



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE
PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Chiroque Eneque Ana María del Pilar

<https://orcid.org/0000-0001-6704-9798>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2020

TESIS

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Villanueva Calderón Juan Amilcar
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Guerrero Millones Ana María
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

*A mí amado esposo Paul y mis amados hijos: Gian Paul y Milenka
Con mucho amor y cariño le dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la
realización de esta tesis.*

Ana María del Pilar Chiroque Eneque

AGRADECIMIENTO

En primer Lugar a mi Dios y La Virgencita de Guadalupe por darme esta bendición de culminar con mi Tesis, a mi esposo y mis amados hijos por ese apoyo incondicional, por ese tiempo que deje de darles.

Ana María del Pilar Chiroque Eneque

RESUMEN

La Tesis tiene como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. El tipo de investigación fue básica y de diseño no experimental y de corte transversal. La población de la investigación estuvo conformada por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, los cuales ascienden a un total de 371, y la muestra fue a conveniencia del investigador ascendiendo a 40 trabajadores los cuales fueron encuestados mediante un cuestionario virtual. La información recolectada a través de la encuesta fue sistematizada en Excel y posteriormente en el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados a los que arribó la investigación fueron que considerando las dimensiones en el cuadro de operacionalización la relación de las variables en estudio tiene una relación positiva y significativa a pesar de existir ciertos aspectos como la capacitación y el nivel remunerativo que los empleados aún no consideran que sean los adecuados. La conclusión principal fue que se logró determinar qué relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, es positiva debido que el coeficiente de Pearson fue de 0.528, y una significancia de 0.00 siendo menor al 0.05, por lo cual se puede indicar que existe una correlación entre las variables en estudio.

Palabras Claves. Capacitación, motivación, desempeño, remuneración.

ABSTRACT

The general objective of the Thesis is to determine the relationship between work motivation and the rotation of the personnel appointed in the Provincial Municipality of Chiclayo, 2020. The type of research was basic and of a non-experimental and cross-sectional design. The research population was made up of the named workers of the Provincial Municipality of Chiclayo, which amount to a total of 371, and the sample was at the researcher's convenience, amounting to 40 workers who were surveyed through a virtual questionnaire. The information collected through the survey was systematized in Excel and later in the statistical software SPSS version 24. The results of the research were that considering the dimensions in the operationalization table, the relationship of the variables under study has a relationship positive and significant despite certain aspects such as training and the level of remuneration that employees still do not consider to be adequate. The main conclusion was that it was possible to determine what relationship between work motivation and the rotation of personnel appointed in the Provincial Municipality of Chiclayo, 2020, is positive because the Pearson coefficient was 0.528, and a significance of 0.00 being less than 0.05, Therefore, it can be indicated that there is a correlation between the variables under study.

Keywords. Training, motivation, performance, remuneration.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad Problemática.....	10
1.2 Trabajos previos.....	13
1.2.1. A nivel internacional.....	13
1.2.2. A nivel nacional	14
1.2.3. A nivel local	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.3.1. La motivación laboral.....	16
1.3.2. Rotación de personal	22
1.3.3. Estado del arte.....	23
1.4 Formulación del Problema.	24
1.5 Justificación e importancia del estudio.	24
1.6 Hipótesis.....	25
1.6.1. Hipótesis general.....	25
1.7 Objetivos.....	25
1.7.1. Objetivo General.....	25
1.7.2. Objetivos específicos.....	25
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	26
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	26
2.2 Población, Muestra y Muestreo	26
2.3 Variables, Operacionalización.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	30
2.4.1 Confiabilidad de los instrumentos.....	30
2.4.2 Validación de los instrumentos	30
2.5 Procedimiento de análisis de datos.....	30
2.6 Criterios éticos.....	30
2.7 Criterios de Rigor Científico	31
III. RESULTADOS.....	32
3.1. Presentación de Resultados.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	53
3.2. Aporte práctico	54
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES	57

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación de Pearson	32
Tabla 2. Correlaciones no paramétricas	32
Tabla 3. Consolidado de respuestas sobre motivación laboral	40
Tabla 4. Consolidado de respuestas sobre rotación de personal	43

Índice de figuras

Figura 1. Etapas del ciclo motivacional. Chiavenato (2011)	17
Figura 2. Ciclo motivacional con frustración o compensación. Chiavenato (2011)	17
Figura 3. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	18
Figura 4. Gráfico de estado de fluidez. (Peña, 2015).....	21
<i>Figura 5. Modelo complejo de motivación en el trabajo (Arrieta y Navarro, 2007).....</i>	<i>22</i>
Figura 6. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización .	33
Figura 7. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor	34
Figura 8. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales	34
Figura 9. Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda	35
Figura 10. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización	35
Figura 11. Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización	36
Figura 12. Considera que la gestión administrativa es de alta calidad	36
Figura 13. En la Entidad existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros	37
Figura 14. Considera que en la Entidad los trabajadores tienen privilegios	37
Figura 15. Considera que en la Entidad existen integración y comunicación entre los integrantes de la misma	38
Figura 16. En la Entidad existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente	38
Figura 17. En la Entidad usted siente que alcanza su autorrealización	39
Figura 18. La Entidad reconoce que ha realizado una buena labor	39
Figura 19. Existe una igualdad en los métodos de transferencia de conocimiento dentro de la Entidad.....	40
Figura 20. ¿Considera que el proceso de selección por el que fue Ud. elegido (a) se realizó considerando mecanismos óptimos?.....	42
Figura 21. ¿Crees que en la Entidad brinda oportunidades de ascender?	42
Figura 22. ¿Consideras que la capacitación que recibiste en la Entidad fue de acuerdo a las necesidades del personal?.....	43
Figura 23. Flujo para la mejora de la motivación laboral mediante las capacitaciones.....	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

La situación actual de las organizaciones sobre la motivación laboral se centra en la administración de recursos humanos, la cual abarca que los trabajadores desempeñan tareas específicas de acuerdo a su formación o potencialidades. En una investigación a nivel internacional realizada por Portales, Araiza y Velarde (2015), desarrollada en México, determinó que los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, sin embargo su remuneración no es justa, a pesar que en este país existe un amplio marco de normas legales que regulan el mercado laboral. La gestión del recurso humano se centra en la productividad del trabajador cumpliendo ciertos estándares de calidad que permiten que se sienta motivado y de esta forma incrementa su productividad lo cual puede realizarse mediante incentivos monetarios como simbólicos, hagan sentir que el trabajo realizado es útil para la organización y de este modo el trabajador se sienta parte de un grupo social que lo valora.

La motivación que se busca que los trabajadores tengan puede ser lograda a través de reconocimiento y va en el sentido de que la productividad del trabajador mejora cuando se encuentra satisfecho. La motivación puede ser diversa y se fundamenta de acuerdo a las necesidades del trabajador. La alta dirección debe identificar las necesidades de los trabajadores, tomando en consideración su cultura, valores y características individuales. (García, 2012)

Las organizaciones deben adecuarse a los diferentes cambios que se realizan constantemente en el entorno por medio político, económico o social, e incluso con los cambios en tecnologías e innovación. En mundo se encuentra en el marco de la globalización y la apertura al mercado internacional, por lo cual se ven obligados a estar siempre a la vanguardia de las nuevas tecnologías. La gestión del recurso humano también ha evolucionado con el tiempo primando ahora la satisfacción del trabajador y su motivación hacia el trabajo como un aspecto de suma importancia para que sea productivo. (Criollo, 2015)

Actualmente en el Perú analizar la gestión del recurso humano en la administración pública está cobrando importancia dado que la Autoridad del Servicio Civil (Servir) ha elaborado lineamientos para los instrumentos que rigen la estructura y organiza a las entidades, y por ende a lo que se aspira es que el recurso humano se organice en las diferentes dependencias de acuerdo a la meritocracia, sin embargo este cambio también considerado como romper el paradigma de lo que usualmente se ha venido desarrollando ha generado descontento en los servidores públicos, los cuales ven en la implementación del Servir como un atentado hacia su seguridad laboral, resistiéndose al cambio.

La problemática de las entidades públicas en relación a la gestión de sus recursos humanos va más ligada a temas de sus remuneraciones las cuales, que cuando son pagadas por planillas financiadas por recursos directamente recaudados genera molestias por la demora, así también no existen incentivos ni promociones. El sueldo promedio de un trabajador municipal es de S/1500.00, así también no se cumple con el programa de capacitación personal, existiendo descontento dado que los servidores que desean ir adquiriendo capacidades deben hacerlo por sus propios medios. En relación a la rotación esta se origina por factores políticos principalmente por épocas de cambio de gobierno, y se trata de aquellos trabajadores ubicados en áreas estratégicas como planeamiento y presupuesto, recursos humanos, abastecimientos y el área de ejecución de proyectos públicos.

En relación al recurso humano en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, esta se regula mediante documentos de gestión los cuales a la fecha se encuentran vigentes como el Reglamento de Organizaciones y Funciones 2019, el Clasificador de Cargos 2020, el Reglamento Interno de los Servidores Civiles 2018, Manual de Puestos Tipo 2017, Manual de Perfiles de Puesto 2018. Sin embargo a través de entrevistas no estructuradas a los trabajadores nombrados, se ha determinado que si bien existen documentos de gestión actualizados, la deficiencia viene en su implementación dado que se contrata personal por locación de servicios por encima de la capacidad comprendida en el Cuadro Analítico de Personal, perdiendo todo criterio de

racionalización. Este proceso de racionalización ineficiente genera la rotación de personal.

Las modalidades de trabajo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo son los nombrados, personal CAS (Contrato Administrativo de Servicio) y locadores; estos últimos son contratados para cumplir una determinada tarea o servicio por ende no deberían cumplir un horario establecido ni están obligados a asistir todos los días por que el cumplimiento se verifica de acuerdo a los entregables pactados en el contrato, sin embargo, esto en la práctica no se da, lo que produce una desnaturalización del contrato permitiendo que a través de denuncias en el poder judicial los trabajadores sean incluidos como contratos fijos ampliando la planilla estatal y poniendo en riesgo la estabilidad financiera de la Entidad. En relación al total de trabajadores por modalidades tenemos que los empleados permanentes ascienden a 371 (15.49%), los contratos permanentes ascienden a 27 (1.13%), el personal CAS son un total de 480 (20.05%), y los locadores de servicios a diciembre del 2020 son un total de 300(12.53%). En el régimen obrero se tiene como obreros permanentes a 1216 (50.79%).

El sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo realiza una labor de mediación entre los trabajadores y los funcionarios de la alta dirección de la Entidad, sin embargo se ha evidenciado que no existe una adecuada cultura de comunicación dificultando el dialogo y la solución de los problemas laborales. Así mismo en relación a la capacitación a los trabajadores no se realiza como lo establece la normativa del SERVIR, pues solo se elabora el Plan de Desarrollo de Personas pero no se llega a implementar y mucho menos a evaluar, no existe la cultura de presupuestar las actividades a desarrollar de este plan.

1.2 Trabajos previos.

1.2.1. A nivel internacional

Cifuentes (2017), en su tesis sobre rotación de personal buscaba realizar un análisis de los factores influyentes, con ello su objetivo estuvo enfocado en describir los factores más relevantes que dan origen a la rotación. La investigación se planteó desde una óptica cualitativa y por ello se aplicó una entrevista. La entrevista al ser procesada reveló que el principal factor de la rotación es la baja remuneración y la explotación laboral, es decir obligar al trabajador a ampliar su jornada sin ser retribuida.

Para Lemus y Moreno (2017), en su investigación desarrollada en Bogotá relacionada a la rotación del personal, se desarrolló con el propósito de identificar las causas de este fenómeno ocasionado en las organizaciones y que usualmente tiene detonantes que lo originan. La metodología empleada fue la cualitativa y se aplicó una encuesta determinándose que la causa más relevante que produce que los empleados roten son los bajos salarios y la impuntualidad en efectuarse dichos pagos.

Orbe (2019), en su investigación aborda el tema de los factores que permiten que el empleado de una organización se encuentre motivado, en esta ocasión se desarrolló un estudio de caso basado en la superintendencia de economía en Bogotá. El objetivo a alcanzar fue especificar cuáles son los factores de motivación laboral que influyen en la rotación. El método fue cuantitativa y por ende se empleó una encuesta de Likert llegando a descubrir que la motivación es muy relevante para que se produzca o no la rotación y si es acompañada de cambios positivos para el trabajador se beneficia al logro de productividad y si es negativo muchas veces se da una rotación voluntaria o también llamada renuncia.

De acuerdo a Arce (2017), quien desarrolló una investigación en México en una entidad privada sobre los factores de la rotación de personal, planteó como objetivo hallar los aspectos que inciden fuertemente en la rotación y para ello aplicó una encuesta siendo una investigación cuantitativa. Los resultados mediante el análisis de datos permitieron llegar a la inferencia que la inexistente capacitación en los

trabajadores los desmotiva y produce que roten.

Castillo y Sabando (2018), en su investigación denominada referente a la incidencia de la rotación en la productividad de una empresa exportadora formuló como objetivo medir la incidencia de la rotación en la adecuada productividad del trabajador la misma que influye en el rendimiento o rentabilidad de la empresa. La investigación fue mixta. La encuesta permitió llegar a determinar que la rotación y la productividad no están relacionados y esto es debido que en el desarrollo de la investigación no se planteó bien las variables en análisis.

