo del software turnitin	68
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	69
Autorización de versión final del trabajo de investigación	70
Cuestionario	71
Validez de instrumento por juicios de expertos	72
Base de datos	73
Matriz de consistencia	74

Índice de Tablas

	Pág
Tabla 1. Matriz de Operacionalizacion	35
Tabla 2. Validación según Juicio de Expertos	37
Tabla 3. Rango de confiabilidad del Alfa de Cronbach	37
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos	37
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad	37
Tabla 6. Motivación Intrinsica	40
Tabla 7. Empowerment	41
Tabla 8. Competitividad	41
Tabla 9. Identidad	42
Tabla 10. Deserción Laboral	42
Tabla 11. Productividad	43
Tabla 12. Clima	44
Tabla 13. Rotación de personal	44
Tabla 14. Escala de coeficientes de correlación	45
Tabla 15. Prueba de Hipótesis General	46
Tabla 16. Prueba de Hipótesis Especifica 1	47
Tabla 17. Prueba de Hipótesis Especifica 2	48
Tabla 18. Prueba de Hipótesis Especifica 3	49

Índice de Figuras

	Pág
Figura 1. Factores Higiénicos	23
Figura 2. Factores Motivacionales	23
Figura 3. Motivación Intrinsica	40
Figura 4. Deserción Laboral	42

Resumen

Esta investigación analiza la relación existente entre la Motivación Intrínseca y la Deserción del Personal en la empresa JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres - 2018, de cuyo resultado se genera la evidente importancia de potenciar la motivación intrínseca para lograr un mejor rendimiento y satisfacción laboral y disminuir la deserción del personal permitiendo de esta manera el desarrollo sostenido de la empresa.

Las pruebas estadísticas para demostrar la relación entre estas dos variables y sus respectivas dimensiones, están basadas en un cuestionario de Likert de 24 preguntas a una muestra de 30 trabajadores de la empresa mencionada, dicha información fue analizada teniendo en cuenta la estadística descriptiva e inferencial utilizándose el programa estadístico SPSS – 24 para su procedimiento respectivo.

Al iniciar la prueba principalmente de confiabilidad se obtiene una fiabilidad de 0,945, por lo que nos anima a seguir con el resto de las pruebas, en el que se verifica la fuerte relación entre las variables principales y sus respectivas dimensiones.

Los resultados obtenidos de forma estadística permitieron determinar que existe una relación significativa entre las variables. Motivación intrínseca y deserción laboral en la empresa JAIPLAST S.R.L. Por lo que se concluye que es necesaria la implementación de una propuesta motivacional de tal manera que se pueda mejorar el desempeño laboral, reduciendo el índice de la deserción laboral. Laborales y el clima laboral, así como implementar nuevas políticas organizacionales que ayuden a alcanzar todos los objetivos e incrementar el desempeño dentro de la empresa.

Palabras clave: Motivación Intrínseca, la Deserción del Personal.

Abstrac

This research analyzes the relationship between Intrinsic Motivation and Staff Dropout in the company JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018, the result of which is the evident importance of enhancing the intrinsic motivation to achieve better performance and job satisfaction and decrease the desertion of the staff allowing this way the sustained development of the company. The statistical tests to demonstrate the relationship between these two variables and their respective dimensions, are based on a questionnaire of Likert of 24 questions to a sample of 30 workers of the aforementioned company, this information was analyzed taking into account the descriptive and inferential statistics using the statistical program SPSS - 24 for its respective procedure. At the beginning of the reliability test, a reliability of 0.945 is obtained, which encourages us to continue with the rest of the tests, in which the strong relationship between the main variables and their respective dimensions.

The results obtained in a statistical way allowed to determine that there is a significant relationship between the variables. Intrinsic motivation and job desertion in the company JAIPLAST S.R.L. So it is concluded that it is necessary to implement a motivational proposal in such a way that work performance can be improved, reducing the rate of job desertion. and work environment, as well as implement new organizational policies that help achieve all objectives and increase performance within the company.

Keywords: Intrinsic Motivation and Staff Dropout.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En toda empresa el capital humano es uno de los principales motores, pues en estas personas reside el conocimiento y la creatividad. Un elemento fundamental para el éxito de una empresa es la motivación ya que de ella depende en gran medida el desarrollo sostenido. Es verdad que todavía en muchos sectores de la empresa no se toma en cuenta la importancia de estos temas por lo que se toma mínimamente en cuenta el factor humano.

Actualmente ya que no es suficiente pagar sueldos altos para que una persona produzca extraordinariamente y no abandone la empresa, pues un aspecto importante es el clima laboral y la necesaria motivación emocional de tal manera que cada hora que pasa en el trabajo realice actividades que aporten valor al proyecto que está formando parte o bien brindando un servicio de excelencia a sus clientes o al estar creando algún producto significativo. Existen dos tipos de motivaciones laborales, la intrínseca y la extrínseca.

Está presente investigación con el título de motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal de JAIPLAST S.R.L. 2018 busca determinar la motivación intrínseca en la gestión del talento humano. Ya que, toda organización debe tener un clima laboral adecuado, Esta nos va permitir tener una buena gestión y fidelidad por parte de los empleados. Ya que, si no se cumple con esta, los trabajadores tienden a abandonar su empleo, la razón no se da por la cantidad de sueldo que gana cada periodo.

Por ello, la empresa JAIPLAST S.R.L. Toma como una necesidad prioritaria desarrollar una motivación intrínseca, en la que se debe destacar aspectos importantes en la cual se debe declarar las formulas entre el pensamiento y el comportamiento de un trabajador. Ya que, que depende del ambiente que lo rodea y las diferentes actividades en las que se tiene que adaptar y reflejar una interacción entre ambos. Por ello, se tiene que plantear instrumentales y críticas, lo cual va indicar la calidad de comunicación objetiva.

Actualmente en las empresas privadas y públicas vemos un incremento de rotación del personal por lo que las empresas poseen un insuficiente motivación intrínseca, desde mi punto de vista los trabajadores no son despedidos ellos mismos optan por

renunciar su trabajo porque no hay una coordinación laboral con las áreas estratégicas es por ello que el personal se estresa hay conflictos entre compañeros no hay un trato amable, también influye el trabajo de recursos humanos para poder escoger al personal adecuado para cada tipo de puesto con todas las características, habilidades y conocimiento en cada tipo de área que se requiere al personal.

En JAIPLAST, está en constante innovación apuntando cada día más al perfeccionamiento. Ya que, desea mejorar la calidad y utilidad de sus productos. Esta se distingue por la compra de maquinarias modernas para la elaboración de sus productos a base de plásticos, además está implementando vehículos modernos con mayor capacidad para el transporte de pedidos a sus clientes, estos vehículos son modernos que ayudan a cuidar el medio ambiente.

En todas las organizaciones es importante la motivación para que esta pueda beneficiar tanto a la empresa como al trabajador. La empresa se beneficia con la productividad que ejerce gracias a las motivaciones que recibe por parte de la empresa, Esta es la razón por la cual el empleado tiene un mayor rendimiento al trabajar. Además, la organización se identifica por sus trabajadores, ellas son las encargadas de representar de buena o mala forma según el trato que ellos reciban.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Olvera (2013) en su tesis “Motivación Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos”. La investigación tuvo como objetivo identificar los principales factores motivacionales que disminuyen el desempeño laboral en la empresa constructora Furoiani, la metodología empleada en la investigación se utilizó el hipotético- deductivo, enfoque, cuantitativo ya que se utilizó un cuestionario de 25 Ítems, dirigido a 79 trabajadores del área comercial de la empresa, tipo; aplicada y de diseño no experimental-transversal. Se tuvo como resultados que el 65% de los encuestados, manifestaron que la empresa no se preocupa por brindarles más beneficios, si llegan a cumplir con la meta establecidas en las ventas de los departamentos, así

mismo el 88% estaba en desacuerdo en que la empresa los llame a trabajar intestinamente los días que descansan, para cubrir un puesto vacío, también 61%, manifestó que trabajan en equipo, por lo que las metas tienen a retrasarse ya que existe mucha discordia entre los trabajadores y por último el 83% de los trabajadores considera que trabajan dentro de la organización por la disponibilidad de tiempo y de cercanía que le da a sus hogares. Después del análisis de los resultados se tuvo como conclusión que los factores que causan un inadecuado desempeño en los trabajadores son, la falta de agradecimiento por parte de la empresa a los trabajadores, las condiciones laborales, la falta de trabajo en equipo y de capacitación en función a las funciones y responsabilidades de los trabajadores. Ocasionando que el índice de desempeño vaya disminuyendo, por lo que no se pueda cumplir con los objetivos y metas trazadas.

Sum (2014) en su tesis titulada “Instrumentos Motivacionales en el desempeño laboral de la empresa hermanos CIPHER”, la investigación tuvo como objetivo Determinar los instrumentos motivacionales que relacionan de manera directa con el desempeño laboral en la empresa hermanos CIPHER, ante esto la investigación es descriptivo Correlacional y el instrumento empleado es la de Likert (en base a su nivel de acuerdo o desacuerdo). Del cual concluimos que existe una relación entre la motivación y el desempeño dentro de la empresa, de los cuales la empresa no desarrolla un plan estratégico motivacional que permite mejorar el índice de desempeño, debido a la sobrecarga de trabajo que tienen los trabajadores, a la falta de capacitación a los trabajadores de la empresa, empatía y liderazgo. Así mismo se concluyó que la insatisfacción que se visualiza en los trabajadores es debido al inadecuado clima organizacional que se desarrolla en la empresa, por el sobrecargo de trabajo, la ineficiencia de asumir tareas y responsabilidades, por falta de conocimiento de las actividades y el no reconocimiento de sus habilidades. Por lo que se sugirió desarrollar un plan estratégico motivacional en función a las políticas organizativas, donde se manifieste la función y responsabilidades de los trabajadores, así como estrategias de incentivos que ayuden a incrementar su desempeño a través de su capacidad de respuesta frente a retos o problemas que se presenten cambiando la conducta de los trabajadores frente a diversas dificultades, así como el de la organización.

Zamora (2013) a través de su trabajo de investigación titulado “*Planeación estratégica para disminuir los Índices de rotación de personal de tiendas OXXO*”. Esta tesis es realizada para obtener el grado de Maestro En Administración del Instituto Tecnológico De La Paz - México. La presente investigación tuvo como objetivo general diseño de un plan estratégico de un proyecto integral donde se adecue al área comercial de la empresa OXXO, SA de CV para contribuir cuyo fin lograr disminuir la rotación del personal de tiendas. Con referente a su metodología, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, ya que a través de la información recopilada en la investigación se llega a generar un conocimiento descriptivo relacional, describiendo las dimensiones, las cuales están identificadas con nuestra realidad problemática. El instrumento fueron las entrevistas, así mismo se elaboró un cuestionario y mediante la observación se pudo comprar los resultados obtenidos.

