



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**MOTIVACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSTURA DE LA EMPRESA
CONFECCIONES TEXTIMAX S.A. LIMA - 2015**

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

AUTOR:

ELI MARGOTH RIVERA MENIZ

ASESOR:

MG. TERESA GONZALES MONCADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

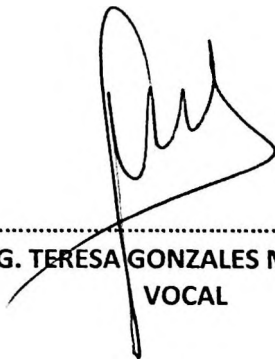
2015

PAGINA DEL JURADO



**MG. JUVENAL LOZANO LOZANO
PRESIDENTE**

**ECO. CESAR CIFUENTES LA ROSA
SECRETARIO**



**MG. TERESA GONZALES MOCANDA
VOCAL**

DEDICATORIA

A Madre que me dio la vida, por ser mi modelo ejemplo de fortaleza y superación, por su inmenso amor y apoyo incondicional.

A mis hermanas por el apoyo que me dieron para el logro de este objetivo ya que su amor, tiempo y estímulo fue fundamental.

A mi sobrina Guianella, que mi triunfo le sirva de ejemplo para trazarse una meta en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la oportunidad de vivir y con ello llegar a la culminación de este trabajo, logrando mi superación personal y teniendo el compromiso de ser siempre mejor.

A la Universidad Privada Cesar vallejo por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

A nuestra asesora de Tesis Mg. Teresa Gonzales Moncada ya que gracias a sus conocimientos, esfuerzo y dedicación logre realizar y culminar este trabajo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Eli Margoth Rivera Meniz, con DNI N° 10586813, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados 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 autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información 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, S.J.L., Marzo del 2015

Eli Margoth Rivera Meniz

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Motivación y Rotación de personal en los trabajadores del área de costura de la Empresa Confecciones Textimax S.A.”, la misma que me someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Eli Margoth Rivera Meniz

ÍNDICE

CARATULA

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACION	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRAFICOS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Problema	41
1.2 Objetivos	41
II. MARCO METODOLÓGICO	44
2.1 Hipótesis	44
2.2 Variables	44
2.3 Operacionalización de variables	44
2.4 Metodología	48
2.5 Tipo de estudio	49
2.6 Diseño	49
2.7 Población, muestra y muestreo	50
2.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
Técnicas de recolección	51
Instrumentos de recolección	51
2.9 Métodos de análisis de datos	52
III. RESULTADOS	53
Confiabilidad de los instrumentos	54
Resultados de variable Motivación	55
Resultados de variable Rotación	56
Evaluación de expertos	57

Contrastación de hipótesis	81
IV. DISCUSIÓN	91
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	98
ANEXOS	100
Matriz de consistencia	101
Formato de opinión de expertos	102
Formato de encuesta tipo Escala Likert	110
Tabla de discusión	114
Organigrama de la Empresa Confecciones Textimax S.A.	119
Tablas de frecuencias y gráficos de los Reactivos	120
Tablas de frecuencias y gráficos por Dimensiones	179

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Resumen de procesamiento de los casos de ambos instrumentos	43
Tabla 02	Alfa de Cronbach de ambos instrumentos	43
Tabla 03	Resumen de procesamiento del caso del instrumento Motivación	44
Tabla 04	Alfa de Cronbach del instrumento de Motivación	44
Tabla 05	Resumen de procesamiento del caso del instrumento Rotación	45
Tabla 06	Alfa de Cronbach del instrumento de Rotación	45
Tabla 07	Evaluación de expertos	46
Tabla 08	Las condiciones de trabajo propician un adecuado de las actividades del puesto de trabajo.	47
Tabla 09	En la organización carece la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, la cual se incrementa la rotación de personal	48
Tabla 10	La organización cuenta con eventos de Motivación que son transmitidas de manera oportuna.	49
Tabla 11	La política en la organización es promover las capacitaciones del personal para disminuir los rechazos en la producción.	50
Tabla 12	El déficit de tener un buen trato con el personal deteriora la Comunicación con el supervisor y desmotiva a los colaboradores	51
Tabla 13	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo que desempeñas.	52
Tabla 14	La remuneración económica proporcionada por la por la empresa logra con tus expectativas personales y familiares.	53
Tabla 15	Los trabajadores cuentan con un ambiente apropiado para el desarrollo de sus labores.	54
Tabla 16	La empresa otorga algún reconocimiento por la delegación de responsabilidades adicionales a las establecidas.	55
Tabla 17	Existe libertad de decisión para actuar en casos que no se encuentre el supervisor para guiar algunas operaciones de trabajo.	56
Tabla 18	La promoción interna es considerada para los ascensos de los trabajadores.	57
Tabla 19	Considera que la empresa se encuentra constantemente en la búsqueda de nuevos conocimientos, por ello los capacita idónea y oportunamente.	58
Tabla 20	El déficit de cumplir con lo requerido de los clientes, estos generan rechazos y pérdidas para organización que se ven afectados los	

	colaboradores	59
Tabla 21	Si se presenta una oportunidad laboral con mejoras económicas renunciarías de forma inmediata.	60
Tabla 22	Consideras que la empresa se encuentra constantemente en la búsqueda de nuevos conocimientos facilitando oportunidad a los colaboradores mas antiguos.	61
Tabla 23	La política salarial ofrece una remuneración equilibrada y constante a los empleados que realizan mejor su labor.	62
Tabla 24	El personal está insatisfecho con el salario que recibe por sus funciones desempeñadas en el horario extenso.	63
Tabla 25	El esfuerzo que realiza Ud. y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su jefe inmediato.	64
Tabla 26	El horario en que Ud. labora, limita sus relaciones fuera de la empresa.	65
Tabla 27	La empresa logra fomentar buenas relaciones entre compañeros, trabajando en equipo y gestionando actividades de confraternidad.	66
Tabla 28	La empresa se limita en brindar bienestar a los trabajadores de la organización.	67
Tabla 29	El perfil profesional va de la mano con la actividad que realizan los colaboradores.	68
Tabla 30	La selección incorrecta propicia el aumento de la rotación de personal generando pérdidas a la empresa.	69