1.2.2. A nivel nacional

Larico (2015), realizó una investigación abordando como tema principal analizar los factores motivaciones y el impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad estatal. El diseño fue descriptivo y correlacional, aplicándose la encuesta, la misma cuyos resultados permitió evidenciar que la relación de las variables de estudio es significativa y positiva presentando un coeficiente de correlación de 0.786, por ende se entiende que la motivación en el recurso humano en el Estado es de suma importancia para brindar un servicio público de calidad.

Urteaga (2015) buscó en una investigación analizar la relación entre satisfacción laboral y rotación de personal en una empresa financiera, para lo cual se basó en la metodología cuantitativa y aplicando una encuesta hallando que la motivación promedio fue de 2.83, lo cual de acuerdo a una escala Likert y aplicando un baremo se considera muy baja.

Olavarría (2018), en su tesis trató sobre las variables motivación laboral y rotación de personal en una empresa de Lima, y tuvo con finalidad hallar la relación de estas variables. El método fue cuantitativo aplicándose una encuesta cuyos resultados evidenciaron que la relación que existe es fuerte y positiva analizándose por el Rho de Spearman de 0.717. Como se trató de una investigación orientada a procesos logísticos el trabajo es muy atenuante y requiere de mucha dedicación por lo cual el personal siempre debe estar adecuadamente motivado.

Para Pezo (2019), en su pesquisa estudio a las variables como rotación y satisfacción de personal, formulando como finalidad dar a conocer a detalle cuales son los aspectos relevantes e influyentes en la rotación de personal. El método fue cuantitativo, y explicativo; además de utilizar como medio de recolección de datos la aplicación de encuestas basado en el modelo MORALE. Se halló como resultados que la variable en estudio es explicada mediante los factores de remuneración y compensación ($R^2.N=0.333$), seguido de los procesos de reclutamiento y selección ($R^2.N=0.219$), así como, mediante la motivación ($R^2.N=0.210$) y las condiciones laborales ($R^2.N=0.155$). Para la dimensión de remuneración y compensación se tiene que los sueldos explican significativamente el factor, aduciendo que la mayoría no está conforme con la cantidad de sueldo percibido, además de la impuntualidad y del nulo reconocimiento de las horas extras. Se concluye que, para la dimensión de las condiciones laborales, la rotación de personal se produce principalmente por la cantidad de trabajo y el horario del mismo.

1.2.3. A nivel local

En el plano local, Díaz (2018), en su investigación analizó la relación entre la rotación y la motivación de los vendedores de una empresa aseguradora, formulando como finalidad principal hallar y caracterizar dicha relación. La investigación fue cuantitativa y se aplicó una encuesta mediante la cual se logró determinar que dicha relación es fuertemente positiva obteniéndose un coeficiente de 0.715. El trabajo realizado es fuerte y exigente en el cumplimiento de metas y debe ser compensado por un buen programa de motivación.

Varias y Zambora (2019), teniendo como finalidad hallar la influencia recíproca de la rotación con la conducta de los trabajadores de una empresa privada. El método usado fue el cuantitativo, aplicándose la encuesta y hallándose que la relación es fuerte y positiva dado que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.760.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. La motivación laboral

Chiavenato (2007) considera que el motivo es todo aquel estímulo interno o externo que interviene en el cambio de la conducta del hombre. Igualmente, afirma que la motivación depende básicamente de tres variables: la subjetividad con la cual se percibe los factores que influyen en el desempeño del trabajo, las necesidades del trabajador que son de aspecto personal y profesional y el nivel de conocimientos que el trabajador acumula en su experiencia laboral. (p. 49).

Para Amorós (2007), sin embargo, la motivación puede definirse como un factor que influye en el individuo de manera que lo motive a satisfacer sus necesidades. (p.81). La motivación se acuerdo a Hellriegel, Jackson & Slocum (2011), es más conductual y solo es tomada en consideración aspectos psicológicos.

1.3.1.1. *Ciclo Motivacional.*

Para Chiavenato (2007) el ciclo motivacional empieza por el surgimiento de una necesidad, la cual cada vez que surge, interrumpe el estado de equilibrio interno, generando tensión y un desequilibrio.

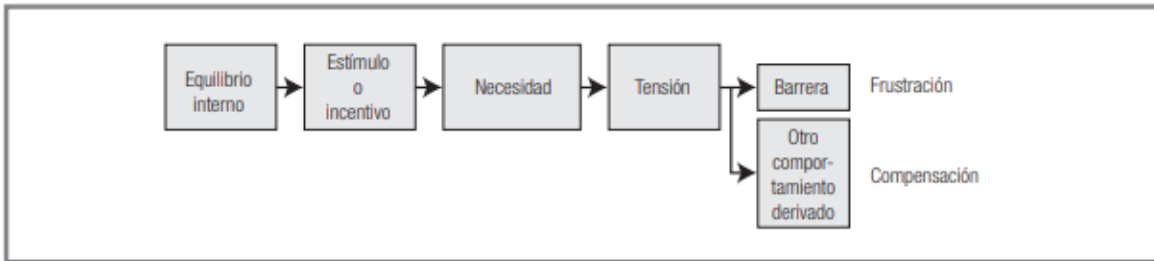


Figura 1. Etapas del ciclo motivacional. Chiavenato (2011)

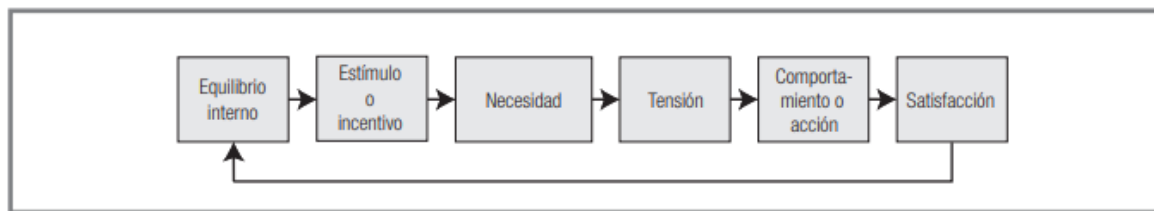


Figura 2. Ciclo motivacional con frustración o compensación. Chiavenato (2011)

1.3.1.2. Teorías del contenido

Teoría de la jerarquía de necesidades

Propuesta por Abraham Maslow (citado por Chiavenato, 2007), afirma que el hombre tiene una serie de necesidades las cuales son necesarias de satisfacer para sentirse autorrealizado, las más básicas son las de aspecto fisiológico. Y la de la cima son las sofisticadas.

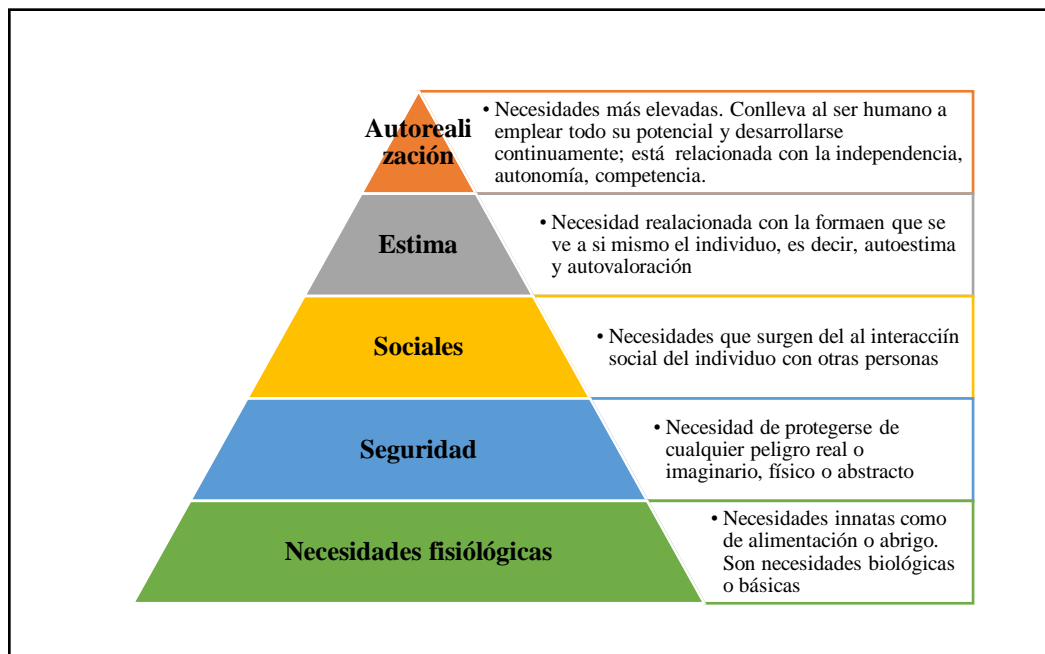


Figura 3. Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow

Fuente: Chiavenato (2007)

Teoría de los dos factores de Herzberg

Para Herzberg (citado en Chiavenato, 2007) la motivación parte de factores externos (perspectiva extravertida), a diferencia de Maslow que basa su teoría en una perspectiva introvertida (p. 53). Herzberg, afirma que la motivación depende de dos factores: Factores higiénicos y factores motivacionales.

a. Factores higiénicos

Estos factores están relacionados a las condiciones físicas del ambiente donde se realiza el trabajo, también relaciona al salario y beneficios. En otras palabras estos factores aborda reglamentos organizacionales. (Chiavenato, 2007, p. 53)

b. Factores motivacionales

Los factores motivacionales, se refieren al trabajo en sí mismo; a aspectos como el

reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos; lo que produce un efecto positivo en individuo. (Chiavenato, 2007),

Teoría de la equidad

Postulada por John Stacy Adams (citado en Olavarría, 2018), sustenta que los trabajadores buscan la igualdad comparando entre si sus esfuerzos y recompensas. En consecuencia, los trabajadores se sienten motivados cuando son tratados equitativamente.

Igualmente, Hellriegel, D. Jackson, S. & Slocum, J. (citado en Arango, 2018) mencionan que esta teoría aborda el tema de trato justo e igualdad de oportunidades y que todos tienen las mismas posibilidades de ejercer una u otra labor. (p.45).

Teoría del refuerzo

Propuesta por Edward Thorndike en 1911 y por Burrhus Skinner en 1969 (citados en Olavrría, 2018) sostienen que el comportamiento de los trabajadores está condicionado por el reforzamiento, el cual puede positivo o negativo. Igualmente, afirman que las llamadas de atención ó sanciones ayudan a eliminar las conductas indeseables.

Por otra parte, Amorós (2007) afirma que la teoría del refuerzo: consiste en analizar aspectos conductuales influenciados por el ambiente que los rodea y son estos estímulos los cuales refuerzan la conducta hacia el logro de metas y por ende conduce a la satisfacción y motivación. (pp. 89-90).

1.3.1.3. La motivación laboral

Según Robbins (citado en Peña, 2015), podría definir a la motivación laboral como la necesidad de sentirse recompensado por el esfuerzo dado en la realización del trabajo. (p.13).

Igualmente, Espluga, Gallardo, y Triadó (2007) creen que la motivación laboral debería definirse dentro del contexto del compromiso, que se desarrolla entre el trabajador y

su organización; para el cumplimiento de objetivos que redundan en beneficio común.

1.3.1.4. Teorías acerca de la motivación laboral

Arrieta y Navarro (2008), aseveran que acerca de la motivación laboral, se ha realizado pocos estudios que lo conceptualicen y que lo estructuren como un proceso, en ese sentido; muchas de las propuestas teóricas tiene como principios fundamentales la simplificación, el control, la causalidad y la predicción.

Sin embargo, los autores señalan que hay nuevas perspectivas, las cuales toman a la motivación el trabajo como un elemento dinámico, diferenciándose de los enfoques tradicionales.

En tanto, aportan sobre la motivación laboral como un fenómeno dinámico los trabajos realizados por Csikszentmihalyi (Teoría del flujo), Navarro y Quijano (Teoría de la complejidad); Navarro, Arrieta y Ballen (Dinámica de la motivación laboral). Asimismo, García (2012) menciona teorías relacionadas a la motivación laboral como los trabajos realizados por Katz y Kahn (la motivación en el comportamiento organizacional), Shein (Teoría del Hombre Complejo), Skinner (Teoría del reforzamiento).

1.3.1.5. Teoría del flujo

Planteada por Csikszentmihályi, busca descubrir la razón o razones que lleva a que los trabajadores se encuentren bajo desmotivación de cualquier tipo, y luego de varias investigaciones de carácter psicológicas y organizacionales determinó que permanecer por muchos años en monotonía laboral por mejor que sea el puesto que se ejerza genera descontento. (Peña 2015).