Su población estuvo constituido por 770 empleados de la tienda, su muestreo fue probabilístico debido a que se utilizó una fórmula para determinar el tamaño de la muestra, así mismo se tuvo un nivel de confianza del 95%, su muestra estuvo conformada por 377 empleados. Donde se obtuvieron los siguientes resultados. El 59% de los empleados consideraron sentían un grado de compromiso con la organizcion debido al mal clima que se manejaba, asi mismo el 73% manifestó que no existe un adecuado sistema de liderazgo dentro de la empresa, y el 71% la empresa no se preocupa por implantar charlas donde se logre descubrir las habilidades del personal dentro de la empresa. Por lo que recomienda brindar brindar oportunidades de formación laboral, donde el trabajador pueda satisfacer su deseo de obtener un mayor conocimiento

García (2013) nos presenta su trabajo de investigación que se basa en el “Estudio de la relación entre el enagment y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013”. La presente tesis para obtener el grado de licenciado en administración de la universidad de Veracruz. Mexico. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre engagement y la rotación de personal. La población estuvo constituida por 69 personas, de nivel experimental,

tipo aplicada, y descriptivo correlacional. Donde se obtuvieron los siguientes resultados: el 67% consideran que la empresa no implementa sistema de reconocimientos, el 62% existe un alto índice de rotación de personal, el 45% consideran que la empresa es la principal responsable de que no existe un compromiso por parte del personal con la organización, es debido a ello que los valores y objetivos de la organización no llegan a cumplir su objetivo. Se concluye la empresa debe de fomentar programas de reconocimiento donde se incluyan premios como parte de recompensas, considerándolos como personas o trabajadores importantes para la organización, debido al Engagement, se determinó ceder responsabilidades donde se les pueda formar para alcanzar grandes puestos como directores o jefes de área.

1.2.2 Nacionales

Ramirez (2015) en su tesis “Propuesta motivacional para disminuir la deserción laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.- 2015”. Se tuvo como objetivo plantear una propuesta motivacional que influya a mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa avícola Vera E.I.R.L, donde la metodología empleada fue de tipo aplicada, diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional. Donde la muestra estuvo conformada por 41 trabajadores. Obteniendo como resultado que el 72% de los trabajadores reflejan que la necesidad de la mejora motivacional dentro del trabajo y descanso, un 57% refleja el inadecuado trato que la empresa les da a los trabajadores por las condiciones laborales y un 36% no dice que no se encuentran del todo satisfechos con su centro laboral. Por lo cual se concluyó que a través de la implementación de una propuesta motivacional se puede mejorar el desempeño laboral, reduciendo el índice de la deserción laboral, así mismo se identificó cuáles son los punto que se deben de fortalecer para llevar a cabo esta propuesta los cuales son: la capacitación, las remuneraciones, los ascensos laborales y el clima laboral, así como implementar nuevas políticas organizacionales que ayuden a alcanzar todos los objetivos e incrementar el desempeño dentro de la empresa.

Bisetti (2015) en su tesis titulada “La Motivación y Desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada de Perú” la presente investigación

tuvo como objetivo señalar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Armada del Perú. La metodología que utilizó fue aplicada, diseño no experimental, puesto que no se manipulo ninguna variable y con el nivel descriptivo correlacional, se tuvo como resultado que existe poca relación entre motivación laboral y desempeño con un $r= 0,025$, lo que significaría que la sensación de motivación del personal la institución, se relaciona con el desempeño laboral pero menor proporción. Asimismo se pudo destacar que el personal sub alterno muestra una insatisfacción en la institución por la falta de políticas de ascensos en función a su perfil profesional, por lo que sienten que las condiciones laborales no son las adecuadas, así como el clima es inadecuado y la eficiencia que se desarrolla en el desempeño ha ido disminuyendo, por lo que se recomienda incentivos motivacionales y capacitaciones de coaching que ayuden a desarrollar las habilidades y estrategias en el personal subalterno.

Larico (2015) en su tesis titulada “Factores motivadores y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón – Juliaca”. Tiene como objetivo es diagnosticar la relación de las causas motivacionales en el desempeño laboral de todos los trabajadores de la Municipalidad de San Román. La metodología que utilizo es de diseño Descriptivo Correlacional, el tipo de investigación por la que se opto fue la aplicada, donde el nivel usado fue correlacional, ya que se busca determinar el grado relación que existe entre las dos variables, factores motivacionales y desempeño laboral, también denominado causal. El instrumento utilizado es el cuestionario y la técnica la encuesta. Y concluyó que se encontró una correlación alta y fuerte entre los factores motivadores y el desempeño laboral con $r= 0.786$ lo que indica que los gerentes y los trabajadores de la Municipalidad están alarmados por hacer cumplir las metas trazadas. Y una relación importante entre las remuneraciones con la realización de los compromisos con un $r= 0.659$.

Reynaga (2015) con su tesis: “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto – Andahuaylas”. Considera como propósito

acordar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Hugo Pesce Pescetto. Metodologicamente la investigación fue hipotético deductivo, ya que a través de las hipótesis se busco determinar el grado de relación que existe entre las variables, enfoque cuantitativo, ya que va a depender de un factor numérico, para rechazar aceptar la hipótesis nula, y de esta forma constatar las hipótesis, el diseño utilizado no experimental, transaccional correlacional. Del cual se concluyó que el valor de significancia dio como resultado 0.000 que es menos a 0.05, rechazando la Hipótesis Nula (H_0) y afirmando que existe un nivel de confianza de 95% que quiere decir que se hayo una relación importante de la motivación y el desempeño laboral del personal que labora en el Hospital, con una correlación de 0.488 indicando una correlación positiva moderada.

Gamarra (2015), investigación titulada “Liderazgo como motivación intrínseca y el desempeño directivo en el INPE Santa Mónica Chorrillos – lima - 2013” para optar grado académico de Magister en administración. La investigación fue experimental, ya que se busca aplicar una motivación de liderazgo para incrementar el grado de desempeño en los colaboradores. La población está constituida por el director general, personal directivo policía, personal directivo administrativo del Mónica Chorrillos Instituto Nacional Penitenciario- Santa Mónica Chorrillos con una población y muestra de 34 personas. A manera de conclusión nos manifiesta que una persona motivada intrínsecamente cumplirá su labor sin ningún interés solo por una recompensa que pueda obtener, pero no una recompensa salarial si no una que le siga motivando al trabajador como una felicitación, un ascenso de trabajo por su empeño y esfuerzo, vales de viaje, buen ambiente laboral y una buena coordinación con el equipo de trabajo.

Tafur (2014) Este trabajo de tesis de la Universidad César Vallejo, la presente investigación es titulada “Motivación laboral y rotación del personal en la empresa GSS – Sucursal Cercado de Lima, 2014”, presentado para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y rotación del personal en la empresa GSS – sucursal Cercado de Lima, año 2014, mediante un tipo de investigación correlacional y diseño no experimental puesto

que se aplicó a una muestra igual a la población debido a que esta es pequeña por ello se realizara la encuesta a los 50 trabajadores que laboran en la empresa. Se concluye que, en la investigación, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,841, lo que demuestra una correlación significativa, por ende, se establece que hay una correlación significativa entre la motivación laboral y rotación del personal en la empresa GSS, Cercado de Lima – 2014. Por tanto, se confirma la hipótesis general y el objetivo general del estudio. Obteniendo como conclusión los estudios de la investigación determinaron la relación entre motivación laboral y rotación del personal en la empresa y se establece que hay una correlación significativa entre la motivación laboral y rotación del personal. De la tesis en mención se tomó como referencia el ámbito empresarial de cuánto tiempo los empleados permanecen en la empresa y con qué frecuencia son reemplazados cada vez que un empleado se va de la empresa por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación de personal.

Domínguez y Sánchez (2013) en este trabajo de tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, la presente investigación es titulada “Relación Empresa Cotton entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013”, presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Tuvo como objetivo medir el grado de rotación de personal de la empresa Cotton Textil S.A.A. – Trujillo. La población está constituida por 255 trabajadores de la empresa Cotton Textil S.A.A. Planta 2, ubicada en la ciudad de Trujillo y la muestra estará conformada por 154 trabajadores de la empresa Cotton Textil S.A.A., seleccionados de la población. Lo cual se concluye que el grado de rotación de personal de la empresa tiene un impacto significativo en el personal obrero, es decir que la renuncia del trabajador obrero, se ve afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa. Por otro lado, para el personal empleado existen variables más relevantes que la rotación; es decir, el grado de rotación no afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría de Maslow

Dentro de las organizaciones existe una gran herramienta de trabajo la cual es la motivación que está compuesta por diversos factores intangibles y tangibles, es

debido a ello que para elevar el índice de productividad, dentro de una organización la motivación es el factor predominante para que se cumplan los objetivos. Según Silva (2012), la pirámide de necesidades de Maslow es una escalera de jerarquía donde para llegar a la cima se tienen que ir cumpliendo con la satisfacción de todas las necesidades, así mismo dentro de una organización (p. 299).

Al respecto, Grados y Gonzales (2015) refieren al respecto:

La teoría de Maslow está conformada por una pirámide donde se describen 5 necesidades tales como las necesidades Fisiológicas (respiración, alimentación, dormir, beber agua, etc.); Necesidad de Seguridad y protección (familiar, empleo, salud, propiedad privada, etc.); Necesidad de Afiliación (amistad, pareja, participación en actividades, etc.); Necesidad de Reconocimiento o estima (confianza, respeto, reconocimiento, etc.) y la Autorrealización, se llega a esta cuando se haya alcanzado todos los niveles anteriores (aceptación de sí mismo y de los demás, creativos, originales). (p. 15)

En ese orden de ideas, Maslow nos presenta cinco necesidades debidamente jerarquizadas, entre ellas tenemos las necesidades básicas o fisiológicas, la mismas que se refieren a cuestiones relativas a la vida y sobrevivencia como el sexo, el hambre, la sed, etc. por otra tenemos a la seguridad que hace referencia a la defensa y protección, libre de amenazas físicas, emocionales y económicas; siguen después las llamadas necesidades sociales referidas a aquellas cuestiones de participación o aceptación social, necesidad de pertenecer a la sociedad; y por otra tenemos la necesidad de estima relacionado a la búsqueda de estima personal y de los demás, la autoconfianza, el estatus, el prestigio, etc. y por último tenemos a la necesidad de la autorrealización referidas a la realización de la propia persona de potenciarse y superarse en su vida y lograr resultados por el talento personal

1.3.2.2 Teoría de Herzberg

Bedodo y Giglio (2006) refieren señalando a Herzberg lo siguiente:

[...] esta teoría se subdivide en dos grupos perfectamente segregadas que contribuyen a la motivación y que básicamente intervienen en la satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Uno de los factores es casi neutral respecto

de la motivación toda vez que si bien cierto es una forma de motivación no es en extremo como otros factores, y estos factores son los llamados factores de higienes que solo operan para darle mayores condiciones de vida, de salud, de un ambiente sano a los personales de trabajo. (p. 28)

Esta teoría de Herzberg tiene como sustento un estudio bifactorial toda vez que toma en cuenta dos grupos de factores para exponer de manera detallada el comportamiento de los individuos en su trabajo. Entre ellas tenemos al factor de higiene y el factor de motivación. Así, con respecto al factor higiene nos señala que son importantes para la satisfacción de los trabajadores y mientras tanto si falta o es inadecuado dicho factor causaría una insatisfacción en las personas. Cuando abarcamos del factor higiene nos referimos básicamente a la motivación extrínseca.

