



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios
logísticos en la región Callao, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Becerra Garcia Nilo

ASESOR

Dr. Palacios Huaraca Carlos Rubén

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

Lima – Perú

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 16 de 2106
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a):

• **BECERRA GARCÍA NILO**

Cuyo título es:

"ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN UN ÁREA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS EN LA REGIÓN CALLAO, 2018 "

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16** (números) **DIECISEIS** (letras).

Lima 19 de diciembre 2018

Presidente(a): **MGTR. GENARO SANDOVAL NIZAMA**

Secretario(a): **MGTR. CESAR TRUJILLO HINOJOSA**

Vocal: **DR. CARLOS RUBEN PALACIOS HUARACA**



Dedicatoria

A mis queridos padres y mi familia por el cariño y por el apoyo incondicional que siempre me dan.

Agradecimiento

Gracias a Dios por proporcionarme la fuerza necesaria para cumplir mi sueño.

Gracias a todos mis profesores que me brindaron sus conocimientos en mi formación profesional.

Gracias a toda mi familia y amigos por el apoyo brindado en todo momento.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Nilo Becerra Garcia, alumno de la escuela profesional de administración de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte; expreso bajo juramento que el trabajo académico de investigación titulado "Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018" es de mi autoría.

Se ha citado todas las fuentes involucradas en el desarrollo del trabajo de investigación lo cual permite identificar correctamente las citas textuales o de paráfrasis procedentes de otras fuentes, de acuerdo a las normas establecidas por la universidad.

En tal sentido me hago responsable asumir según corresponda ante cualquier falsedad, de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a las sanciones que determine el proceso disciplinario de la Universidad César Vallejo.

Lima ...16... de ...Diciembre... del 2018



Nilo Becerra Garcia

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018”, para adquirir el título Profesional de Licenciado en Administración. El objetivo del estudio de investigación fue “determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018”

La información está estructurada de acuerdo al esquema de investigación planteado por la universidad, en el primer capítulo se muestra la introducción, en el segundo capítulo se encuentra el método, en el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo está la discusión, el quinto capítulo se encuentran las conclusiones, el sexto capítulo muestra las recomendaciones y finalmente el séptimo capítulo se encuentra la bibliografía y los anexos.

El estudio se concluyó que existe relación entre rotación de personal y productividad es decir que, si el índice de rotación de personal baja, se lograra una mayor productividad.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y se haga merecedor de su aprobación

El autor

CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. Antecedentes Internacionales.	17
1.2.2. Antecedentes Nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema.	22
1.4. Formulación del problema.	26
1.5. Problemas específicos.	26
1.6. Justificación del estudio	26
1.7. Hipótesis	27
1.7.1. Hipótesis general.	27
1.7.2. Hipótesis específicas.	27
1.8. Objetivos	27
1.8.1. Objetivo general.	27
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación.	30
2.1.1. Método de investigación	30
2.1.2. Hipotético - Deductivo	30
2.1.3. Descriptiva - correlacional:	30
2.1.4. No experimental – transversal:	30
2.1.5. Tipo Aplicada	30
2.2. Variables de operacionalización.	32
2.3. Población y muestra	34
2.3.1. Población	34
2.3.2. Muestra	34
2.3.3. Censo	34
2.3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	34
2.3.5. Instrumento de recolección de datos	35
2.3.6. Métodos de análisis de datos	37

2.3.7.	Validación de instrumentos.	37
2.3.8.	Confiabilidad.	37
2.3.9.	Coefficiente de correlación de Pearson	38
2.3.10.	Aspectos éticos	38
III.	RESULTADOS	39
3.1.	PRUEBA DE HIPOTESIS.	40
3.1.2.	Comprobación de la hipótesis general	43
3.1.3.	Comprobación de la hipótesis específica 1	44
3.1.4.	Comprobación de la hipótesis específica 2	44
3.1.5.	Comprobación de la hipótesis específica 3	45
IV.	DISCUSIÓN	47
4.1.	Discusión	48
V.	CONCLUSIÓN	50
VI.	RECOMENDACIÓN	51
VII.	REFERENCIAS	52

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables rotación de personal	32
Tabla 2: Operacionalización de variable productividad	33
Tabla 3: Técnica e Instrumento	34
Tabla 4: Niveles de interpretación de rotación de personal	35
Tabla 5: Nivel de interpretación de productividad	36
Tabla 6: Nivel de interpretación de los factores de productividad	36
Tabla 7: Juicio de expertos.	37
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de Cronbach de rotación de personal	37
Tabla 9: Estadística de fiabilidad de Cronbach de productividad	37
Tabla 10: Correlación de variables	38
Tabla 11: Nivel de rotación de personal	40
Tabla 12: Nivel de productividad	40
Tabla 13: Nivel de factor capital	41
Tabla 14: Niveles de factor gente	42
Tabla 15: Niveles de factor tecnología	42
Tabla 16: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y productividad	43
Tabla 17: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y factor capital	44
Tabla 18: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y factor gente	45
Tabla 19: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y factor tecnología.	45