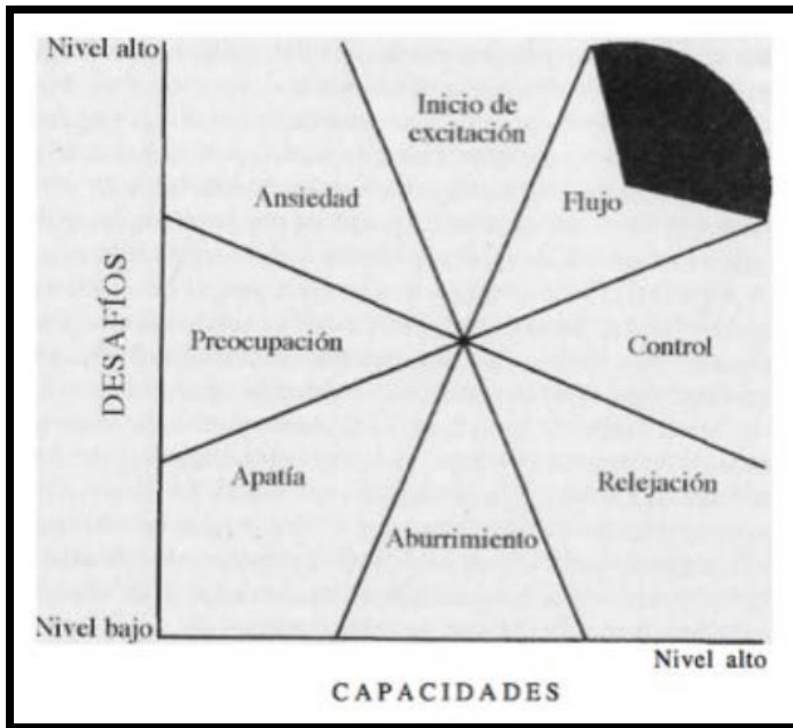
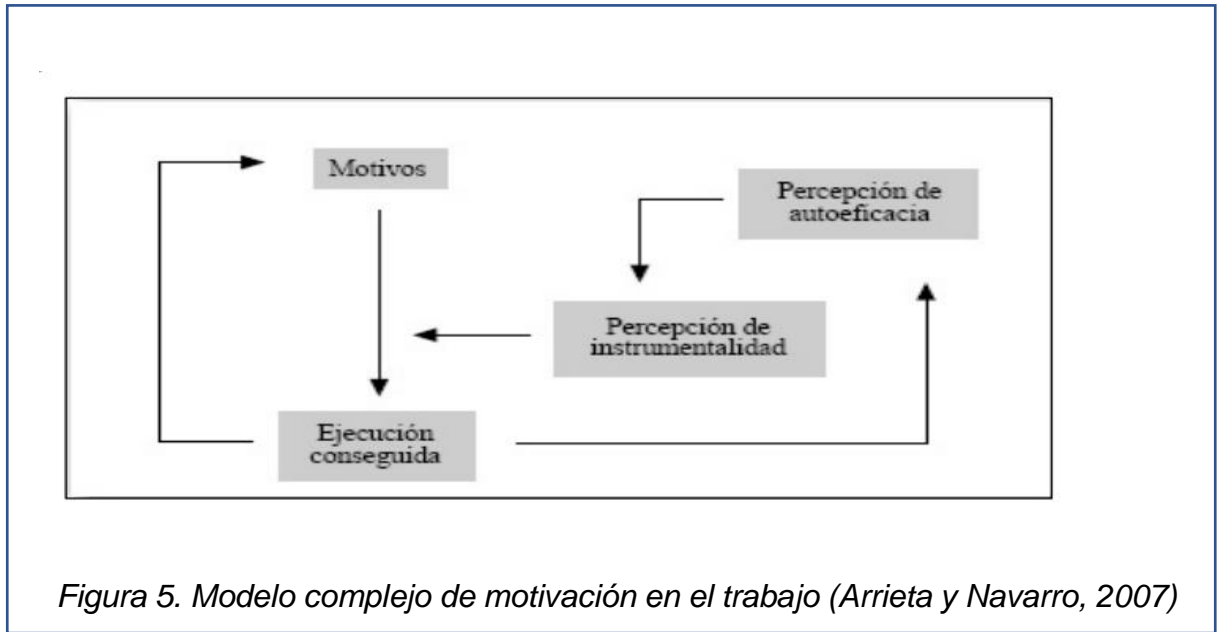


Figura 4. Gráfico de estado de fluidez. (Peña, 2015)

1.3.1.6. Teoría de la complejidad

Planteada por Navarro y Quijano (2003), construyen un modelo a partir de premisas como la complejidad y el caos (Arrieta y Navarro, 2007). A lo anterior, Quiroz (2019) señala lo siguiente: incluyendo variables subjetivas como motivos y percepción se llega a obtener resultados buscando un patrón de cambio los cuales pueden ser motivos necesarios para generar cambios que los lleve a buscar la motivación. (pp. 14 – 15).



1.3.2. Rotación de personal

Según Chiavenato (2009), la rotación es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo” (p. 91).

Para Mondy (citado en Olavarría, 2018) define la rotación de personal como “número de veces que las organizaciones cambian de personal en un año. La rotación de personal afecta económicamente a las organizaciones, una alta tasa de rotación significa altos costos para la empresa y es motivo buscar las formas de reducirlas” (p. 31).

1.3.2.1. Índice de rotación

Para Chiavenato (2009) el índice de separaciones cuantifica la proporción de éstas en relación con el tamaño de la fuerza de trabajo.

Asimismo, Arias (citado en Sandoval, 2018) afirma que existe muchas formas de calcular el índice de rotación, una de las utilizadas es:

$$R = \frac{B}{N} \times 100$$

Donde:

R = Índice de rotación (%)

B = Número de bajas

N = promedio de personas en nómina en el periodo considerado.

1.3.2.2. Tipos de rotación

Según Chiavenato (2009) hay 2 clases de rotación: la primera generada por iniciativa del empleado (renuncia). Cuando existen factores externos que llevan al empleado a renunciar ya sea por temas personales, incomodidad con la entidad o por la búsqueda de mejoras y crecimiento profesional. Separación por voluntad de la empresa (despido). Esto se origina cuando la empresa u organización no requiere de los servicios del trabajador. (pp. 91-92).

Según Robbins y Coulter (citado en Sandoval, 2018) los tipos de rotación de personal se da por decisión de la entidad o por voluntad del trabajador.

1.3.2.3. Seguridad y salud en el trabajo

Salud Ocupacional tiene como finalidad que los trabajadores desarrollen sus labores con confianza de que tienen seguridad en todo aspecto tanto social y económico, así mismo esto también está ligado al crecimiento profesional y desarrollo personal.

De acuerdo con la OMS, la salud ocupacional tiene muchas aristas de análisis y es motivada para garantizar la buena salud de los trabajadores, y el enfoque es preventivo para resguardar la salud. La salud ocupacional también aborda el bienestar físico, mental y social. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

1.3.3. Estado del arte

En relación a la gestión del recurso humano en la gestión pública, lo novedoso se encuentra en las normativas implementadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil

(Servir), actualmente son pocas las instituciones públicas que encuentran en tránsito como lo son la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria, Ministerio de Economía y Finanzas, entre otros.

Así mismo en el marco de la modernización de la gestión pública se han dejado de utilizar documentos de gestión como el manual de organización y funciones y actualmente se emplea el mapeo de puestos y el manual de perfiles de puestos así mismo se hace exigible que cada entidad cuente con un plan de capacitación al personal consistente de acuerdo a las necesidades propias de sus funciones. (Cánepa y Ocampos, 2017)

La finalidad de estos cambios en la concepción de la modernización del estado en relación al recurso humano es buscar la eficiencia en los procesos, de forma que las instituciones no tengan estructuras orgánicas extensas las cuales dificultan la dinámica de los procesos, haciendo lento el accionar de los trabajadores; pues la nueva gestión del recurso humano busca generar capacidades en el trabajador público, que le permitan desarrollarse por la meritocracia y su labor sea reconocida. (Ávila, 2019)

1.4 Formulación del Problema.

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la rotación del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020?

1.5 Justificación e importancia del estudio.

El recurso humano es el motor de cada organización, y para el caso de las entidades públicas su importancia es mayor, dado que conducen los procesos de generación de servicios públicos ofertados a la sociedad, es por ello que cumplen un rol importante y deben ser motivados para incrementar su productividad.

Por ello es necesario realizar un estudio de investigación para determinar los factores que le generen desmotivación y otros factores que originen la rotación de personal y que se presume ser una de las causas de la sobrepoblación las entidades públicas y que no están sustentados en el mapeo de sus procesos.

1.6 Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020

H₁: Sí existe relación entre la motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020

1.7 Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.
- Describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.
- Proponer mejoras para incentivar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

El tipo de investigación de acuerdo a la finalidad fue básica dado que su propósito es de aplicación inmediata y utiliza los conocimientos ya existentes, no genera nuevo conocimiento. Y de acuerdo a su alcance la investigación fue descriptiva y correlacional porque busca determinar características del fenómeno estudiado y relacionar dos conceptos para medir nivel de relación.

El diseño fue no experimental y de corte transversal, no experimental por que no interfiere en la realidad estudiada, y es de corte transversal porque se aplicó una encuesta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.2 Población, Muestra y Muestreo

La población estuvo compuesta por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo la cual ascendió a 371 nombrados. La muestra fue hallada utilizando la fórmula de muestra para poblaciones finitas

Donde:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

N= 371

Z= 1.96

p=0.5

q=0.5

d=0.05

$$n = \frac{371 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (371 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 189

La muestra fue de 189 empleados administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Sin embargo por criterio del investigador se ha encuestado a 40 trabajadores debidos que se debe cumplir los protocolos de seguridad para evitar contagios del virus COVID-19.

2.3 Variables, Operacionalización.

Variable 1

Variable	Dimensión	Indicadores	Sub indicadores	Índice	Técnica de recolección de información	Instrumento de recolección de información	Instrumento de medición
La Motivación Laboral	Factores higiénicos	Factores económicos	Beneficios económicos	Escala de Likert 1=TA 2=A 3=I 4=ED 5TD	Encuesta	Cuestionario	Encuesta tipo Likert
		Condiciones físicas del trabajo	Infraestructura del ambiente				
			Control de funciones				
		Seguridad	Sueldo percibido				
			Estabilidad laboral				
	Jornada laboral						
	Factores sociales	Gestión administrativa					
	Factores motivantes	Status	Relación con los compañeros				
		Tareas estimulantes	Privilegios				
			Integración y comunicación				
Sentimiento de autorrealización		Posibilidad de desarrollo profesional y personal					
Reconocimiento de una labor bien hecha		Autorrealización					
Logro o cumplimiento	Reconocimiento						
			Métodos de enseñanza				

Variable 2

Variable	Dimensión	Indicadores	Sub indicadores	Índice	Técnica de recolección de información	Instrumento de recolección de información	Instrumento de medición
La Rotación de Personal	Selección de personal	Mecanismos de selección	Mecanismos de selección	Escala de Likert 1=TA 2=A 3=I 4=ED 5TD	Encuesta	Cuestionario	Encuesta tipo Likert
	Progreso profesional y personal	Mecanismos de asensos	Mecanismos de asensos				
	Capacitación y entrenamiento	Programa de capacitaciones	Implementación de capacitaciones				

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica y el instrumento empleados fueron la encuesta y el cuestionario. La implementación de este instrumento arrojó datos que corresponden a la realidad del problema abordado, los grupos escogidos fueron homogéneos con las mismas características de la población que se estudia. Este instrumento está elaborado siguiendo las variables plenamente identificadas y definidas.

2.4.1 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento de investigación consiste en evidenciar que el instrumento guarda consistencia con el planteamiento de investigación y se puede medir a través del alfa de cronbach. (Manterola, Grande, Otzen, García, Salazar y Quiroz, 2018)

La presente investigación presentó un alfa de cronbach de 0.799 correspondiente al instrumento aplicado por lo cual se puede decir que su nivel de fiabilidad es óptimo.

2.4.2 Validación de los instrumentos

La validez del instrumento de investigación elaborado se realizó mediante el Juicio de Expertos, donde se evalúa que el instrumento cumpla con la consistencia y esté orientado al logro de los objetivos y estén relacionados a las variables.

2.5 Procedimiento de análisis de datos.

El procesamiento de análisis se realizó haciendo uso del software estadístico SPSS versión 22, debido a la bondad del software para el manejo de datos cualitativos fue empleado para obtener indicadores de estadística descriptiva como frecuencias, así también indicadores de estadística inferencial como los coeficientes de correlación.

2.6 Criterios éticos.

Los aspectos éticos considerados en la investigación fueron: la autonomía, la justicia, humanización, complejidad, solidaridad. Estos criterios éticos llevan a que la

investigación se desarrolle de manera objetiva enfocada a solucionar los problemas de sociedad y con toda confiabilidad y responsabilidad en el momento de presentar los resultados los cuales deben ser confiables. (Gonzales, 2002)

2.7 Criterios de Rigor Científico

Credibilidad o valor de verdad: está relacionada a los resultados obtenidos los cuales deben ser verídicos y no pueden ser manipulados a conveniencia.

Transferibilidad o aplicabilidad: Los resultados de una investigación son únicos y no se pueden repetir ni aplicar a realidades diferentes de las cuales aborda o tienen su origen.