Factores higiénicos:

Básicamente los factores higiénicos se refieres a las necesidades de Maslow (Fisiológicas, Seguridad y otros).

Se representa para evadir, el sufrimiento que genera dentro del ambiente de trabajo, los factores que están unidos a sentimientos de negatividad vinculado con las condiciones del entorno.

No ocasionan incremento de trabajo, ocurren las bajas de desempeño, evitando las limitaciones que los restringe dentro de su área.

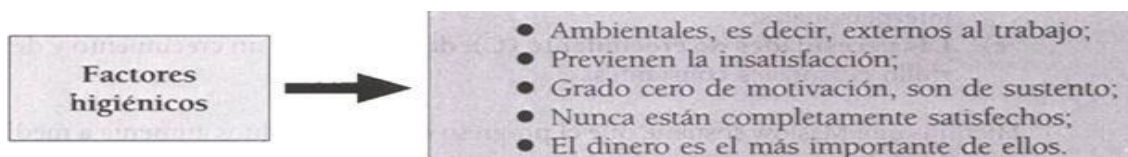


Figura 1: Factores Higiénicos (Robbins, 2010, p. 121)

Factores motivacionales:

Se refiere a necesidades secundarias que son externas (autorrealización, logro reconocimiento y otros).

Están mezclado por los sentimientos positivos de los colaboradores dentro de su área de trabajo, se describe a la capacidad donde están ubicados, en su cargo se manifiesta la sensación de agrado, para mantener su función donde se le considera más motivados.

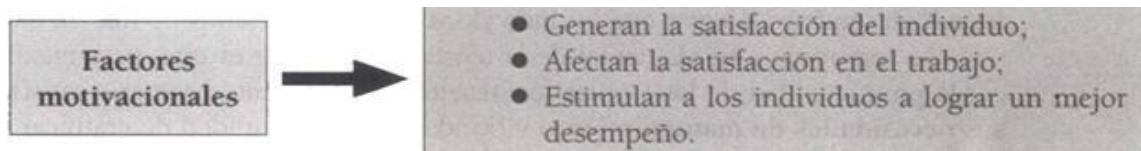


Figura 2: Factores Motivacionales (*Teorías de la Motivación (Robbins 2010, p. 124)*)

1.3.2.3 Teoría de las necesidades de McClelland

Grados y Gonzales (2015) haciendo mención a McClelland lo siguiente:

La teoría de McClelland clasifica a las necesidades en tres categorías, la misma que provienen por que las personas buscan satisfacer tres tipos de necesidades básicas, entre ellas tenemos el logro, la afiliación y poder. Así mismo con respecto a la necesidad de logro los individuos buscan sobresalir de la situación en la que se encuentran y luchan por tener éxito, las personas se preocupan por hacer las cosas bien hechas, de responsabilidades nuevas. Por lo general las personas se encuentran tendientes demostrarse consigo mismo y contra los de fijándose metas elevadas y cumplirlas sin ningún impedimento. Ahora con respecto a la necesidad de poder, el individuo busca controlar e influir en otras personas o grupo de personas y esto se manifiesta básicamente porque se busca ser considerado siempre importante y disfrutan de ello. Por ultimo tenemos a la necesidad de afiliación que hace referencia a la necesidad de unirse con los demás y formar parte de ellas, compartir y ayudar a los demás (pg. 19).

1.3.1.4 Motivación intrínseca

Llanesa (2009), manifiesta que:

Las alternativas para estudiar la motivación intrínseca destacan la técnica donde se utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas nueve dimensiones: empowerment, cooperación, identidad, estructura, recompensa, desafío, relación, estándares y conflictos, se relacionan con ciertas propiedades de la organización. (p.479).

Se puede apreciar que las dimensiones que más se reflejan son para poder pronosticar que nivel de motivación tienen los colaboradores de la entidad en la que se está trabajando, de acuerdo a ello se recomendara para que puedan mejorar en cada área de su trabajo.

Se sabe que esta es una motivación interna por parte de la empresa a cada uno de sus empleados, para mantener una buena relación entre dueño y empleado y lograr un buen desempeño por parte de los trabajadores en cada área al respecto Kenneth (2012), opina que:

[...] la creación de la motivación intrínseca no es algo bonito que los líderes pueden hacer por los trabajadores si tienen tiempo, es la clave del compromiso, la autogestión y la innovación de cada trabajador y contribuyen directamente al logro de los propósitos de la organización. (p. 127).

En conclusión, la motivación intrínseca es de vital importancia para que los trabajadores se puedan desempeñar en cada función que realizan y que puedan trabajar en un buen ambiente laboral en coordinación con altos directivos para que no haya conflictos laborales y cada uno de ellos pueda contribuir con el logro y el propósito de la organización.

Proponiendo otros conceptos tenemos al respecto a Fernández y Almagro, (2016) que opinan sobre ello:

La motivación intrínseca destacando el papel que desempeña la competencia y la autonomía en el fenómeno de la motivación intrínseca siendo este fundamental en contextos físicos demostró que el empleo de la retroalimentación positiva o negativa aumentaba o disminuía la motivación intrínseca, respectivamente, respectivamente, medios estos efectos por la (p.26).

En conclusión, la motivación intrínseca debe permitir que cada una de los empleados que forman parte de la empresa esté como individuos irrepetibles, causa dinámica y sujeto original, además que tenga la capacidad de afirmarse con derecho, autonomía y responsabilidad individual y social.

También hay autores que resaltan el cambio que tiene una motivación en una empresa, más en esta empresa JAIPLAST, que está encargado de recolección de residuos plásticos para poder transformarlo en materias de ayuda para el ser humano, como tinas, tasas, paltos, etc. Todo ello es de plástico.

Al respecto Manzano (2016), nos manifiesta lo siguiente:

La motivación es, en cambio, intrínseca cuando el individuo realiza la tarea por el placer se trata de una satisfacción intelectual, estética, cenestésica, etc. O simplemente, por curiosidad. Considerando estas definiciones, la teoría de la autodeterminación parece explicar los procesos de motivación de carácter esencialmente intrínseco. (p.24).

Esto puede influir en la motivación intrínseca junto con los autores que están en el espacio o entorno donde se realizan las características experimentales por los colaboradores de la organización y una estrecha relación entre ellos. Ya que, sus valores y su ética identifican las diversas cualidades entre ellos. Todo ello influye en la realización personal sea o no de manera correcta involucrando muchos aspectos que se consideran del escenario de trabajo.

Dimensión 1: Empowerment

Esto hace referencia a tener un dominio sobre la delegación de poder y autoridad, sin la necesidad de perder el control que se tiene sobre los trabajadores. Ya que, el gerente es el encargado de cambiar políticas de la organización. Ello es difícil de conseguir que todos los colaboradores trabajen mutuamente, ayudándose unos a otros. Al respecto Arroyo (2012), comenta que:

Empowerment significa compartir la fuerza, poniendo a la gente en el asiento del conductor en sus respectivas funciones laborales, significa también proveer a la gente de autoridad, proporcionando información, herramientas y procedimientos necesarios para llevar a cabo su trabajo. Además de requerir cambios continuos en las funciones de los gerentes, moviéndose de controlador hacia un facilitador, habilitador o asesor. (p.324).

También se sabe que el liderazgo no es solo de una persona como era en la antigüedad, sino que hoy en día es de un conjunto de personas que son las encargadas de llevar a la empresa a cumplir sus objetivos. Además, cada individuo tiene sus propias opiniones y diferentes a las de más, cada una de ellas deben ser escuchas por el equipo de liderazgo. Al respecto Alles (2007), opina que:

Empowerment, consiste en “bajar” la toma de decisiones de modo que estas tengan lugar lo más cerca posible de los hechos (clientes,

proveedores, etc.). Es decir, aquellas personas que se encuentran en contacto directo y cotidiano con los acontecimientos gocen de la autoridad necesaria para poder decidir cuál es el mejor curso de acción para cada caso. (p.173).

Dimensión 2: Competitividad

El acuerdo que se tiene entre las empresas contribuye un tipo de organización entre dos extremos, de esta manera se disminuye la intensidad de competencia teniendo una mayor eficacia y eficiencia en la producción de productos. Esto también determina la estructura que gobierna en el lugar de otra, Giz y Gabler (2015), opinan que:

La competitividad es el elemento fundamental para el desarrollo de una sociedad en cualquier lugar del mundo. Diseñar este desarrollo es una tarea que ningún actor puede asumir por sí solo. Para ello es imprescindible contar con buenas relaciones de cooperación, ya sea nivel local, de toda la sociedad, y cada vez con más frecuencia, por encima de las fronteras nacionales (p.1).

Por otro lado, tenemos que la cooperación entre empresas lleva consigo grandes beneficios, como la de crear una retroalimentación, que uno compra y a la vez le entrega productos, esta les permite trabajar como un solo cuerpo mejorando su capacidad de trabajo. También permite a los trabajadores interactuar con individuos que forman parte de otra empresa así compartiendo información y mejorando en su área de trabajo debido a la información que adquiere. Según el autor Aguadero (2013).

La cooperación consiste en crear acuerdos estables entre dos o más empresas independientes que instauren cierto grado de interrelación en sus actividades. Son vínculos y relaciones entre empresas que mantiene su independencia operativa y que en ningún caso pierden su personalidad jurídica. [...] en la cooperación, una empresa no puede decidir unilateralmente aspectos relacionados con las actividades en que se coopera, como ocurre en las actividades que se han desarrollado internamente que se han incorporado a la empresa tras una fusión o adquisición (p.135).

Esta es importante, ya que permite que la empresa al interactuar con otras empresas, se pueda desarrollar en su rubro en este caso en la productividad de materiales de plástico. Junto con esta también los trabajadores que desempeñan una labor en dicha empresa adquieren más experiencia socializándose entre ellos.