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 01	Las condiciones de trabajo propician un adecuado de las actividades del puesto de trabajo.	47
Gráfico 02	En la organización carece la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, la cual se incrementa la rotación de personal	48
Grafico 03	La organización cuenta con eventos de Motivación que son transmitidas de manera oportuna.	49
Grafico 04	La política de la organización es promover las capacitaciones del Personal para disminuir los rechazos en la producción.	50
Gráfico 05	El déficit de tener un buen trato con el personal deteriora la comunicación con el supervisor y desmotiva a los colaboradores.	51
Gráfico 06	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo que desempeñas.	52
Gráfico 07	La remuneración económica proporcionada por la por la empresa logra con tus expectativas personales y familiares.	53
Gráfico 08	Los trabajadores cuentan con un ambiente apropiado para el desarrollo de sus labores.	54
Gráfico 09	La empresa otorga algún reconocimiento por la delegación de responsabilidades adicionales a las establecidas.	55
Gráfico 10	Existe libertad de decisión para actuar en casos que no se encuentre el supervisor para guiar algunas operaciones de trabajo.	56
Gráfico 11	La promoción interna es considerada para los ascensos de los trabajadores.	57
Gráfico 12	Considera que la empresa se encuentra constantemente en la Búsqueda de nuevos conocimientos, por ello los capacita idónea y oportunamente.	58
Gráfico 13	El déficit de cumplir con lo requerido de los clientes, estos generan rechazos y pérdidas para organización que se ven afectados los colaboradores	59
Gráfico 14	Si se presenta una oportunidad laboral con mejoras económicas renunciarías de forma inmediata.	60
Gráfico 15	Consideras que la empresa se encuentra constantemente en la Búsqueda de nuevos conocimientos facilitando oportunidad a los	

	Colaboradores más antiguos.	61
Gráfico 16	La política salarial ofrece una remuneración equilibrada y constante a los empleados que realizan mejor su labor.	62
Gráfico 17	El personal está insatisfecho con el salario que recibe por sus funciones desempeñadas en el horario extenso.	63
Gráfico 18	El esfuerzo que realiza Ud. y sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocido por su jefe inmediato.	64
Gráfico 19	El horario en que Ud. labora, limita sus relaciones fuera de la empresa.	65
Gráfico 20	La empresa logra fomentar buenas relaciones entre compañeros, trabajando en equipo y gestionando actividades de confraternidad.	66
Gráfico 21	La empresa se limita en brindar bienestar a los trabajadores de la organización.	67
Gráfico 22	El perfil profesional va de la mano con la actividad que realizan los colaboradores.	68
Gráfico 23	La selección incorrecta propicia el aumento de la rotación de personal Generando pérdidas a la empresa.	69

RESUMEN

La investigación que presento titulada “Motivación y rotación de personal en los trabajadores del área de costura de la Empresa Confecciones Textimax S.A.”, tuvo como finalidad identificar la relación que existe entre la Motivación con la rotación de personal en los trabajadores de la mencionada institución. Tomando en cuenta la exploración de fuentes bibliográficas se halló a Frederick Herzberg citado por Stephen P. Robbins, esta depende de dos factores: higiénico y motivacional; así como también rotación según Idalberto Chiavenato está compuesta por los fenómenos externo e interno. Es una investigación de tipo descriptiva correlacional y aplicada, así también el diseño es no experimental de corte transversal. Los métodos utilizados han sido el observacional, documental y estadístico. Cuya población a considerar estuvo conformada por 50 colaboradores del área de costura, la muestra es censal; se utilizó el Alfa de Cronbach y la validez de expertos para determinar la confiabilidad y validación del instrumento, la recolección de datos se obtuvo a través de la encuesta como instrumento en la búsqueda de información elaborado en base a un cuestionario con respuestas cerradas y medidas en la escala de Likert, posteriormente se procesó la información con el programa estadístico SPSS versión 22.0, la cual permitió obtener información importante relacionada a la investigación. Con los resultados obtenidos se procedió a elaborar la discusión, conclusión así como formular recomendaciones para resolver los problemas generales y específicos de la investigación. Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación y la rotación de personal en los trabajadores del área de costura de la institución mencionada.

Palabras claves: Motivación y rotación

ABSTRACT

The research that I present entitled "Motivation and turnover in workers sewing area Business Clothing Textimax SA", aimed to identify the relationship between motivation with staff turnover among workers in that institution. Taking into account the exploration of literature sources was found to Frederick Herzberg cited by Stephen P. Robbins, this depends on two factors: hygienic and motivational; as well as rotation Chiavenato Idalberto consists of external and internal events. It is an applied research and descriptive correlational, so the design is not experimental cross section. The methods used were the observational documentary and statistical. To consider whose population consisted of 50 employees of the sewing area, the sample is census; Cronbach's alpha was used and the validity of experts to determine the reliability and validity of the instrument, data collection was obtained through the survey as a tool for finding information prepared based on a questionnaire with closed answers and measures Likert scale, then the information was processed with SPSS version 22.0, which yielded important information related to the investigation. With the results obtained we proceeded to develop the discussion, conclusions and make recommendations to resolve the general and specific research problems. Concluding that there is a significant relationship between motivation and turnover in workers sewing area of that institution.

Keywords: Motivation and rotation