Confortabilidad: consiste en que los hallazgos no estén sesgados. (Arias y Giraldo, 2011)

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de Resultados

Objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

Tabla 1. Correlación de Pearson

		Motivación laboral	Rotación de personal
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Rotación de personal	Correlación de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente. Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido analizando las variables motivación laboral y rotación de personal es de 0.528, por lo cual se puede señalar que existe una correlación positiva; al analizar la significancia la cual es 0.00 siendo menor al 0.05, por lo cual se puede indicar que existe una correlación entre las variables en estudio.

Tabla 2. Correlaciones no paramétricas

			Motivación laboral	Rotación de personal
Tau_b de Kendall	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,377**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40
Tau_b de Kendall	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo a la significancia obtenida con la prueba de T de Kendall es de 0.002 siendo menor a 0.05, por lo cual se establece que existe relación entre las variables

en estudio. Y de acuerdo al Rho de Spearman, la significancia obtenida fue de 0.001 siendo menor a 0.05 por lo cual también mediante esta prueba se demuestra que existe relación entre las variables estudiadas.

La relación es positiva entre la motivación laboral y la rotación de personal, esto se explica debido que la rotación de personal ha sido abordada desde las dimensiones de mecanismos de selección de personal, mecanismos de ascensos y programas de capacitación, por ello la relación que se ha determinado es directa.

Objetivo específico 1: Describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

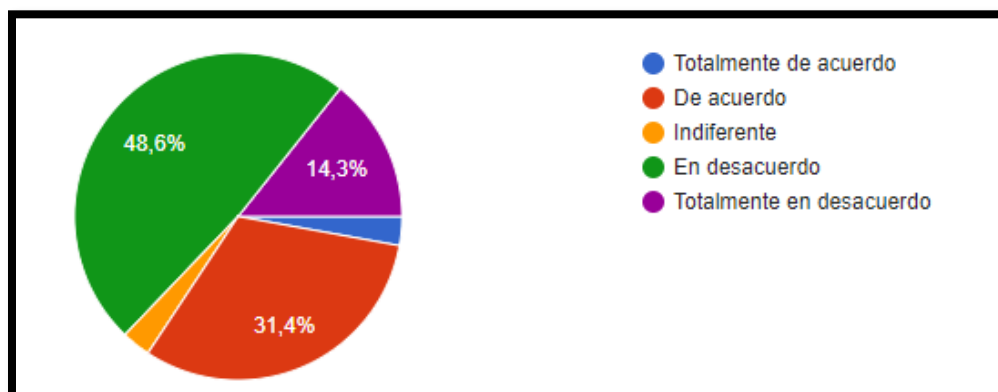


Figura 6. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización

Del total de encuestados el 48.6% indicaron que se encuentran en desacuerdo o insatisfecho referente a los beneficios económicos que recibe de la organización, el 31.4% indicaron en relación al mismo aspecto que se encuentran de acuerdo y el 14.3% señalaron que se encuentran totalmente en desacuerdo.

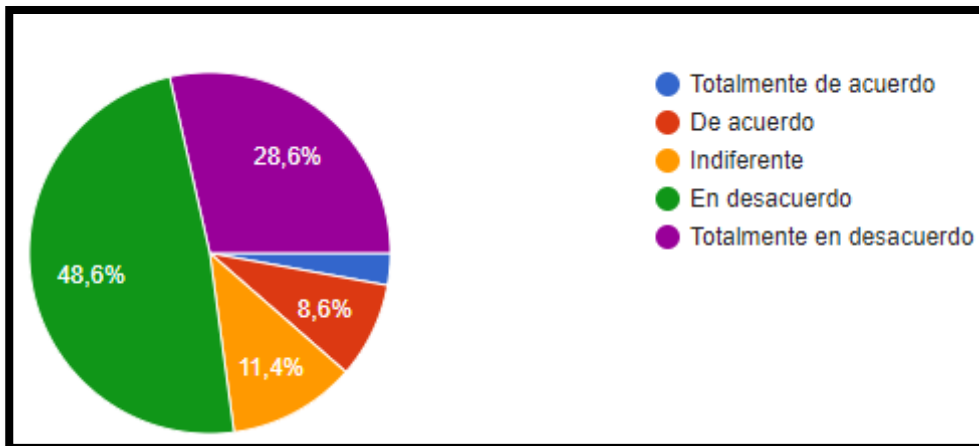


Figura 7. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor

Del total de encuestados el 48.6% indicaron que se encuentran en desacuerdo sobre la infraestructura donde realiza su labor, el 28.6% indicaron respecto al mismo aspecto que se encuentran totalmente en desacuerdo, el 11.4% indicaron que le es indiferente, y el 8.6% indica que está de acuerdo.

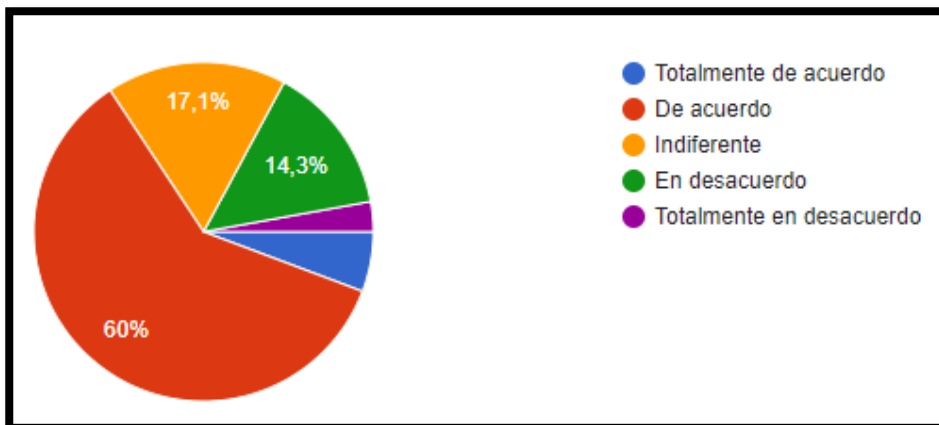
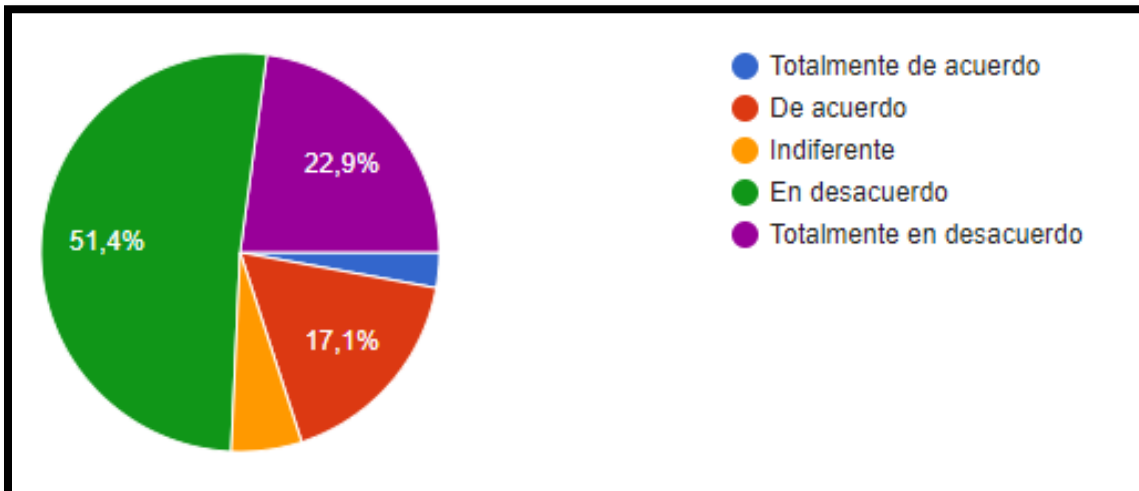


Figura 8. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales

En relación a la existencia del manual de funciones relacionadas al buen funcionamiento de sus funciones, el 60% del total de encuestados se encuentran de acuerdo referente a este instrumento, al 17.1% le es indiferente y el 14.3% se encuentran en desacuerdo.



En relación a la motivación referente al sueldo que perciben, el 51.4% del total de encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo, el 22.9% indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo y el 17.1% se encuentran de acuerdo.

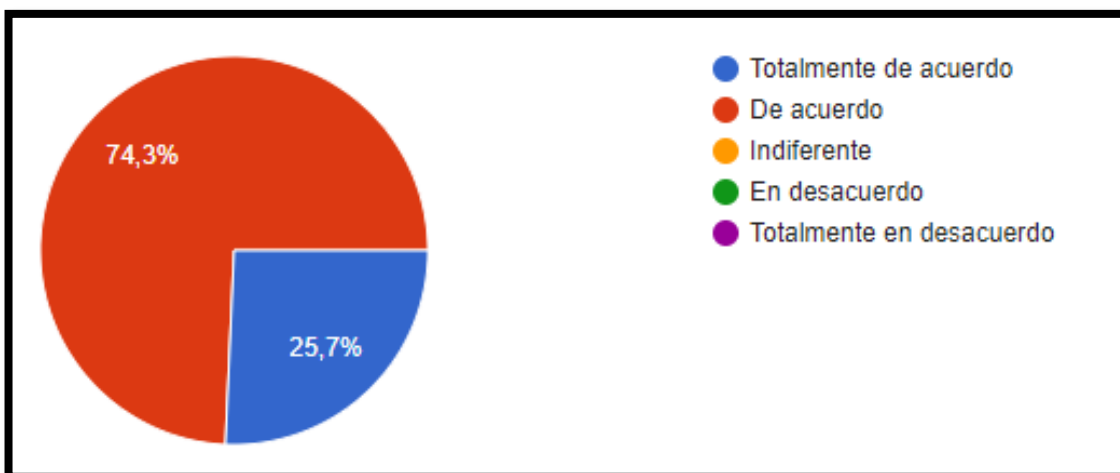


Figura 10. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización

Del total de encuestados se halló que en relación a la estabilidad laboral el 74.3% se encuentran de acuerdo y el 25.7% se encuentran totalmente de acuerdo.

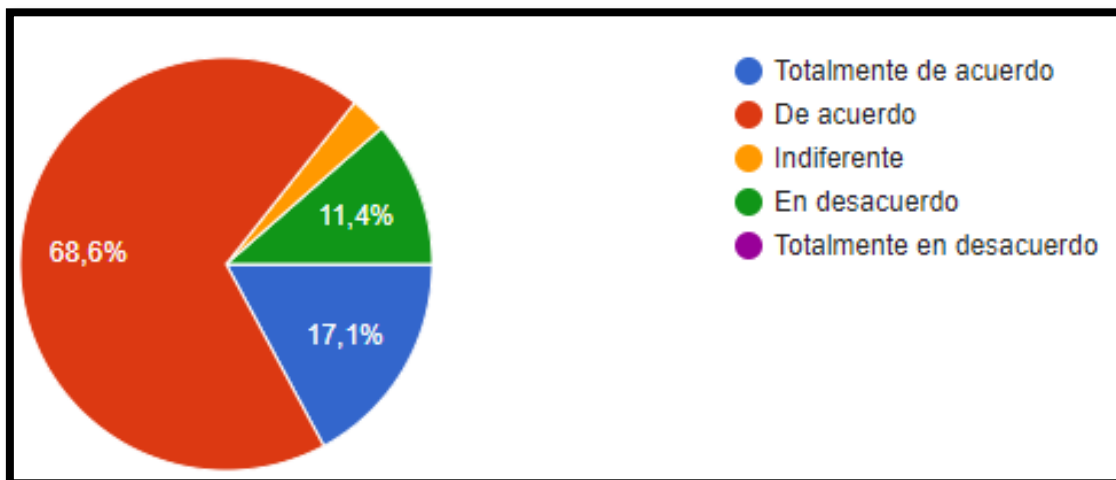


Figura 11. Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización

Del total de encuestados el 68.6% indicaron que se encuentran de acuerdo con el respeto de la jornada laboral, el 17.1% se encuentran totalmente de acuerdo y el 11.4% se encuentran en desacuerdo.

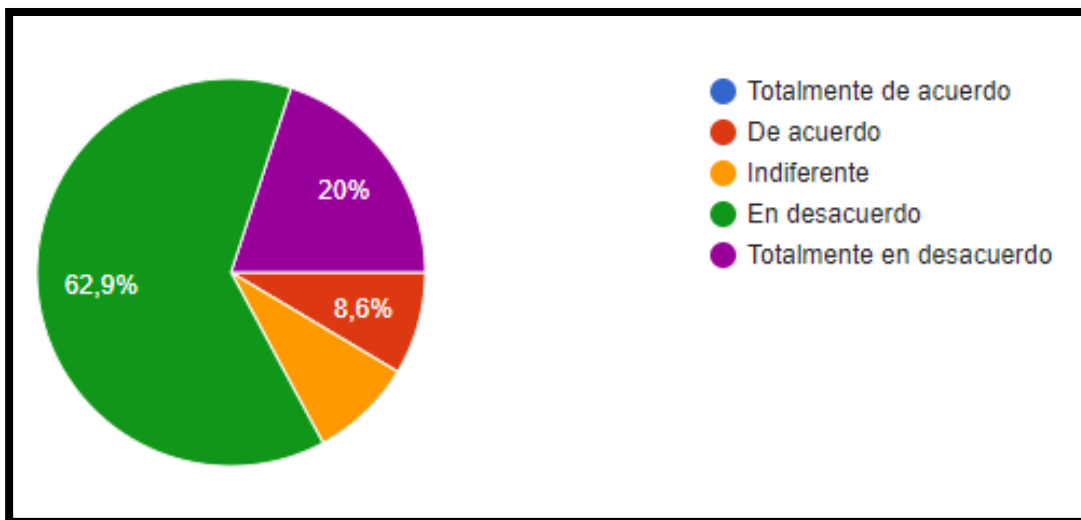


Figura 12. Considera que la gestión administrativa es de alta calidad

En relación a la calidad de la gestión administrativa que se realiza en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 62.9% de encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo, el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 8.6% se encuentra de acuerdo.