Dimensión 3: Identidad

La identidad en una empresa es importante, ya que esta nos permite saber la personalidad de cada integrante que se encuentra laborando en la empresa. La identidad se forma a razón de que cada uno forja sus propias según los pensamientos que tiene sobre sí mismo, ya sea buena o no. Esto dependerá de la forma de pensar de cada uno si es positiva o negativa. Según ello el autor Sanz y Gonzales (2005), opina que, “La identidad de la empresa parte de la voluntad de ser para algo y para alguien y crea su estructura definiendo su razón de ser” (p.65).

Así también se tiene que evaluar a la persona, para ello se tiene que evaluar la razón de ser de este. Esta se representa por la imagen que se tiene de la empresa, y de los empleados que están en ella. Según ello el autor Appiah (2007), “La idea de identidad ya ha construido en ese yo un reconocimiento de la compleja interdependencia que existe entre la creación de uno mismo (del propio yo) y la sociabilidad” (p.47).

1.3.2 Deserción del personal

La deserción laboral se da porque no hay una buena gestión del talento humano por ello el personal opta por renunciar su trabajo sin ser despedidos de lo cual el autor Chiavenato (2009), define lo siguiente:

Gestión del talento humano se liberan de las actividades operativas se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma sus actividades estratégicas de orientación global de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierte en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos, también es importante la creatividad, productividad y el espíritu de trabajo. (p.42).

Nos dice la investigación de gestión de talento humano se ocupa en gestionar y capacitar al personal para su mejor desempeño laboral y de esa manera poder lograr los objetivos y metas trazadas ya que hoy en día existe una gran competencia en el mercado es por ello el personal que trabaja en la empresa tiene que estar bien capacitado para ser competitivos en el mercado.

Robbins y Gulter(2005), "El desempeño laboral se definió en cuanto a las calificaciones del desempeño de los empleados, el nivel de competencia en la capacitación y datos personales como el nivel salarial" (p.352).

Para exponer este concepto el autor Blanco (2007), nos pone de manifiesto que:

Bajo esta óptica conductista que considera las competencias como características causales relacionadas con el desempeño eficiente de las personas en sus puestos de trabajo, las competencias pueden estar compuestas por motivos, rasgos de personalidad, habilidades, actitudes, valores y conocimientos que las personas aplican para el desempeño de un puesto de trabajo determinado en una organización concreta. (p.37).

Para conceptualizar esta variable el autor expone que:

El desempeño es la expresión concreta de los recursos puestos en juego por un individuo cuando lleva a cabo una actividad; esta ejecución no es realizada en el vacío sino en un contexto específico; esto es, la persona además de disponer de un bagaje de destrezas (habilidades y conocimientos) debe ser capaz de utilizarlas de acuerdo con las condiciones y demandas del medio laboral. (López, 2006, p.45).

Los autores nos dan a entender que el desempeño laboral se define como la forma que los empleados cumplen con su trabajo identificando sus fortalezas y debilidades aplicándolas en donde los resultados obtenidos reflejaran las metas dentro de un ámbito laboral que se han propuesto y para ello se requiere de una evaluación que mide la victoria o fracaso de los logros esperados por la organización respectivamente.

1.6.2.1 Dimensiones de la deserción personal

Según el libro destacado por Harvard Business Review (2013), "destaca que en entornos donde la gente debe trabajar en equipo para resolver problemas difíciles,

el alto desempeño tiene cuatro dimensiones: creatividad, productividad, compromiso y espíritu de equipo”(p.123).

Dimensión 1: Rotación de personal

Los autores nos manifiestan al respecto: “Como la facultad intelectual de las personas para proponer nuevas vías de solución para el avance del conocimiento, que no utiliza solamente el razonamiento lógico en la búsqueda de la solución al problema planteado” (Cegarra, 2012, p.153).

Yarce (2005), comenta que: “Creatividad es la visión y capacidad de invención e innovación, de dar vida a cosas nuevas o de repensar lo que se hace” (p.12).

Se define la creatividad como la capacidad de crear nuevas ideas, observar con claridad nuevas posibilidades e impulsar propuestas constructivas para dar una solución adecuada a los obstáculos haciendo uso del ingenio y talento personal (p.53, p.12) respectivamente.

Dimensión 2: Productividad

Para sustentar este concepto el autor Fernández (2010), sostiene al respecto:

La productividad es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, en beneficio de todos, al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida, sin duda, está íntimamente ligada con una mejora empresarial y con calidad, ya que a mayor productividad y calidad mayor será la eficiencia del proceso y este aumento permitirá obtener unos precios más competitivos y, por tanto, nuevos clientes.(p.21).

La productividad es la cantidad de productos que se realiza en un cierto periodo de tiempo, al respecto Bacall (2015), opina que:

Tenga en cuenta también que el director, o el empleado, que trabaja a solas tan sólo podrá mejorar un poco la productividad, sin embargo, si trabajan en común, tanto para el empleado como para el departamento alcanzara toda la productividad posible. (p.16).

Desde un punto de vista diferente al autor se entiende como la relación existente entre la eficiencia y la cantidad de recursos disponibles en la empresa que son evaluado al grado con que se aprovechan los mismos, mejorando en los resultados de sus asociados a la calidad incrementando la rentabilidad que están bajo la expectativa de la empresa y esta impulse el bienestar para todos respectivamente.

Dimensión 3: Competitividad

Para definir este concepto el autor Castro (2014), nos señala que:

Es el conjunto de sentimientos de compañerismo y camaradería que se producen entre los componentes de un grupo, de forma que se establecen unos lazos interpersonales muy fuertes que permiten una perfecta integración y cooperación y que se traducen en la consecución de los resultados deseados en el trabajo. (p.95).

También el autor Topchick (2008), enfatiza que:

La siguiente clave para desarrollar un espíritu de equipo y para crear equipos de alto desempeño es compartir o delegar en ellos autoridad para tomar decisiones en la medida en que estén preparados para ello. Cuando los equipos de trabajo experimentan esa demostración de confianza, su dedicación y sus niveles de desempeño siempre aumentan (p.15).

De acuerdo con los autores desde mi punto de vista se entiende el espíritu de equipo al grupo que tiene la necesidad de trabajar en conjunto con una comunicación positiva emocionalmente efectiva fomentando la autoestima, cooperación y compañerismo que debe prevalecer entre los miembros del grupo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación hay entre la motivación intrínseca y la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres – 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Qué relación hay entre el empowerment y la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018?

¿Qué relación hay entre la competitividad y la deserción del personal JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018?

¿Qué relación hay entre la identidad y la deserción del personal en JAI PLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018?

1.5 Justificación del Tesis

1.5.1 Conveniencia

La razón de esta investigación es que busca conocer el impacto de la importancia de la motivación intrínseca y la manera como se relaciona con la deserción del personal que atraviesan muchas empresas, investigamos este tema ya que es muy importante saber cuántas empresas sin afectadas y poco atendidas.

1.5.2 Relevancia Social

El presente trabajo beneficiaría a JAIPLAST S.R.L., así como a los trabajadores cuyos resultados proporcionados permitirían aportar una mejora a los problemas que se han estado manifestándose.

1.5.3 Implicaciones Prácticas

El presente trabajo, tiene como finalidad proporcionar conocimientos que permitirán ser aplicables a la gestión estratégica el cual permita a JAIPLAST S.R.L. Tenga una mejor motivación intrínseca para mejorar la deserción del personal.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La motivación intrínseca se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018

1.6.2 Hipótesis Específicos

El empowerment se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.

La competitividad se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

La identidad se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación de la empowerment con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

Determinar la relación de competitividad con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

Determinar la relación de la identidad con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal Según Sampieri (2014), “la investigación de diseño no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en lo que se observa los fenómenos en su ambiente para analizarlos” (p.152).

2.1.1 Tipo de estudio

Tipo de investigación es aplicada.

Baena (2014), nos manifiesta lo siguiente:

La investigación aplicada tiene como objetivo de estudio de un problema destinado a la acción, esta puede aportar hechos nuevos; si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación aplicada de modo que podemos confiar en los hechos desabiertos, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría. (p.11).

2.1.2 Nivel de investigación

Nivel de investigación es descriptivo -correlacional. Ya que, para Berna (2010), “la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objetivo de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto” (p.113).

Se sabe que es la encargada de buscar las características adecuadas para poder investigar de manera aplicada. Es decir, cuándo se va realizar una investigación aplicada, la mayoría de veces se usa el nivel de investigación descriptiva correlacional.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Motivación intrínseca

Para definir este concepto el autor sostiene al respecto.

La motivación intrínseca destacando el papel que desempeña la competencia empowerment, identidad cooperación y la autonomía en el fenómeno de la motivación intrínseca siendo este fundamental en contextos físicos demostró que el empleo de la retroalimentación positiva o negativa aumentaba o disminuía la motivación intrínseca, respectivamente, respectivamente, medios estos efectos por la competencia percibida de la persona (Fernández y Almagro, 2016, p.26).

Variable 2: Deserción del personal.

Según el libro destacado por Harvard Business Review (2013), “destaca que en entornos donde la gente debe trabajar en equipo para resolver problemas difíciles, el alto desempeño tiene cuatro dimensiones: creatividad, productividad, compromiso y espíritu de equipo” (p.123).

Operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables

Matriz Operacionalizacional						
“LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAT S. R. L. SAN MARTÍN DE PORRES -2018”						
VARIABLE	DIMENSIÓN DE VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA	ESCALA DE MEDICIÓN
			Ubicación de ítems en cuestionario	Numero de ítems por indicador		
V 1. MOTIVACION INTRINSECA	Empowerment	Responsabilidad	1	1	Cuesti o nario Tipo Likert	Ordinal
		Autoridad	2	1		
		Retroalimentación	3	1		
		Poder en la Toma de decisiones	4	1		
	Competitividad	Planificación	5	1		
		Gestión	6	1		
		Reciprocidad	7	1		
		Comunicación	8	1		
	Identidad	Autonomía	9	1		
		Sentido de Pertenencia	10	1		
		Código de ética	11	1		
		Cultura	12	1		
V 2. DESERCIÓN DEL PERSONAL	Productividad	Eficacia	13	1		
		Capacidad	14	1		
		Laboriosidad	15	1		
		Participación	16	1		
	Clima laboral	Compañerismo	17	1		
		Motivación	18	1		
		Generación de Apoyo	19	1		
		Competencia crítica	20	1		
	Rotacion de personal	Remuneracion	21	1		
		Incentivos	22			
		Ambiente de trabajo	23	1		
		rendimiento	24	1		

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

Está constituido por 30 trabajadores administrativos y operarios de la empresa JAIPLAST S.R.L. JAIPLAST S.R.L. – 2018.

2.3.2. Muestra

La muestra fue igual a la población, es decir 30 trabajadores por lo tanto la muestra es censal.

2.4. Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

En la presente investigación se utilizará un cuestionario que consta de 24 preguntas las cuales se elaboró de las dimensiones e indicadores de las variables correspondientes.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006), nos indican que: “la herramienta más empleada para almacenar datos en un cuestionario, donde un grupo de preguntas respecto a una o más variables para ser medidas” (p.217).