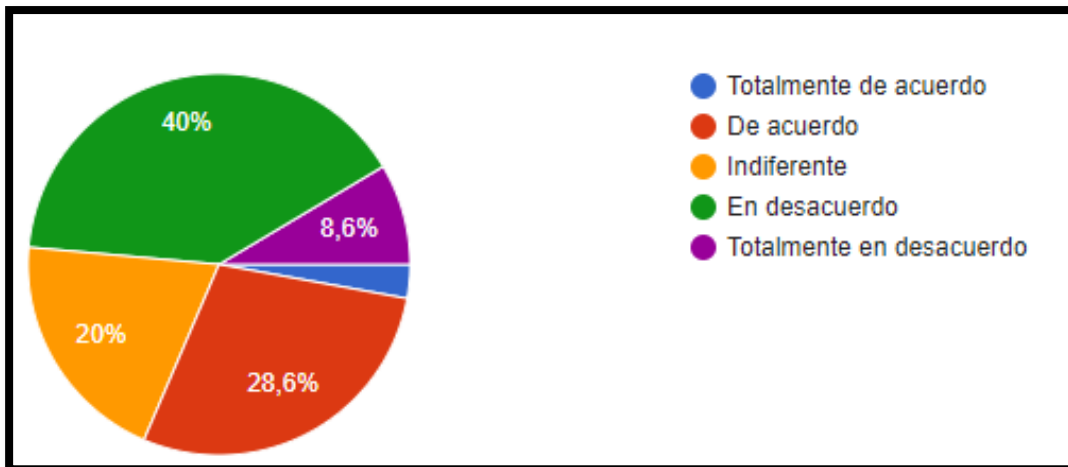


Figura 13. En la Entidad existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros

En relación a las oportunidades de relacionarse con los demás integrantes de la organización el 40% indicaron que se encuentran en desacuerdo, el 28.6% indicaron que se encuentra de acuerdo, el 20% se encuentran en condición de indiferente y el 8.6% se encuentran totalmente en desacuerdo.

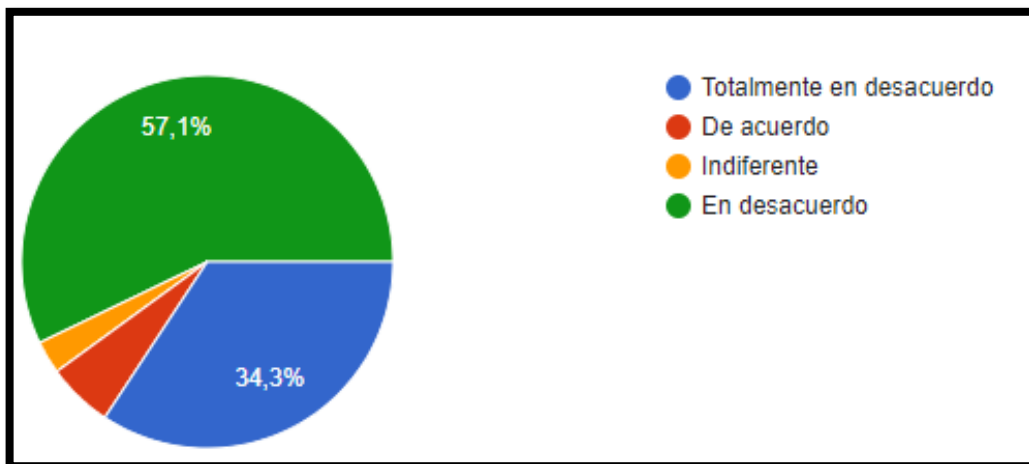


Figura 14. Considera que en la Entidad los trabajadores tienen privilegios

En relación al privilegio que tienen los trabajadores en la organización, el 57.1% de los trabajadores indicaron que se encuentran en desacuerdo, el 34.3% se encuentra totalmente en desacuerdo.

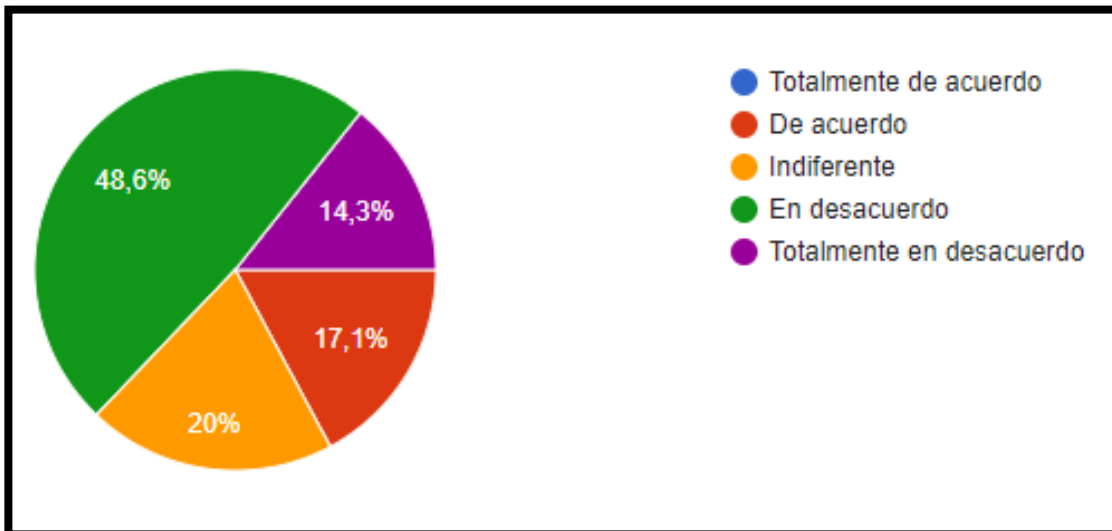


Figura 15. Considera que en la Entidad existen integración y comunicación entre los integrantes de la misma

En relación a la integración y comunicación entre los miembros de la Entidad, el 48.6% indicaron que están en desacuerdo, el 20% le es indiferente, el 17.1% se encuentra de acuerdo y el 14.3% se encuentra totalmente en desacuerdo.

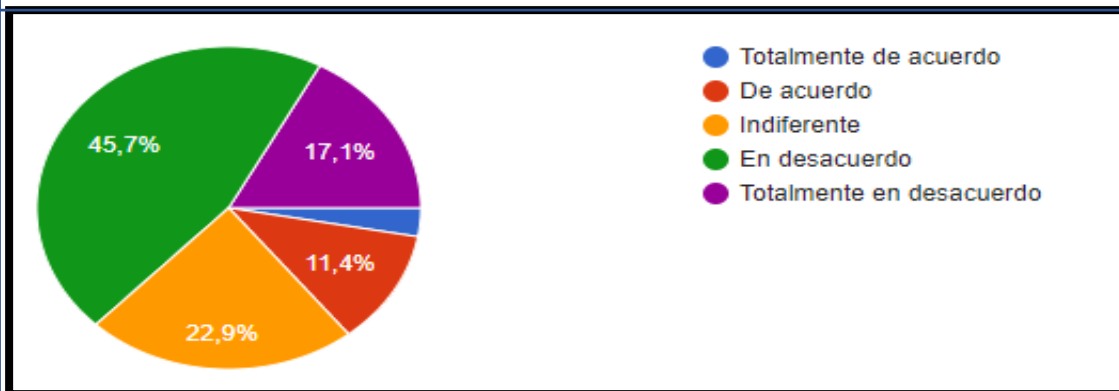


Figura 16. En la Entidad existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente

Del total de encuestados el 45.7% indicaron que se encuentran en desacuerdo referente a la posibilidades que tienen de expresarse y desarrollarse profesional y personalmente en la organización, así mismo el 22.9% indicaron que respecto al punto tratado se encuentran indiferentes, el 17.1% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 11.4% se encuentra de acuerdo.

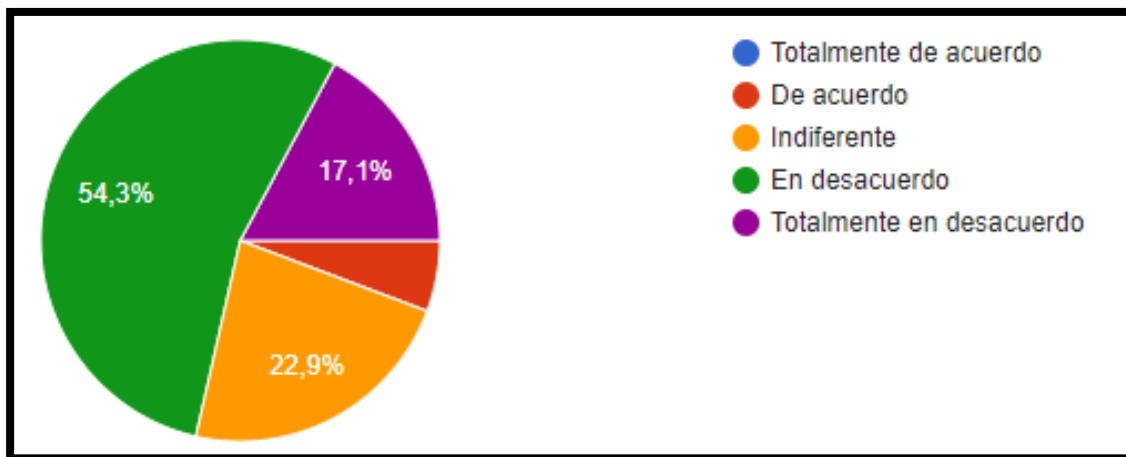


Figura 17. En la Entidad usted siente que alcanza su autorrealización

En relación a la autorrealización el 54.3% de los encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo, el 22.9% su posición es indiferente y el 17.1% se encuentra totalmente en desacuerdo.

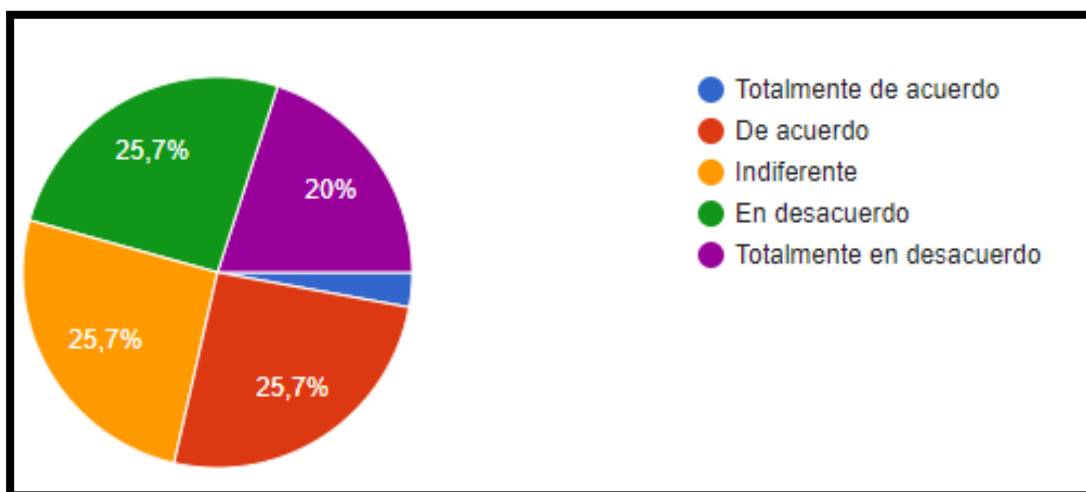


Figura 18. La Entidad reconoce que ha realizado una buena labor

En relación al reconocimiento a la buena labor realizada la percepción se encuentra claramente segmentada, como se evidencia en la figura 13, el 25.7% indicaron que se encuentran indiferentes sobre este aspecto, el 25.7% señalaron que se encuentran en desacuerdo, el 25.7% se encuentran de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo.

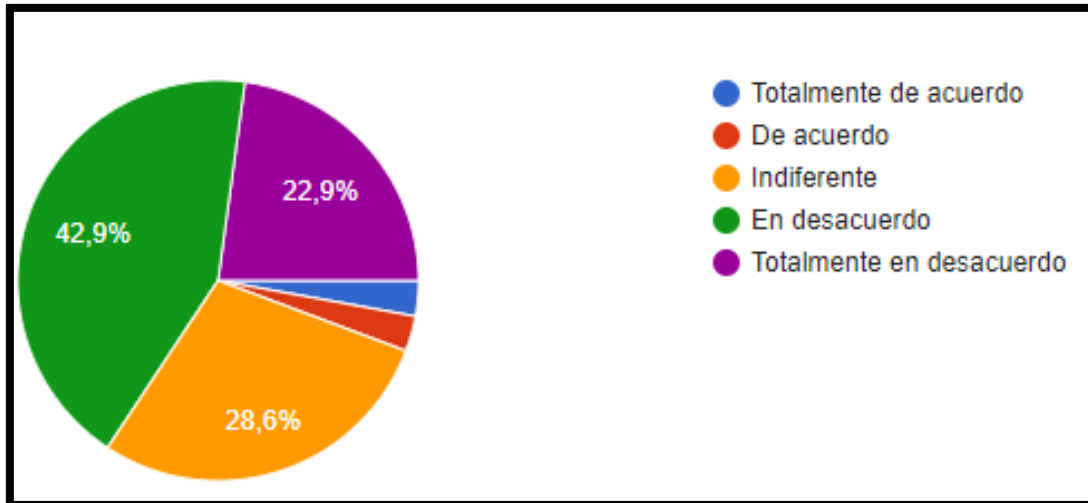


Figura 19. Existe una igualdad en los métodos de transferencia de conocimiento dentro de la Entidad

Los métodos de transferencia de conocimiento está relacionado a la capacitación interna que se realiza mediante trabajos de equipo, por lo cual del total de encuestados el 42.9% indicó que se encuentran en desacuerdo, el 28.6% son indiferentes y el 22.9% se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 3. Consolidado de respuestas sobre motivación laboral

Pregunta	Porcentaje por respuestas				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización	2.5	32.5	2.5	50.0	12.5
Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor	2.5	7.5	10.0	50.0	30.0
En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales	5.0	62.5	17.5	12.5	2.5
Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda	2.5	20.0	5.0	47.5	25.0
Cuenta con estabilidad laboral en esta organización	22.5	77.5	0.0	0.0	0.0
Considera que se respeta la jornada laboral	15.0	70.0	2.5	12.5	0.0

establecida en la organización					
Considera que la gestión administrativa es de alta calidad	0.0	7.5	7.5	65.0	20.0
En la Entidad existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros	2.5	27.5	20	40	10
Considera que en la Entidad los trabajadores tienen privilegios	0.0	7.5	2.5	57.5	32.5
Considera que en la Entidad existen integración y comunicación entre los integrantes de la misma	0.0	15.0	20.0	50.0	15.0
En la Entidad existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente	2.5	10.0	25.0	45.0	17.5
En la Entidad usted siente que alcanza su autorrealización	0.0	5.0	25.0	52.5	17.5
La Entidad reconoce que ha realizado una buena labor	2.5	27.5	27.5	22.5	20.0
Existe una igualdad en los métodos de transferencia de conocimiento dentro de la Entidad	2.5	2.5	27.5	45.0	22.5

Fuente: Elaboración propia

La respuesta con mayor porcentaje de frecuencia es de 77.5% correspondiente a la pregunta “cuenta con estabilidad laboral en esta organización”, respondiendo que están de acuerdo con esta afirmación, así mismo el otro porcentaje alto es de 65% correspondiente a la pregunta “considera que la gestión administrativa es de alta calidad” respondiendo que se encuentran en desacuerdo. En relación a la transferencia de conocimiento el mayor porcentaje se dio en 45% estando en desacuerdo, este punto es importante porque se relaciona con las capacitaciones que el personal recibe para contribuir a mejorar su productividad, y los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo se encuentran en desacuerdo con esa afirmación y por ende tienen insatisfacción.

Objetivo específico 2: Describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

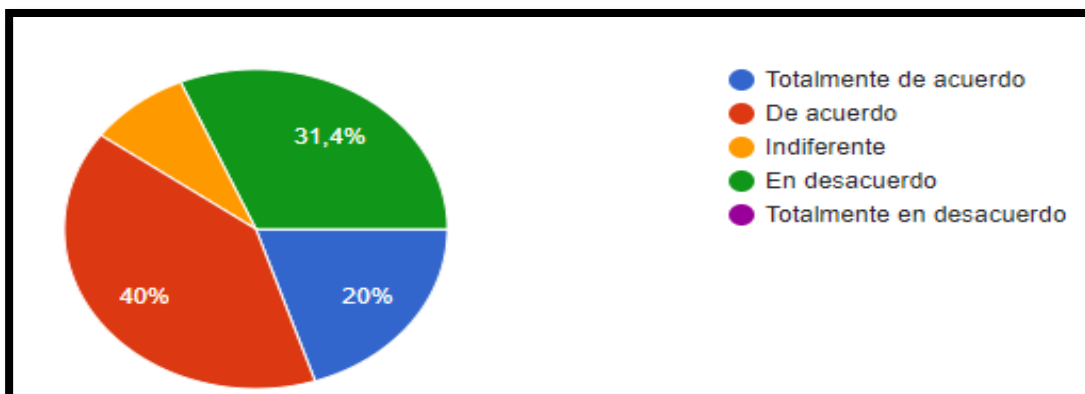


Figura 20. ¿Considera que el proceso de selección por el que fue Ud. elegido (a) se realizó considerando mecanismos óptimos?

En relación al proceso por el cual fue elegido para el puesto, el 40% del total de encuestados indicaron que están de acuerdo, el 31.4% indicaron que están en desacuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo.

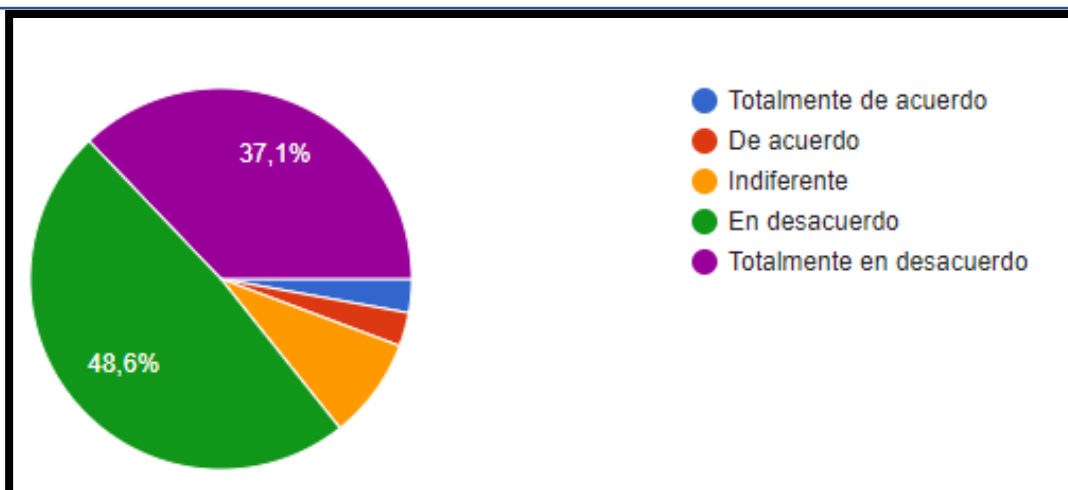


Figura 21. ¿Crees que en la Entidad brinda oportunidades de ascender?

En relación a las oportunidades de ascenso, el 48.6% del total de encuestados respondieron que se encuentran en desacuerdo y el 37.1% se encuentran totalmente en desacuerdo.

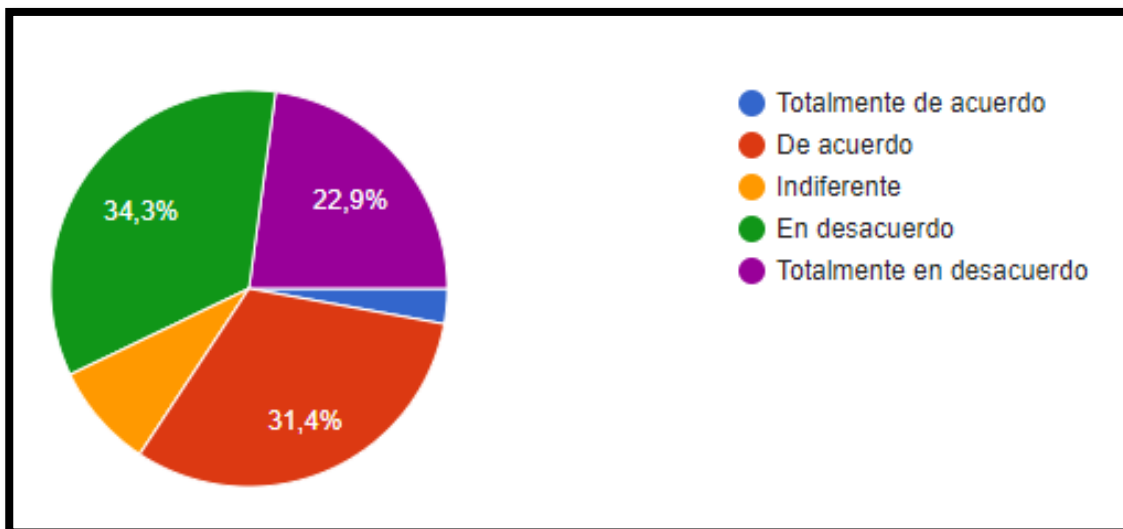


Figura 22. ¿Consideras que la capacitación que recibiste en la Entidad fue de acuerdo a las necesidades del personal?

En relación a la capacitación que recibe por parte de la entidad, el 34.3% del total de encuestados indicaron que están en desacuerdo, el 31.4% se encuentran de acuerdo y el 22.9% se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 4. Consolidado de respuestas sobre rotación de personal

Pregunta	Porcentaje por respuestas				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Considera que el proceso de selección por el que fue Ud. elegido (a) se realizó considerando mecanismos óptimos?	20.0	40.0	10.0	30.0	0.0
¿Crees que en la Entidad brinda oportunidades de ascender?	2.5	2.5	7.5	50.0	37.5
¿Consideras que la capacitación que recibiste en la Entidad fue de acuerdo a las necesidades del personal?	2.5	27.5	10.0	35.0	25.0

Fuente: Elaboración propia

El mayor porcentaje de frecuencia se encuentra en la pregunta ¿Crees que en la Entidad brinda oportunidades de ascender?, habiendo respondido el 50% de los

encuestados que se encuentran en desacuerdo, por ende consideran que la entidad no brinda oportunidades de ascender, esto se debe principalmente que en instituciones públicas los ascensos no se desarrollan con frecuencia dado que depende mucho de otras entidades como el Ministerio de Economía y Finanzas quien debe dar el visto bueno en relación a la asignación de recursos. La segunda frecuencia más alta es de 40% y está relacionada a los procesos de selección de personal, habiéndose respondido que están en acuerdo, dado que para nombrarse en las instituciones del Estado se está normado que sea por una evaluación.

Objetivo específico 3: Proponer mejoras para incentivar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

Plan de incentivos para el personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Capítulo I: Introducción

La importancia de los incentivos dirigidos al personal permite motivarlos e incrementar su productividad y por ende se ve reflejado en el óptimo funcionamiento de la Entidad. El clima organizacional es importante para el desarrollo de los incentivos porque facilita la comunicación entre los trabajadores y los funcionarios de la alta dirección.

Los incentivos son no monetarios y están de acuerdo a la realidad de una entidad pública, considerando al personal como el motor dinamizador de la parte operativa de la Entidad, por ende, su colaboración de manera eficiente tendrá influencia en los servicios públicos que se ofertan a la población en general.

La Gerencia de Recursos Humanos, convocará a un equipo de trabajo conformado por servidores seleccionados por su experiencia y conocimientos a integrarse para previo diagnóstico al formular un Plan de Motivación Laboral Anual de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, este plan debe incluir indicadores de desempeño para poderlo realizar la evaluación respectiva y obtener los resultados alcanzados en su implementación.

La Gerencia de Recursos Humanos, debe contratar un especialista en motivación que brinde capacitación al personal que desempeñara la función de facilitador con los servidores municipales para implementar el Plan de Motivación Laboral Anual de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Capítulo II: Disposiciones generales

El plan de incentivos para mejorar la motivación del personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, está orientado a los trabajadores administrativos. El plan será monitoreado por la Gerencia de Recursos Humanos. El plan tendrá un periodo anual y también será sometido a evaluación en relación al cumplimiento.

Capítulo III: Objetivos del plan

3.1. Objetivo General

Mejorar la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

3.2 Objetivo Específico

- Mejorar la comunicación con los funcionarios de la alta dirección por medio del sindicato de trabajadores.
- Promover la actualización de los documentos de gestión que norman la gestión del recurso humano.
- Desarrollar la capacitación del personal en competencias digitales.

Capítulo IV: Beneficios del plan

La propuesta permitirá alcanzar los siguientes beneficios:

- Permitirá obtener un personal motivado, logrando mejorar en el servicio que se le da al ciudadano.
- Ayudará a mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.
- Mejorará las relaciones de los trabajadores con los funcionarios de la alta dirección de la Entidad.

Capítulo V: Actividades del plan

El plan propone actividades que contribuyen a cumplir con los objetivos del mismo, y que son viables de implementarse.