2.4.3 Validez

Según Corral (2009), la validación se refiere a cargo en que un instrumento refleje un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir. (p.230).

Finalidad que se llevará a cabo por la prodigiosa experiencia y trayectoria de reconocidos docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales mencionaremos a continuación:

Tabla 2: *Validación de Expertos*

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	RESULTADO
1	Pedro Costilla, C.	Dr.	Aplicable
2	Casma Zavaleta, Carlos	Dr.	Aplicable
3	Ediht Rosales Domínguez	Mg.	Aplicable

Quienes opinaron que el instrumento “sí cumple” con las condiciones necesarias para proceder a aplicarlas.

2.4.4 Confiabilidad

(Huamanchumo y Rodríguez (2015), “El Alfa de Cronbach, es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, valida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas” (p.194).

La Confiabilidad del instrumento utilizado como la capacidad de arrojar datos que corresponden a la realidad indicando el nivel de consistencia de los resultados se realizó usando el coeficiente Alfa de Cronbach ingresando los datos en la vista de datos del programa estadístico SPSS versión 24, el cual mediante una prueba piloto realizado a 60 trabajadores administrativos y operarios de la empre JAIPLAST S.R.L. – 2018 como resultado:

Tabla 3: *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

Tabla 4: *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

Como criterio general, George y Mallery (2003, p.231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes del alfa de cronbch

- coeficiente alfa > 9 es excelente
- Coeficiente alfa > 8 es bueno
- Coeficiente alfa > 7 es aceptable
- coeficiente alfa >6 es cuestionable
- coeficiente alfa > 5 es pobre
- coeficiente alfa < 5 es inaceptable

Interpretación:

El Alfa de Cronbach tiene fiabilidad de 0,945, por lo tanto, indica que la prueba es confiable considerando la consistencia de los datos recogidos y la formulación de preguntas las que tienen un valor viable para el constructo.

2.5 Método de análisis de datos

Se utilizará el método cuantitativo y se hará uso de la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, figuras e interpretaciones y también usaremos la estadística inferencial, mediante la cual se llevará a cabo la generalización de resultados con la que se contrastará las hipótesis. Para analizar con mayor precisión, nuestros datos serán sometidos al programa estadístico SPSS, versión 24.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados por la confiabilidad de los datos suministrados por la empresa y la identidad de los colaboradores administrativos y operarios de JAIPLAST S.R.L. que participan como objetivo de la investigación. Por ende, toda información obtenida es veraz. Asimismo, se tendrá en cuenta el respeto a la privacidad y a la propiedad intelectual de los autores protegiendo con anonimato sus nombres al momento de ser encuestados además de sus convicciones de tipo moral, religiosa o social.

III. Resultado

3.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 5: Variable. Motivación intrínseca

Motivación Intrínseca (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	8	26,7	26,7	36,7
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	11	36,7	36,7	73,3
	De acuerdo	5	16,7	16,7	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

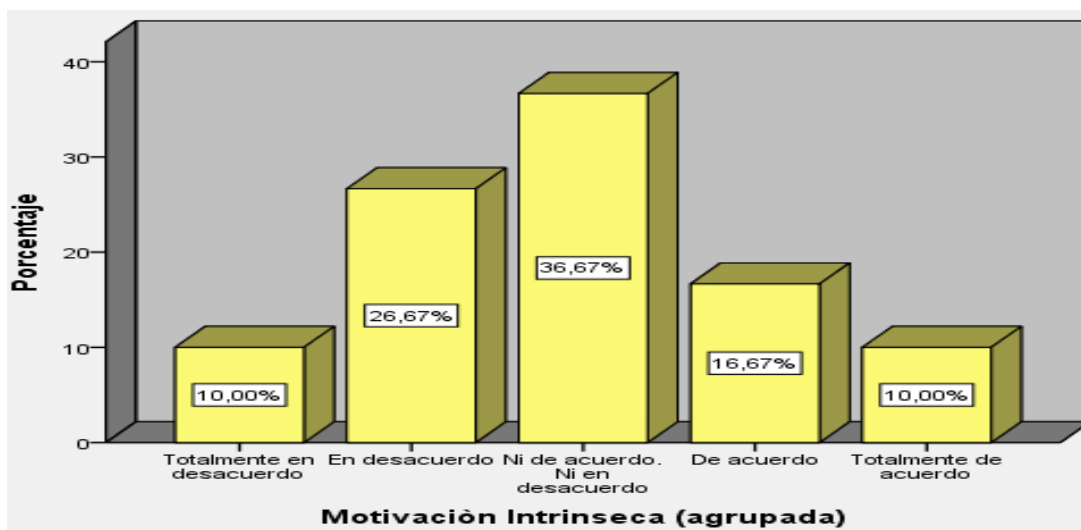


Figura 3. Motivación Intrínseca.

Interpretación: De la tabla 5 y figura 3, se observa que el 36.7% que representa a 11 colaboradores respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo el 26.7% el cual representa a 8 colaboradores respondieron estar en desacuerdo, sin embargo el 18.7% que representa a 5 colaboradores respondieron estar de acuerdo, el 10% que representa a 3 colaboradores estar de totalmente acuerdo y el 10% que representa a 3 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo con respecto a la variable Motivación intrínseca.

Tabla 6: Dimensión. Empowerment

		Empowerment (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	5	16,7	16,7	23,3
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	33,3
	De acuerdo	13	43,3	43,3	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 6, se observa que el 43.3% que representa a 13 colaboradores respondieron de acuerdo, el 23.3% que representa 7 colaboradores respondieron totalmente de acuerdo, el 16.7%, que representa 5 colaboradores respondieron estar en desacuerdo, el 10% el cual representa a 3 colaboradores respondieron estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, y el 6.7% el cual representa a 2 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión Empowerment.

Tabla 7: Dimensión. Competitividad

		Competitividad (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	10	33,3	33,3	46,7
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	63,3
	De acuerdo	6	20,0	20,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 7, se observa que el 33.3% que representa a 10 colaboradores respondieron desacuerdo, el 20% que representa 6 colaboradores respondieron totalmente de acuerdo, el 16.7%, que representa 5 colaboradores respondieron estar en ni de acuerdo ni en desacuerdo, a diferencia del 16.7%, que

representa 5 colaboradores respondieron estar Totalmente de acuerdo y el 13.3% el cual representa a 4 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión Competitividad.

Tabla 8: Dimensión. Identidad

		Identidad (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	7	23,3	23,3	33,3
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	56,7
	De acuerdo	6	20,0	20,0	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 8, se observa que el 23.3% que representa a 7 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo, así mismo el 23.3% el cual representa a 7 colaboradores respondieron estar desacuerdo, sin embargo el 20% que representa a 6 colaboradores respondieron estar totalmente de acuerdo, el 23.3% que representa a 7 colaboradores estar de acuerdo y el 10% que representa a 3 colaboradores respondieron estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con respecto a la dimensión identidad.

Tabla 9: Variable deserción Laboral

		Deserción del Personal (agrupada)			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	5	16,7	16,7	30,0
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	53,3
	De acuerdo	8	26,7	26,7	80,0
	Totalmente de acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

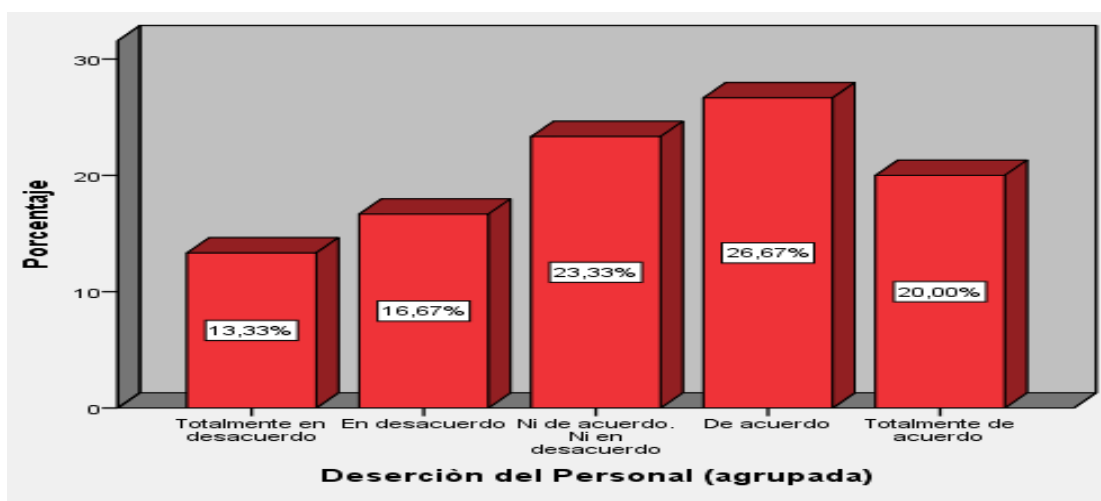


Figura 4. Deserción Laboral.

Interpretación: De la tabla 9 y figura 4, se observa que el 26.8% que representa a 8 colaboradores respondieron de acuerdo, el 23.3% que representa 7 colaboradores respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 20% que representa a 6 colaboradores respondieron estar totalmente de acuerdo, el 16.7 % que representa a 5 colaboradores respondieron en desacuerdo y el 13.3. % que representa a 4 colaboradores respondieron totalmente en desacuerdo con la variable deserción laboral.

Tabla 10: Dimensión. Productividad

		Productividad (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	En desacuerdo	3	10,0	10,0	33,3
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	10	33,3	33,3	66,7
	De acuerdo	3	10,0	10,0	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 10, se observa que el 33.3% que representa a 10 colaboradores respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.3% que representa a 7 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo, así mismo el 23.3% el cual representa a 7 colaboradores respondieron estar de acuerdo, sin embargo el 10% que representa a 3 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo, y el 10% que representa a 3 colaboradores respondieron estar totalmente en de acuerdo con respecto a la dimensión productividad.

Tabla 11: Dimensión. Clima Laboral.

		Clima Laboral (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	7	23,3	23,3	40,0
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	9	30,0	30,0	70,0
	De acuerdo	7	23,3	23,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 11, se observa que el 30% que representa a 9 colaboradores respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.3% que representa 7 colaboradores respondieron en desacuerdo, el 23.3% que representa 7 colaboradores respondieron de acuerdo, el 16.7%, que representa 5 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo, y el 6.7% el cual representa a 2 colaboradores respondieron estar totalmente en de acuerdo con respecto a la dimensión Clima laboral.

Tabla 12: Dimensión. Rotación de personal.