Plan de incentivos Municipalidad Provincial de Chiclayo				
Objetivo 01: Mejorar la comunicación con los funcionarios de la alta dirección por medio del sindicato de trabajadores				
Actividad	Responsable	Frecuencia	Presupuesto	Indicador
Permitir a los trabajadores exponer sus ideas en las reuniones mensuales de la institución.	Gerencia de Recursos humanos	Mensual	S/. 0.00	Número de reuniones

En las reuniones mensuales, los trabajadores a través de los representantes del sindicato de trabajadores hacen llegar primero sus preocupaciones referentes a las falencias que ellos evidencian para el óptimo desarrollo de sus actividades laborales, por ejemplo, el tema de los ambientes, los cuales deben cumplir con criterios técnicos para la seguridad y salud en el trabajo; así también en relación a los materiales necesarios como los de uso de oficina y su debido abastecimiento. Otros temas a tratar están relacionados a las necesidades de capacitación y otros beneficios que esperan conseguir como la adquisición del uniforme, programación de las vacaciones, etc.

La Gerencia de Recursos Humanos deberá motivar un espacio de dialogo entre las autoridades y los representantes de los trabajadores, con una agenda previamente consensuada entre las partes, siendo uno de los puntos principales el clima laboral.

Plan de incentivos Municipalidad Provincial de Chiclayo				
Objetivo 02: Promover la actualización de los documentos de gestión que norman la gestión del recurso humano.				
Actividad	Responsable	Frecuencia	Presupuesto	Indicador
Actualización de los documentos de gestión que norman la gestión del recurso humano.	Sub Gerencia de Racionalización	Anual	S/. 6000.00	Número de documentos de gestión actualizados

Los documentos de gestión relacionados a la gestión del recurso humano son el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), el Clasificador de Cargos, el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Plan de Capacitaciones. Estos documentos mencionados son de suma importancia por en primer lugar delimitan las funciones del personal y facilita implementar procesos de tal modo que el servidor pueda ofertar el servicio de forma oportuna, determinándose a ello como productividad o eficiencia.

El beneficio de estos documentos es que la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, emite en base a la mejora continua lineamientos que facilitan el trabajo de actualización de estos documentos. Así mismo la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), lleva control de dichos documentos siendo los mismos la base para la evaluación de la adecuada gestión del recurso humano en la Entidad Pública.

La Oficina de Racionalización de la Entidad es la responsable de actualizar los documentos de gestión de acuerdo a la actualización de la normativa emitida por las

Instituciones antes mencionadas; así mismo esta oficina es responsable de la implementación de un sistema administrativo del Estado como es el Sistema Nacional de Modernización de la Gestión Pública, teniendo que realizar evaluación de la implementación de dichos documentos y su mejora continua.

La Gerencia de Recursos Humanos debe proponer a la Alta Dirección de la Municipalidad, la modificación de los documentos de gestión tales como el ROF, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto, en el sentido que dichos documentos contengan acciones, actividades y financiamiento orientados a la implementación del aspecto motivacional del servidor municipal.

Plan de incentivos Municipalidad Provincial de Chiclayo				
Objetivo 03: Desarrollar la capacitación del personal en competencias digitales.				
Actividad	Responsable	Frecuencia	Presupuesto	Indicador
Entregar al colaborador una capacitación de su interés	Sub Gerencia de Racionalización	Anual	S/. 80, 000.00	Número de trabajadores capacitados

De acuerdo al análisis de las características de la motivación laboral del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, se ha determinado que la Entidad no desarrolla adecuadamente su Plan de Capacitaciones, por lo cual los trabajadores se capacitan por propia iniciativa.

Por ello mediante una entrevista no estructura, realizada a la gerente de la Gerencia de Recursos Humanos, Lic. Ps. Erika Araujo Gonzales, indicó que el Plan de Desarrollo de Personas, se encuentra elaborado, sin embargo, la deficiencia radica en el presupuesto asignado y en su ejecución, por ende, se propone el siguiente proceso para el óptimo cumplimiento de lo establecido en este documento.

La encargada de realizar este trabajo es la Gerencia de Recursos Humanos, la que debe realizar continuas vigilancias del personal, ver que el personal esté capacitado de acuerdo al área que trabajan, que no haya una rotación del personal que ya está capacitado en esa área, porque este personal ya fue capacitado de acuerdo a las normas y directivas que rigen esa dependencia.

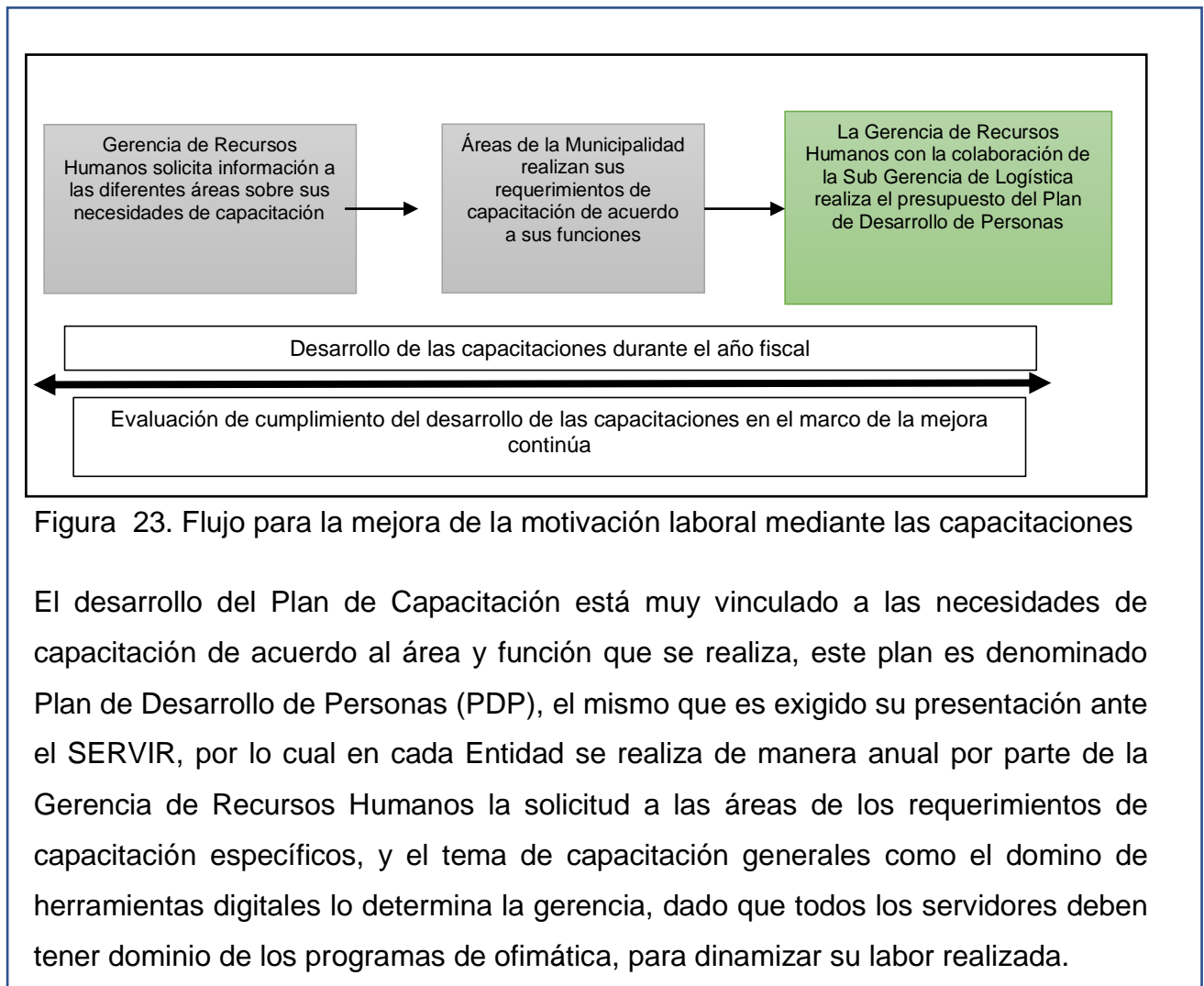


Figura 23. Flujo para la mejora de la motivación laboral mediante las capacitaciones

El desarrollo del Plan de Capacitación está muy vinculado a las necesidades de capacitación de acuerdo al área y función que se realiza, este plan es denominado Plan de Desarrollo de Personas (PDP), el mismo que es exigido su presentación ante el SERVIR, por lo cual en cada Entidad se realiza de manera anual por parte de la Gerencia de Recursos Humanos la solicitud a las áreas de los requerimientos de capacitación específicos, y el tema de capacitación generales como el dominio de herramientas digitales lo determina la gerencia, dado que todos los servidores deben tener dominio de los programas de ofimática, para dinamizar su labor realizada.

Una acción que se propone realizar y que será aprobado por el jefe inmediato superior es el entregar un diploma de reconocimiento por años de servicio dentro de la institución a partir de los 5 años de antigüedad, así como un diploma de acuerdo a la evaluación del jefe por el cumplimiento eficiente de las labores asignadas, este diploma será refrendada por la autoridad (Alcalde).

Capítulo VI: Cronograma

Actividades	Duración en meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Permitir a los trabajadores exponer sus ideas en las reuniones mensuales de la institución.												
Actualización de los documentos de gestión que norman la gestión del recurso humano												
Entregar al colaborador una capacitación de su interés												
Entrega de diploma de reconocimiento												

	La actividad se desarrolla mensual e involucra a todos los trabajadores.
	Se evalúa la implementación de documentos de gestión respecto al año anterior
	Se aplica la mejora continua en la actualización de los documentos de gestión
	Cada mes se capacita a un grupo de trabajadores de acuerdo a sus características, sin embargo, cada mes se involucra a diferentes trabajadores.
	Se entrega a fin de año

Capítulo VII: Presupuesto

Presupuesto del Plan de Incentivos

Ítem	Gasto Presupuestario	Concepto	Medida	Cantidad	Costo Unitario S/.	Costo Total S/.
1	Actualización de documentos de gestión	Documentos	Numero de documentos actualizados	3	S/. 2000.00	S/. 6000.00
2	Cursos de capacitación	Curso	Número de trabajadores capacitados	400	S/. 200.00	S/. 80, 000.00
4	Entrega de diplomas de reconocimiento	Diploma	Número de diplomas impresos	50	S/. 12.00	S/.600.00
Total de Presupuesto						S/. 86, 600.00

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, determinándose que la relación es positiva presentando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.528, y una significancia de 0.00 siendo menor al 0.05, por lo cual se puede indicar que existe una correlación entre las variables en estudio. Este resultado es respaldado por Sandoval (2018), quien en su investigación halló que la relación entre motivación laboral y rotación de personal es significativa con un coeficiente de Pearson de 0.711.

Describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

Los resultados obtenidos referente a las características de la motivación laboral, el 48.6% de los encuestados señalaron que están en desacuerdo con los beneficios económicos que reciben por la Entidad, así también están en desacuerdo con la infraestructura donde realizan su labor. En relación al manual de funciones el 60% de los encuestados señalaron que están de acuerdo con dicho instrumento, y el 51.4% señaló que se encuentran en desacuerdo referente al sueldo que perciben. Estos resultados son respaldados por Cifuentes (2017), quien también halló en su investigación que uno de los factores que influyen en la rotación y motivación laboral son las remuneraciones. Otro antecedente que respalda este resultado es Larico (2015), en su investigación se determinó la influencia de las remuneraciones, los incentivos y las condiciones de ambiente físico y estima en la motivación laboral del personal de esta institución pública.

En relación a la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Chiclayo se encontró que el 62.9% de los trabajadores se encuentran en desacuerdo con dicha gestión, y en relación a la transferencia de conocimiento y capacitación el 42.9% indicó que se encuentran en desacuerdo debido que no se realiza. Este resultado es respaldado por Olavarría (2018), quien en su investigación determinó que los factores motivadores donde se encuentra comprendida la gestión administrativa y la

transferencia de conocimiento son determinantes en la motivación laboral existiendo una relación positiva.

Describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

En relación a la rotación de personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, se halló que entre sus dimensiones selección de personal, progreso profesional y personal y capacitación y entrenamiento; el 40% del total de encuestados indicaron que están de acuerdo, en relación a las oportunidades de ascenso, el 48.6% del total de encuestados respondieron que se encuentran en desacuerdo, y en relación a la capacitación que recibe por parte de la entidad, el 34.3% del total de encuestados indicaron que están en desacuerdo. Estos resultados son respaldados por Orbe (2019), quien halló como resultados de su investigación que el personal no puede desarrollarse profesionalmente; siendo el factor principal de que exista rotación en la institución. Las posibilidades de crecimiento personal también es un factor que influye en la rotación de personal.

Proponer mejoras para incentivar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.

Mediante el análisis de las características de la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo se propuso un plan de incentivos para mejorar las condiciones del trabajador; así mismo en un flujo se ha propuesto el desarrollo de un plan de capacitación (Plan de Desarrollo de Personas) vinculado a la capacitación y transferencia de conocimiento; este contiene otros beneficios que son detallados en el plan.