Rotación del Personal (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	En desacuerdo	7	23,3	23,3	50,0
	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	60,0
	De acuerdo	6	20,0	20,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 12, se observa que el 26.7% que representa a 8 colaboradores respondieron totalmente en desacuerdo, el 23.3. % que representa a 7 colaboradores respondieron totalmente en desacuerdo, 20% que representa 6 colaboradores respondieron totalmente de acuerdo, 20% que representa 6 colaboradores respondieron de acuerdo y el 10% el cual representa a 3 colaboradores respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, con respecto a la dimensión rotación de personal.

3.2. Prueba de las hipótesis de la investigación.

Como las variables de la investigación. Motivación intrínseca y Deserción del personal son variables cualitativas, las que produjeron datos cualitativos o categóricos los mismos que se miden con la escala ordinal, por lo que el estadístico de prueba para las hipótesis del trabajo será Rho de Spearman, que a su vez es un estadístico No Paramétrico.

a) Prueba de la Hipótesis General

H_G: La motivación intrínseca se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018

H₀: La motivación intrínseca no se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018

H₁: La motivación intrínseca si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018

CONDICIONES:

Tabla 14: Grado de Relación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, Batista (2016, p. 273)

Sig R = 0,05; Niv. Acep: 95%; Valor critico Z=1,96

Regla de Decisión:

A) Si Sig R < Sig T= 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H₀.

B) Si Sig R > Sig T=0,05, entonces se acepta la hipótesis nula H₀

Tabla 15.

Análisis de Correlaciones para las variables Motivación Intrínseca y Deserción del Personal

			Motivación Intrínseca (agrupada)	Deserción del Personal (agrupada)
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,755
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Deserción del Personal (agrupada)	Coeficiente de correlación	-,755	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Observando la Tabla 15. Se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -0, 755 es correlación negativa considerable según Hernández, Fernández y Baptista (2016, p.312).

Además, la significancia R 0,000 es menor que la significancia T 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H_1 . En conclusión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y por consiguiente la hipótesis General. Es decir: **La motivación intrínseca si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018.**

1.6.2. Hipótesis Específicos

a) Prueba de las hipótesis especifica 1:

H_G : El empowerment se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.

H_0 : El empowerment no se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.

H_1 : El empowerment si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.

Sig R = 0,05; Niv. Acep: 95%; Valor critico Z=1,96

Regla de Decisión:

A) Si Sig R < Sig T= 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 .

B) Si SigR > Sig T=0,05, entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Tabla 16.

Análisis de Correlaciones para la dimensión Empowerment y la variable Deserción del Personal

			Empowerment (agrupada)	Deserción del Personal (agrupada)
Rho de Spearman	Empowerment (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,740
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Deserción del Personal (agrupada)	Coeficiente de correlación	-,740	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Observando la Tabla 16. Se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -0,740 es correlación negativa muy débil según de Hernández, Fernández y Baptista (2016, p.312).

Además, la significancia R 0,000 es menor que la significancia T 0,000 ($0,000 < 0,05$) lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H_1 . En conclusión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y por consiguiente la hipótesis específica 1. Es decir: **El empowerment si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018.**

b) Prueba de las hipótesis específica 2:

H_G : La competitividad se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

H_0 : La competitividad si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

H_1 : La competitividad no se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

Sig R = 0,05; Niv. Acep: 95%; Valor critico Z=1,96

Regla de Decisión:

C) Si Sig R < Sig T= 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H0.

D) Si SigR > Sig T=0,05, entonces se acepta la hipótesis nula H0.

Tabla 17.

Análisis de Correlaciones para la dimensión competitividad y la variable Deserción del Personal

Correlaciones				
			Competitividad (agrupada)	Deserción del Personal (agrupada)
Rho de Spearman	Competitividad (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,911
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Deserción del Personal (agrupada)	Coeficiente de correlación	-,911	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Observando la Tabla 17. Se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -0, 911 es correlación negativa muy débil según de Hernández, Fernández y Baptista (2016, p.312).

Además, la significancia R es menor que la significancia T 0,000 ($0,000 < 0,05$) lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H_1 . En conclusión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y por consiguiente la hipótesis específica 2. Es decir: **La competitividad si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018.**

c) Prueba de las hipótesis específica 3:

H_G : La identidad se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

H_0 : La identidad no se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

H_1 : La identidad si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.

Sig R= 0,05; Niv. Acep: 95%; Valor critico Z=1,96

Regla de Decisión:

E) Si Sig R < Sig T= 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula H0.

F) Si SigR > Sig T=0,05, entonces se acepta la hipótesis nula H0.

Tabla 17.

Análisis de Correlaciones para la dimensión competitividad y la variable Deserción del Personal

		Correlaciones		
			Deserción del Personal (agrupada)	Identidad (agrupada)
Rho de Spearman	Deserción del Personal (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,675
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Identidad (agrupada)	Coeficiente de correlación	-,675	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación: Observando la Tabla 18. Se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -0, 675 es correlación negativa muy débil según de Hernández, Fernández y Baptista (2016, p.312). Además, la significancia R es menor que la significancia T 0,000 (0,000<0,05) lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H₁. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula H₀ por consiguiente la hipótesis específica 3. Es decir: **La Identidad si se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018.**

IV. DISCUSIÓN

4.1 Por Objetivos

Esta Investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres -2018 el mismo que se comparó con el objetivo general de los autores **Ramírez (2015)** en su tesis “Propuesta motivacional para disminuir la deserción laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.-2015”. El cual tuvo como objetivo general: Se tuvo como objetivo plantear una propuesta motivacional que influya a mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa avícola Vera E.I.R. así también mi objetivo, se puede comparar con el objetivo general de **Aguirre (2015)** en su tesis “La sobrecarga horaria y su relación en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L Departamento la libertad, Trujillo, 2015”. Donde se tuvo como objetivo Diseñar un plan estratégico que ayude analizar la sobrecarga horaria y su relación con la deserción laboral de los trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L. por otro lado se involucró el objetivo general de **Sum (2014)** en su tesis titulada “Instrumentos Motivacionales en el desempeño laboral de la empresa hermanos CIPHER”, la investigación tuvo como objetivo Determinar los instrumentos motivacionales que relacionan de manera directa con el desempeño laboral en la empresa hermanos CIPHER. también se compara el objetivo general de **Tafur (2014)** la presente investigación es titulada “Motivación laboral y rotación del personal en la empresa GSS – Sucursal Cercado de Lima, 2014”, presentado para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y rotación del personal en la empresa GSS – sucursal Cercado de Lima, año 2014.

4.2 Por Metodología

En el presente trabajo el tipo de investigación es aplicada, de nivel Descriptivo correlacional, diseño de la investigación fue no experimental - transversal ya que confirmara y analizara la relación entre las variables de estudio que son la motivación intrínseca y la deserción laboral en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres -2018. , también se comparó con los estudios previos de **Ramírez (2015)** en su tesis “Propuesta motivacional para disminuir la deserción laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.- 2015”. Donde en dicha investigación se realizó

un estudio a de tipo aplicado, nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental. Para determinar los resultados, la técnica de recolección de datos fue la encuesta siendo la población 30 colaboradores. Asimismo, se encuestó a toda la muestra, es decir el muestreo fue no probabilístico. En el caso de los estudios previos del autor **Ramírez, (2015)** utilizaron también la encuesta donde se encuestaron a 41 personas, el muestreo fue no probabilístico y el tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transaccional, por lo que hay extrema coincidencia, así también podemos observar que mi metodología tiene similitud con la metodología de **Aguirre (2015)** en donde metodológicamente utilizaron también la encuesta donde se encuestaron a 50 personas, el muestreo fue no probabilístico y el tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transaccional, por lo que hay extrema coincidencia, a mismo coincidentemente trabajo investigación con la tesis

4.3 Por resultados

Los resultados obtenidos de forma estadística permitieron determinar que existe relación significativa entre las variables. Motivación intrínseca y deserción laboral en la empresa JAIPLAST S.R.L. tomando como referencia los resultados de la investigación, de la tabla 5 y figura 3, y de la tabla 6 y figura 4 se observa que en vista que hay relación entre las variables la recomendación general en base a los resultados obtenidos donde el 26.7% de trabajadores atestiguaron acerca de la Motivación Intrínseca, donde ellos indican que están en desacuerdo de que exista una adecuada motivación intrínseca dentro de la empresa, en tanto el 26.7% opinaron que están de acuerdo de que exista un alto índice de deserción laboral dentro de la empresa. De lo anterior se concluye que más de la mitad considera que la motivación intrínseca que fomenta e incentiva la empresa no es la adecuada, por lo que existe un alto índice de deserción laboral dentro de la empresa.

La cual tiene relación con el artículo de **Ramírez (2015)** en su tesis “Propuesta motivacional para disminuir la deserción laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.- 2015”. Obteniendo como resultado que el 72% de los trabajadores reflejan que la necesidad de la mejora motivacional dentro del trabajo y descanso, un 57% refleja el inadecuado trato que la empresa les da a los

trabajadores por las condiciones laborales y un 36% no dice que no se encuentran del todo satisfechos con su centro laboral. Por otro lado **Olvera (2013)** en su tesis “Motivación Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos”. Se tuvo como resultados que el 65% de los encuestados, manifestaron que la empresa no se preocupa por brindarles más beneficios, si llegan a cumplir con la meta establecidas en las ventas de los departamentos, así mismo el 88% estaba en desacuerdo en que la empresa los llame a trabajar intestinamente los días que descansan, para cubrir un puesto vacío, también 61%, manifestó que trabajan en equipo, por lo que las metas tienen a retrasarse ya que existe mucha discordia entre los trabajadores y por último el 83% de los trabajadores considera que trabajan dentro de la organización por la disponibilidad de tiempo y de cercanía que le da a sus hogares.

4.4 Por conclusión

Según los resultados obtenidos en la parte estadística: se pudo determinar que la variable Motivación intrínseca se relaciona con la variable deserción laboral. El cual tiene similitud con la investigación del autor **Ramirez (2015)** concluye que a través de la implementación de una propuesta motivacional se puede mejorar el desempeño laboral, reduciendo el índice de la deserción laboral, así mismo se identificó cuáles son los punto que se deben de fortalecer para llevar a cabo esta propuesta los cuales son: la capacitación, las remuneraciones, los ascensos laborales y el clima laboral, así como implementar nuevas políticas organizacionales que ayuden a alcanzar todos los objetivos e incrementar el desempeño dentro de la empresa. Por otro lado **Aguirre (2015)** concluye que la deserción laboral es un problema recurrente conlleva a una baja productividad y satisfacción en los trabajadores, por lo que la empresa falta de identificación que muestra los trabajadores se genera debido a que no sienten que la empresa se interese en sus necesidades ni valor su labor, por ello no participan en las actividades que la empresa realiza, acudiendo a sus laborales solo por el hecho de cubrir sus necesidades económicas.

4.5 Por Teoría

Como parte importante de la investigación se desarrollaron dos tipos de teorías que están relacionan con ambas variables. Donde para la variable Motivación intrínseca señalando la teoría de Herzberg lo siguiente: esta teoría se subdivide en dos grupos perfectamente segregadas que contribuyen a la motivación y que básicamente intervienen en la satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Uno de los factores es casi neutral respecto de la motivación toda vez que si bien cierto es una forma de motivación no es en extremo como otros factores, y estos factores son los llamados factores de higienes que solo operan para darle mayores condiciones de vida, de salud, de un ambiente sano a los personales de trabajo. (p. 28)

. Para la teoría deserción laboral se tiene como representante al autor; Chiavenato (2009), define lo siguiente: La deserción laboral se da por una inadecuada gestión , en especial del talento humano donde se liberan de las actividades operativas se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma sus actividades estratégicas de orientación global de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros, ya que las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierte en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos, también es importante la creatividad, productividad y el espíritu de trabajo. Donde dichas teorías guardan poca relación con la investigación del autor Ramírez (2015) en su tesis “Propuesta motivacional para disminuir la deserción laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.- 2015”. donde el utilizo la teoría comportamiento organizacional para la variable habilidades gerenciales y para la variable desempeño utilizo la teoría de McClelland, Herzberg describiendo los factores higiénicos en la motivación intrínseca.

V. CONCLUSIÓN

Conclusiones:

Según los resultados analizados en la siguiente investigación, los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis estadísticas, se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) Se logró determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres -2018, comprobándose que existe correlación negativa considerable
- 2) Se Logró determinar la relación de la empowerment con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres – 2018.; comprobándose que existe correlación negativa considerable
- 3) Se Logró Determinar la relación de competitividad con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres – 2018. comprobándose que existe correlación negativa considerable
- 4) Se Logró determinar la relación de la identidad con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres - 2018. Comprobándose que existe correlación negativa considerable
- 5) Al haber finalizado los conceptos presentados en este trabajo, puedo llegar a la conclusión de que la motivación intrínseca si tiene relación con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres -2018. además, las teorías nos sirven para entender el uso que se dan dentro de la empresa, así mismo la metodología fue buena y sirvió para elaborar un instrumento con validez y confiabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

Presentamos las siguientes recomendaciones teniendo en cuenta las conclusiones mencionadas en la parte respectivas:

- 1) En vista que hay relación entre las variables la recomendación general en base a los resultados obtenidos donde el 26.7% de trabajadores atestiguaron acerca de la Motivación Intrínseca, donde ellos indican que están en desacuerdo de que exista una adecuada motivación intrínseca dentro de la empresa, en tanto el 26.7% opinaron que están de acuerdo de que exista un alto índice de deserción laboral dentro de la empresa, por lo que se recomienda que la empresa JAIPLAST S.R.L. en base a incrementar el nivel de motivación intrínseca se debería poner en desarrollo un sistema de capacitación de charlas motivacionales donde se logre aumentar el grado de compromiso de los colaboradores con la organización en virtud de que se disminuye el índice de deserción laboral.
- 2) En vista que hay relación entre la dimensión específica 1 y la segunda variable, en base a los resultados obtenidos, el 33.3% que representa a 13 trabajadores atestiguaron acerca de la competitividad, indicando que ocasionalmente existe un empowerment, sin embargo en tanto el 26.7% opinaron que están de acuerdo de que exista un alto índice de deserción laboral dentro de la empresa, por lo que se recomienda que la empresa JAIPLAST S.R.L debería seguir implementando un plan de empowerment donde se delegue funciones en función a las habilidades de los colaboradores, generando responsabilidad de funciones, la cual generar conocimiento de las condiciones puntuales del trabajo que necesitan una atención especial generando diferentes acciones por parte de la empresa; tales como acciones correctivas y acciones preventivas.
- 3) En vista que hay relación entre la dimensión específica 2 de la primera variable y de la segunda variable, en base a los resultados obtenidos, el 33.3% que representa a 13 trabajadores atestiguaron acerca de la competitividad, indicando si se puede observar una competitividad dentro de la empresa, en tanto el 26.7% opinaron que están de acuerdo de que exista un alto índice de deserción laboral dentro de la empresa, por lo que se recomienda que la empresa para disminuir el índice de deserción laboral la empresa

debe de aumentar de grado de competitividad dentro de la organización, ya que éste influye negativamente en la intención del colaborador, por lo que existe un alto índice de rotación de personal en el puesto de trabajo.

- 4) En vista que hay relación entre la dimensión específica 2 de la primera variable y la segunda variable, en base a los resultados obtenidos, el 33.3% que representa a 13 trabajadores atestiguaron acerca de la identidad en tanto el 26.7% opinaron que están de acuerdo de que exista un alto índice de deserción laboral dentro de la empresa, por lo que recomienda para finalizar recomienda Se recomienda realizar otros estudios orientados a conocer las condiciones puntuales del trabajo que necesitan una atención especial pues influyen en gran medida en la motivación de los trabajadores, generando un compromiso de los trabajadores con la organización identificándolos y accediendo a un crecimiento profesional dentro de la organización, disminuyendo de esta forma la deserción laboral en la empresa.

VII. REFERENCIAS

- Aguadero, F. (2013). Relaciones públicas y Comunicación: Un enfoque Estratégico. LID Editorial Empresarial. México.
- Amabile, T y Kramer, S. (2012). Harvard Business Review. El principio del Progreso. La importancia de los pequeños logros para la motivación y la creatividad en el trabajo. Grupo Editorial Norma. Bogotá.
- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas competencias actitud. Ediciones. Colombia.
- Bacal, R. (2009). Como mejorar el rendimiento. Técnicas para aumentar la productividad. Editorial Projit. Barcelona.
- Blanco, A. (2007).” Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humano por competencias”. ESIC Editorial. Madrid.
- Carrión, J. (2007). Estrategia de la visión a la acción. (2º. ed.) ESIC Editorial Madrid.
- Carvajal, J, Delgado, L y Vanegas, M. (2013). Psicología Organizacional Perspectivas y avances. Ecoe Ediciones. Bogotá.
- Castro, E. (2014). Operaciones auxiliares de almacenaje. Organización de los Almacenes y análisis de documentación, riesgos, proceso y mantenimiento. Ideas propias Editorial. España.
- Cegarra, J. (2012). Colección: Monografías. Edic. Díaz de los Santos. Madrid.
- Carrasco. (2016). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiang, M y Antonio, J. (2010). Relaciones entre el organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Comillas. Madrid.

- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. (7°. ed.)
Mc-Graw –Hill Interamericana. México D.F
- Fernández, R. (2010). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana
Empresa. Editorial Club Universitario. España.
- Huamanchumo, H y Rodríguez, J. (2015). Metodología de la Investigación en
las Organizaciones. Editorial Summit. Perú.
- León, A. (2015). “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del
director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra,
Provincia y Región Lima, Año 2013”. (Trabajo de Grado para Magister en
Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Letamendia Francisco et al. (2006). Acción colectiva. Editorial
Fundamentos.España.
- Llanesa, J. (2009). Ergonomía, Psicología aplicada. Manual para la formación del
especialista. (13°.ed). Lex Nova S.A. España.
- López, A. (2006). El currículo en la educación superior: Un enfoque postmoderno
basado en competencias. Universidad panamericana. Publicaciones Cruz.
S.A. México.
- Marroquín, S. (2011). “El clima organizacional y su relación con el desempeño
Laboral en los trabajadores de Burger King”. (Trabajo de grado académico
de licenciatura en Psicología). Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Méndez, A y Pérez, R. (2007). Organizaciones juveniles en el alto. Reconstrucción
de identidades colectivas. Fundación PIEB. La Paz.
- Mino, E. (2014). “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los
trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de

Lambayeque”. (Tesis para el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Organismo Mundial de la Salud (OMS,2010)

Ortiz, A. (2009). Aprendizaje y comportamiento. Basados en el funcionamiento del cerebro humano: Emociones, procesos cognoscitivos, pensamientos e inteligencia. Colección Neuro cognición. E Litoral. Vol 2.

Paz, R y Piedrahita, M. (2007). Desarrollo Histórico del marketing. Universidad libre. Colombia,

Pérez, N. y Rivera, P. (2015).” Clima organizacional y satisfacción laboral en los Trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”. (Tesis para el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial). Universidad Nacional de la Amazonia, Iquitos.

Robbins, S y Gulter, M. (2005). Administración. (8°. ed.) Pearson educación. México.

Ruíz, J. (2008). Sociología de las Organizaciones complejas. Universidad de Deusto. Bilbao España.

Sanz, M y Gonzales, M (2005). Identidad corporativa: Claves de la comunicación empresarial. ESIC Editorial. Madrid.

Uría, D. (2011). “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato”. (Tesis para Título de Ingeniería de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Valderrama, Santiago. (2015) pasos para la elaborar proyectos de investigación. Perú.

Anexos

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FDS-PP-PH-02.02 Versión : 07 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial - **Uma Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES – 2018" de la estudiante **NOLBERTA YOCUNDA RAMIREZ SAAVEDRA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 16 de octubre de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
 DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable de SOC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA
DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTÍN DE
PORRES - 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

RAMIREZ SAAVEDRA, NOLBERTA YOCUNDA (ORCID: 0000-0002-0257-8549)

ASESOR

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2018

Resumen de coincidencias

24 %

Coincidencia 1 de 2

- 1 Entregado a Universida... 17 % >
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 5 % >
Fuente de Internet
- 3 Entregado a Systems L... 1 % >
Trabajo del estudiante
- 4 repositorio.uss.edu.pe <1 % >
Fuente de Internet
- 5 repositorio.autonoma.e... <1 % >
Fuente de Internet
- 6 repositorio.une.edu.pe <1 % >
Fuente de Internet
- 7 Entregado a Universida... <1 % >
Trabajo del estudiante
- 8 www.cocmed.sld.cu <1 % >
Fuente de Internet
- 9 posgrado.itp.edu.mx <1 % >
Fuente de Internet
- 10 Entregado a Universida... <1 % >




AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo **NOLBERTA YOCUNDA RAMIREZ SAAVEDRA**, identificado con DNI N° **48190401**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES - 2018**", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:





NOLBERTA YOCUNDA RAMIREZ SAAVEDRA

DNI: **48190401**

FECHA: 16 de octubre de 2019

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Srta. NOLBERTA YOCUNDA RAMIREZ SAAVEDRA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES -2018”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 29 de noviembre 2018

NOTA O MENCIÓN : 15 (Quince)



Lima, 16 de octubre del 2019

P. Mairena
MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración

Cuestionario

LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAI PLAST S.R.L. SAN MARTÍN DE PORRES- 2018

Esta encuesta está dirigida a todos los trabajadores administrativos y obreros de JAIPLAST S.R.L. San Martín de Porres.