3.2. Aporte práctico

El aporte práctico de la presente tesis está en analizar empleando la teoría existente sobre motivación laboral y rotación de personal la realidad de una entidad en particular, debido que analizar entidades públicas y entidades privadas requiere de diferentes

métodos, así también cada entidad tiene sus peculiaridades debido a sus estructuras organizacionales.

V. CONCLUSIONES

Se logró determinar qué relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, es positiva debido que el coeficiente de Pearson fue de 0.528, y una significancia de 0.00 siendo menor al 0.05, por lo cual se puede indicar que existe una correlación entre las variables en estudio.

Se logró describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020; son su desacuerdo con los beneficios económicos percibidos, el salario percibido, la gestión administrativa y la transferencia de conocimiento, y se encuentran de acuerdo con los instrumentos de funciones, así como su estabilidad laboral.

Se logró describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, siendo ellas los procesos de selección de personal, las oportunidades de progreso profesional y la capacitación.

Se logró proponer un plan de incentivos para mejorar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, planteando objetivos en el plan que comprenden capacitación, mejorar la comunicación con la alta dirección, actualización de los documentos de gestión y reconocimiento.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que en futuras investigaciones se desarrollen propuestas puntuales para cada problema identificado que se adapten a cualquier municipalidad y sea un instrumento que permita mejorar la gestión del recurso humano.

Se recomienda que las instituciones públicas en general realicen una constante evaluación del personal nombrado de tal forma se pueda potenciar su capacidad mediante la capacitación específica y general.

Se recomienda que se mantenga capacitado al personal administrativo de acuerdo a las normas establecidas por el Servir, es decir que la entidad elabore el Plan de Desarrollo de Personas y sea implementado adecuadamente.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chiclayo tomar en consideración la propuesta de la presente investigación para mejorar la productividad de sus trabajadores y por ende se implemente adecuadamente todos los procesos y funciones de su competencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Arias, M. y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Revista de investigación y educación en enfermería*, 29 (3), pp. 500-514. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Arango, H. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Arce, M. (2017). Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, estado de México (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS%20TERMINADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, J. (2019). Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay-Año 2017-2018. Recuperado de <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3816/TESIS%20JANIRA%20AVILA%20PALACIOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldauf, A., Cravens, D. y Piercy, N. (2001-A), «Examining the consequences of sales management control strategies in European field sales organizations», *International Marketing Review*, vol. 18, nº 5, págs. 474-508.
- Cánepa, C. y Ocampos, F. (2017). Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyando Tumbes, 2016. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, E. y Sabando, J. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). México: McGraw-Hill.

Cifuentes, T. (2019). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas* (Tesis de maestría). Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de: <https://docplayer.es/97419040-Analisis-de-factores-que-influyen-en-la-rotacion-de-personal-en-una-empresa-del-rubro-de-alimentos-y-bebidas.html>

Condry, J. (1977), «Enemies of exploratio: self-initiated versus other initiated learning »: *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 35, julio, págs. 459-477

Criollo, L. (2015). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur SA. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>

Díaz, I. (2018). *Evaluación de fuerza de ventas y la rotación del personal en la empresa Rimac Seguros Chiclayo, 2017* (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27202/diaz_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García (2012). La motivación laboral. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

Gonzales, M. (2002). Aspectos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 29, pp. 85-103. <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGRAW-HIL.

Larico, R. I., (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014* (Tesis de licenciatura). Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Obtenido de:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Macario, F. (2018). Rotación de personal y clima organizacional. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrce/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>

Moreno, J.R., & Lemus, J.J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C* (Tesis de licenciatura). Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomas de Colombia. Obtenido de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olvarria, J. L., (2018). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa Kuehne-Nagel de operaciones logística internacionales en el departamento de Lima en el año 2017* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23260/OLAVARRIA_A_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Orbe, A.G. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS* (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Inspección de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf

Pezo, G. E., (2019). *Factores laborales que explican la rotación del personal del centro de aplicación Unión, Lima – 2019* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenido de:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2997/Grassy_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portales, C., Araiza, Z. y Velarde, E. (2015). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. Evolución de sociedades. Recuperado de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral_y_Rotaci__n_de_Personal.pdf

Sandoval, J. C., (2018). *Relación de la motivación con la rotación de personal de la Oficina Ejecutiva de Cooperación Técnica de la Oficina General de Asesoría Técnica del Instituto Nacional de Salud de Lima, 2017* (Tesis de licenciatura). Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4859/Sandoval%20Lozano%20Julio%20C%c3%a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urteaga, L. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en Mi Caja Cajamarca* (Tesis de licenciatura). Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/756/T%20658%20U72%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varias, M., & Zambora, F.R. (2019). *El control del comportamiento de la fuerza de ventas y su relación en la intención de rotación de personal de seguros La Positiva – región Norte 2017* (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1961/1/TL_VariasRamosMarcela_ZamboraQuevedoFreddy.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia

La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020				
Pregunta general	Objetivo general	Variable	Población	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la rotación del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020?	Determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.	Motivación laboral	Trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	Encuesta y Entrevista
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Rotación de personal		
¿Cuáles son las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020?	Describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.			
¿Cuáles son las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020?	Describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.			
¿Cómo mejoraría la propuesta de mejoras en la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020?	Proponer mejoras para incentivar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.			

Aplicación de instrumentos de recolección de información para cumplimiento de objetivos

Formato 1

La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020				
Ítem	Instrumentos de recolección de datos	Describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.	Describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.	Proponer mejoras para incentivar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.
1	Entrevista de opinión			X
2	Cuestionario	X	X	X
3	Guía de observación			
4	Guía de análisis documental			

Formato 2

Matriz de procedimientos					
Título del proyecto de investigación	Instrumentos de recolección de información		Objetivos específicos		
La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020			Describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.	Describir las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.	Proponer mejoras para incentivar la motivación laboral de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020.
	Guía de entrevista	Entrevista dirigida a la Gerente de Recursos Humanos			X
	Guía de análisis documental				
	Cuestionario	Cuestionario aplicado al personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	X	X	X

Encuesta aplicada por google formularios

Encuesta "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO"

La presente encuesta tiene fines académicos y de investigación y busca determinar la motivación laboral y su relación con la rotación de personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

***Obligatorio**

1. 1. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

2. 2. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

3. 3. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

4. 4. Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

5. 5. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

6. 6. Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

7. 7. Considera que la gestión administrativa es de alta calidad. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

8. 8. En la Entidad existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

9. 9. Considera que en la Entidad los trabajadores antiguos tienen privilegios. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

10. 10. Considera que en la Entidad existen integración y comunicación entre los integrantes de la misma. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

11. 11. En la Entidad existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Indiferente
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

12. 12. En la Entidad usted siente que alcanza su autorrealización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. 13. La Entidad reconoce que ha realizado una buena labor. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. 14. Existe una igualdad en los métodos de transferencia de conocimiento dentro de la Entidad. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. 15. ¿Considera que el proceso de selección por el que fue Ud. elegido (a) se realizó considerando mecanismos óptimos? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. 16. ¿Crees que en la Entidad brinda oportunidades de ascender? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. 17. ¿Consideras que la capacitación que recibiste en la Entidad fue de acuerdo a las necesidades del personal? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Alfa de cronbach de la encuesta

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,799	17

Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1179-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020

VISTO:

El oficio N° 0371-2020/FACEM-DA-USS de fecha 10/11/2020, presentado por el (la) Director (a) de la EAP de Administración, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 11/11/2020, sobre la aprobación de títulos de proyectos de investigación,

CONSIDERANDO:

Que, con oficio N° 0316-2020/FACEM-DA-USS de fecha 21/09/2020, el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, solicita la aprobación de títulos de proyectos de tesis presentado por sus estudiantes.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO UNICO: APROBAR, los proyectos de investigación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, que desarrollaron el Curso- Taller de actualización de Tesis de Pregrado, grupo X, que estuvieron a cargo de la docente Mg. GUERRERO MILLONES ANA MARIA, según detalle adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Sandra Mary Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA III

Cc.: Escuela, archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1179-FACEM-USS-2020**

N	APELLIDOS NOMBRES	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CHIROQUE ENEQUE ANA MARÍA DEL PILAR	LA MOTIVACION LABORAL Y LA ROTACION DE PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	GARAY LEON BRENDA LUCÍA	IMPACTO DE LA CERTIFICACIÓN DE OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (OEA) EN EL SERVICIO DE AGENCIAS RANSA S.A. CALLAO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	GONZALES ALCANTARA LIZET SHERALDINE	EFICACIA Y CALIDAD DE SERVICIO DEL PROGRAMA SOCIAL: JUNTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE - AMAZONAS 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	MERINO BONILLA MARIAELENA DEL MILAGRO	ESTRATEGIAS DE MARKETING DE SERVICIOS PARA LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA VIETTEL PERU SAC, CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
05	NIQUE NUNEZ ALEX HUMBERTO	ANALISIS DE LAS CAUSAS DE MOROSIDAD EN LA CARTERA DE CRÉDITOS DE FINANCIERA PROEMPRESA S.A. - AGENCIA COLONIAL - LIMA NORTE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
06	ORTIZ MUNOZ FELIPE OMAR	PLAN DE MARKETING PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS: EMPRESA DE CALZADO D'PEVEZ - SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
07	VENEGAS QUISPE JOSE LUIS	ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES PARA LA EMPRESA G4S LOGISTICA & TECNOLOGÍA PERÚ LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
08	QUISPE FERNANDEZ LORELY NATALIA	LA CALIDAD DEL SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAPAPLAYA - REGIÓN SAN MARTIN 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Validación de instrumento

Solicitud

Estimado (a) señor (a): Mag. Dante Roberto Failoc Piscocoya

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: Encuesta para medir la relación entre la motivación laboral y la rotación de personal, que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada "La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020".

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Firma del tesista

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Encuesta de tesis “La motivación laboral y la rotación de personal
nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020”**

AUTOR

Bach. Ana María del Pilar Chiroque Eneque

ASESOR METODOLÓGICO

Mg. ANA MARIA GUERRERO MILLONES

TUTOR DE CONTENIDO

Mg. García Yovera Abraham José

2020

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Dante Roberto Faik Pisera
 Centro laboral: Universidad Cesar Vallejo S.A.C.
 Título profesional: Contador Público - Abogado
 Grado: Doctor Mención: Gestión Pública y Gubernativa
 Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo S.A.C.
 Otros estudios: Maestría en Gestión Pública

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1). Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					x
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				x	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					x

9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)						x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)						x
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)						x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)						x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)						x
Puntaje parcial					12	60
Puntaje total					72	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Dante Roberto F. V. P. 5074 identificado con DNI. N° 154818+3,
certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

- 1.....
- 2.....

,en la investigación
denominada:.....
.....


.....
Firma del experto

Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



812991

V06152

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Chiclayo, 15 de Diciembre del 2020

CARTA N° 211 -2020 -MPCH/GRR.HH

Señora
ANA MARIA DEL PILAR CHIROQUE ENEQUE,
Empleada Permanente

Presente.-

REF. : Expediente de Reg. N° 405152-2020-SISGEDO.

Me dirijo a usted, para expresarle mi saludo a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos, y en atención al documento de la referencia debo indicarle que, se autoriza que realice su Proyecto de Tesis denominado "*La Motivación Laboral y la Rotación del Personal Nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo - 2020*", Proyecto que realizara en esta Gerencia de Recursos Humanos a cargo del Lic. **José Luis Polo Avalos**.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

Cc:
Archivo

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Lic. Psa. Erika G. Araujo González
GERENTE RECURSOS HUMANOS

Acta de sustentación



DICTAMEN DE TESIS EXPEDITA PARA SUSTENTACION

Pimentel, 14 de diciembre de 2020

El (la) presidente (a) y los miembros del jurado evaluador de tesis:

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Presentado por:

CHIROQUE ENEQUE ANA MARÍA DEL PILAR


APELLIDOS

NOMBRE(S)

DICTAMINAN que la tesis está expedita para sustentación.

Presidente(a): Mg. García Yovera Abraham José

Nombre Completo



Firma

Miembro (a): Mg. Villanueva Caldearon Juan Amilcar

Nombre Completo



Firma

Miembro (a): Mg. Guerrero Millones Ana Maria

Nombre Completo



Firma

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Pimentel, 22 de diciembre de 2020

El jurado evaluador de la TESIS:

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL
NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO**

Que ha(n) sustentado:

CHIROQUE ENEQUE ANA MARÍA DEL PILAR

APELLIDOS NOMBRE(S)

INTERESADO (A) en: **ADMINISTRACIÓN**

ACUERDA:

(a) APROBAR POR MAYORIA

Presidente(a): Mg. García Yovera Abraham José

Nombre Completo


Firma

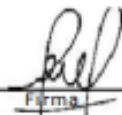
Miembro (a): Mg. Villanueva Caldearon Juan Amílcar

Nombre Completo


Firma

Miembro (a): Mg. Guerrero Millones Ana María

Nombre Completo


Firma

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Reporte TURNITIN

La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	10% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	docs.google.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración - Contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1179-FACEM-USS-2020, presentado por la Bachiller, Ana María Del Pilar Chiroque Eneque, con su tesis Titulada "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 30 de junio de 2021

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.