Instrucciones:

Lea detenidamente las siguientes preguntas y luego marcar con una "X" según la opción elegida exprese lo que usted considere.


1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo**
4. **De acuerdo**
5. **Totalmente de acuerdo.**

Gracias por su colaboración.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?					
2	¿Cree usted, la autoridad que ejerce su jefe es la correcta?					
3	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
4	¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?					
5	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?					
6	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?					
7	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?					
8	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?					
9	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?					
10	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?					
11	¿Conoce usted el código de ética de la organización?					

12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?					
13	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?					
14	¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?					
15	¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?					
16	¿Está usted dispuesto a brindar su participación para satisfacer las necesidades de la empresa?					
17	¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?					
18	¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?					
19	¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?					
20	¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?					
21	¿Considera usted que la empresa brinda un adecuada remuneración sus trabajadores?					
22	¿La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos?					
23	¿Considera que dentro de la empresa predomina un ambiente cordial y de compañerismo?					
24	Su rendimiento se ve afectado por la rotación de personal constante					

Validez de Instrumento por juicios de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS						
Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTÍN DE PORRES -2018						
Apellidos y nombres del investigador: RAMÍREZ SAAVEDRA NOLBERTA YOCUNDA						
Apellidos y nombres del experto: DR. COSTA CASTILLO PEDRO						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / SUGERENCIAS
Motivación intrínseca	Empowerment	Responsabilidad	1. ¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Autoridad	2. ¿Cree usted, la autoridad que ejerce su jefe es la correcta?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Retroalimentación	3. ¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Poder en la Toma de decisiones	4. ¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Competitividad	Planificación	5. ¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Gestión	6. ¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reciprocidad	7. ¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Comunicación	8. ¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Identidad	Autonomía	9. ¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Sentido de Pertenencia	10. ¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Código de ética	11. ¿Conoce usted el código de ética de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Cultura	12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	
Deserción del personal	Productividad	Eficacia	13. ¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad	14. ¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Laboriosidad	15. ¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación	16. ¿Está usted dispuesto a brindar su participación para satisfacer las necesidades de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Clima laboral	Compañerismo	17. ¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación	18. ¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Generación de Apoyo	19. ¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Competencia crítica	20. ¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Rotación de personal	Remuneración	21. ¿Considera usted que la empresa brinda un adecuada remuneración sus trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Incentivos	22. ¿La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ambiente de trabajo	23. ¿Considera que dentro de la empresa predomina un ambiente cordial y de compañerismo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		rendimiento	24. ¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación de personal constante?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha 11/11/18			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTÍN DE PORRES -2018						
Apellidos y nombres del investigador:						
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Eduhit G. Rosales Domínguez</i>						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación intrínseca	Empowerment	Responsabilidad	1. ¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	✓	
		Autoridad	2. ¿Cree usted, la autoridad que ejerce su jefe es la correcta?		✓	
		Retroalimentación	3. ¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?		✓	
		Poder en la Toma de decisiones	4. ¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?		✓	
	Competitividad	Planificación	5. ¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?		✓	
		Gestión	6. ¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?		✓	
		Reciprocidad	7. ¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?		✓	
		Comunicación	8. ¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?		✓	
	Identidad	Autonomía	9. ¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?		✓	
		Sentido de Pertenencia	10. ¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?		✓	
		Código de ética	11. ¿Conoce usted el código de ética de la organización?		✓	
		Cultura	12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?		✓	
Deserción del personal	Productividad	Eficacia	13. ¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?	✓		
		Capacidad	14. ¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?	✓		
		Laboriosidad	15. ¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?	✓		
		Participación	16. ¿Está usted dispuesto a brindar su participación para satisfacer las necesidades de la empresa?	✓		
	Clima laboral	Compañerismo	17. ¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?	✓		
		Motivación	18. ¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?	✓		
		Generación de Apoyo	19. ¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?	✓		
		Competencia crítica	20. ¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?	✓		
	Rotación de personal	Remuneración	21. ¿Considera usted que la empresa brinda un adecuada remuneración sus trabajadores?	✓		
		Incentivos	22. ¿La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos?	✓		
		Ambiente de trabajo	23. ¿Considera que dentro de la empresa predomina un ambiente cordial y de compañerismo?	✓		
		rendimiento	24. Su rendimiento se ve afectado por la rotación de personal constante	✓		
Firma del experto			Fecha			
<i>[Firma]</i>			21/11/18			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESECCIÓN DEL PERSONAL EN JAIPLAST S.R.L. SAN MARTÍN DE PORRES - 2017

Apellidos y nombres del investigador: RAMÍREZ SAAVEDRA NOLBERTA YOUNDA

Apellidos y nombres del experto: FAVAREZ KRISTIAN - Leyza Mendez

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	EMPOWERMENT	Autonomía	¿Cree usted que hay una buena comunicación con sus superiores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Reduzca
		Responsabilidad	¿Considera usted que existen comentarios y/o rumores que produzcan tensión en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Retraillimentación	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre los resultados de su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Poder en la toma de decisiones	¿En su área la información fluye adecuadamente?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	COOPERACION	Planificación	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Gestión	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Reciprocidad	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	IDENTIDAD	Comunicación	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Autonomía	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Reconocimiento salarial	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DESECCIÓN DE PERSONAL	CREATIVIDAD	Código de ética	¿Conoce usted el código de ética de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cultura	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura adecuada para mejorar el clima de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Fluidas	¿Considera usted que en su puesto de trabajo se le permite desarrollar fluidas de manera creativa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	PRODUCTIVIDAD	Originalidad	¿Cree usted que tiene originalidad en el cargo que desempeña?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Flexibilidad	¿Considera usted que los resultados de su empresa tienen flexibilidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Innovación	¿Frecuentemente es posible realizar su trabajo de una manera innovadora que mejore los resultados obtenidos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ESPIRITU DEL TRABAJO	Eficacia	¿Considera usted que es recompensable mejor el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Capacidad	¿Considera usted que su capacidad adquirida está de acuerdo a las tareas que le asigna la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Laboriosidad	¿Las personas con las que se relaciona actúan con laboriosidad de manera productiva?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Participación	¿Esta usted dispuesto a brindar su participación para mejorar el desempeño de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto	Compañerismo	¿Usted siente que en su empresa se refleja el compañerismo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Motivación	¿Considera usted que se siente motivado hacia su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Generación de apoyo	¿Siente usted que en su empresa recibe generación de apoyo por parte de su equipo de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Competencia crítica	¿Considera usted que posee competencia crítica para obtener una mejor ventaja competitiva?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Fecha: 28/6/17					

Reduzca y explicar

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

X por el Sistema NTC

Base de Datos

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8		p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	Empowermer	Competitividad	Identidad	Productividad	Clima Laboral	Rotaciór	Motivación Intrínscica	Deserción Laboral
3	3	4	4	4	4	4	3		3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	5	3	2	1	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3		4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	1	1	1	2	3	4	5	5	5	2	1
3	4	4	4	4	3	3	4		4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	1	1	4	3	4	5	3	4	2	4
4	3	3	4	3	4	4	3		3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	2	4	3	2	5	5	3	1	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4		4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	1	4	2	2	1	3	1	3	3
4	3	4	3	4	4	3	4		4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	5	2	5	4	5	4	4	4	2	5	5	2	5
3	3	3	4	4	4	3	3		3	4	1	3	1	1	5	5	5	5	1	4	4	1	2	4	2	5	2	1	3	1	4	1
4	4	4	5	5	5	4	5		5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	1	3	3	5	2	4	5	3	2	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5		4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	2	5	5	3
4	4	4	4	4	5	4	4		4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	1	5	5	2	5	5	4	1	1	4	4	4	5	2
4	4	4	5	5	5	5	5		5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	2	2	3	3	2	2	2
5	4	4	4	5	5	4	4		4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	2	4	5	3	3	5	2	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4		5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	1	3	3	3	2	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5		5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
5	4	5	4	5	5	4	4		5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	1	3	4	5	2	1	3	3	1	3	1
3	4	4	4	5	5	5	5		5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	1	4	1	3	4	2	5	5	3	1	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4		4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	1	1	5	4	2	2	4	4	3	3	4	2	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4		5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	1	5	3	3	4	4	4	3	3	5	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	3	4	5	4	1	2	4	5	2	4	2
4	5	4	5	5	4	5	4		4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	2	1	1	5	5	4	1	4	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5		4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	4	3	4	3	1	2	4
5	5	4	4	5	4	5	5		5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	1	3	2	5	4	4	2	4	3	4
5	5	4	4	5	4	5	4		4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	4	1	5
5	5	4	4	5	5	4	5		4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	2	4	1	4	2	2	3	1	4	2	2
5	4	5	4	5	4	5	4		5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	1	5	3	3	4	5	3	3	2	2	1	5
5	5	4	5	5	4	5	5		5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	1	3	5	5	1	4	5	1	4	1	1	3
4	4	5	5	5	4	4	2		4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	1	5	5	2	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4		2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	2	5	2	4	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	3	3	4	4	4	1	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	2	5	1	5	2	1	2	1	2	4	2

Matriz de Consistencia

LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN DEL PERSONAL EN JAI PLAST S.R.L. SAN MARTÍN DE PORRES- 2018					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Qué relación hay entre la motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal en JAIPLAST S.R. L. San Martin De Porres – 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Qué relación hay entre el empowerment con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018?</p> <p>¿Qué relación hay entre la competitividad con la deserción del personal JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018?</p> <p>¿Qué relación hay entre la identidad con la deserción del personal en JAI PLAST S.R.L. San Martin de Porres -2018?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación de la motivación intrínseca con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar la relación de la empowerment con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.</p> <p>Determinar la relación de competitividad con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.</p> <p>Determinar la relación de la identidad con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.</p>	<p>GENERAL La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018</p> <p>ESPECIFICAS: El empowerment se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres - 2018.</p> <p>La competitividad se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.</p> <p>La identidad se relaciona con la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres – 2018.</p>	<p>Motivación intrínseca Variable 1</p>	<p>EMPOWERMENT Autoridad Responsabilidad Retroalimentación Poder en la toma de decisiones</p> <p>COMPETITIVIDAD Planificación Gestión Reciprocidad Comunicación</p> <p>IDENTIDAD Autonomía Reconocimiento salarial Código de ética Cultura</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental transversal</p> <p>Tipo de la investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de la investigación: Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Población: 30 Trabajadores en JAIPLAST S.R.L. san Martin de Porres</p> <p>Muestra: Toda la población(30 trabajadores)</p> <p>Técnica de procesamiento de la información: Programa estadístico SPSS 24</p>
			<p>Deserción del personal Variable 2</p>	<p>PRODUCTIVIDAD Eficacia Capacidad Laboriosidad Participación</p> <p>CLIMA LABORAL Compañerismo Motivación Generación de apoyo Competencia crítica</p> <p>ROTACIÓN LABORAL Remuneración Incentivos Ambiente de trabajo rendimiento</p>	