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de rotación de personal	40
Figura 2: Nivel de productividad	41
Figura 3: Niveles de factor capital	41
Figura 4: Niveles de factor gente	42
Figura 5: Niveles de factor tecnología	43
Figura 6: La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	75
Figura 7: En las empresas del mismo rubro ofrecen trabajo con remuneración similares.	75
Figura 8: Empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios al trabajador y su familia.	76
Figura 9: Las oportunidades de empleo son limitadas en las empresas externas	76
Figura 10: El salario recibido cubre necesidades personales y familiares	77
Figura 11: Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente	77
Figura 12: Los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía.	78
Figura 13: Las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones.	78
Figura 14: La flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral.	79
Figura 15: En la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente.	79
Figura 16: Los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos.	80
Figura 17: La empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral.	80
Figura 18: El trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas.	81
Figura 19: Nuestro trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios.	81
Figura 20: Los ambientes físicos de trabajo son los adecuados.	82
Figura 21: La cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal.	82
Figura 22: Se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas.	83
Figura 23: En el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo.	83
Figura 24: El organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores.	84
Figura 25: La experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones.	84
Figura 26: Los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores.	85

Figura 27: El trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral.	85
Figura 28: Hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales.	86
Figura 29: Para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo.	86
Figura 30: El equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas.	87
Figura 31: El software realiza todos los procesos en el almacén.	87
Figura 32: La transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa.	88
Figura 33: El acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores.	88

RESUMEN

La investigación titulada “Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018”, el objetivo de estudio fue determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño correlacional. Se realizó un censo a 24 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, para poder determinar la validez del instrumento se recurrió al juicio de tres expertos de la escuela de administración y el grado de confiabilidad fue calculado utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.747 para el cuestionario de rotación de personal y 0.666 para el cuestionario de productividad.

Los resultados hacen concluir que existe una relación positiva considerable ($Rho = 0.807$) y significativa ($p < 0.05$), en la rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.

Palabras clave: Rotación de personal, productividad

ABSTRAC

The research entitled "Rotation of personnel and productivity in an area of a logistics service company in the Callao region, 2018", aimed to determine how the rotation of personnel and productivity in an area of a logistics services company is related in the Callao region, 2018.

The present research work was of quantitative approach, applied type and correlational design. A census was carried out to 24 workers, the technique used was the survey and for the data collection the questionnaire was used as instrument, in order to determine the validity of the instrument, the judgment of three experts of the administration school and the degree of Reliability was calculated using the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining as a result 0.747 for the staff turnover questionnaire and 0.666 for the productivity questionnaire.

The results suggest that there is a considerable positive relationship ($Rho = 0.807$) and significant ($p < 0.05$), in personnel turnover and productivity in an area of a logistics services company in the Callao region, 2018.

Keywords: Staff turnover, productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En cualquier parte de nuestro planeta el factor humano es básico para llevar a cabo las operaciones de una organización y según la productividad de estas depende mucho la rentabilidad de la empresa y su continuidad, es por ello que la rotación de personal cuando escapa del control de las organizaciones puede llegar a causar grandes pérdidas de capital monetario para reponer y entrenar al personal adecuado en los puestos requeridos por ejemplo en México, según el diario (Economista, 2018), el ex director Ramón Arrollo del área de recursos humanos del BBVA Bancomer, indicó que el nivel de rotación de personal era el 50%, por lo tanto, tenía que reducirlo para obtener una mayor productividad, sin embargo no entendían cuál era el problema, ya que a nivel curricular contrataban a los mejores pero todos ellos estaban en una edad de 18 a 24 los cuales trabajan menos de un año en la compañía, la solución para mejorar la rotación de personal y la productividad fue cambiar el perfil de los postulantes. Empezaron a contratar mujeres mayores de edad, madres solteras y padres con carreras trucas, pero además empezó a desarrollar programas de crecimiento individual.

En la mayoría de países latinoamericanos los temas de rotación de personal y productividad son de gran interés para las compañías, según el diario (Tiempo, 2016), el señor J. Badel un funcionario que dirige la compañía Lee Hecht Harrison para Colombia manifiesta que si un empleado deja su puesto laboral, la empresa puede llegar a gastar hasta 12 veces más del sueldo de este hasta cubrir su puesto que puede durar de 2 a 4 meses y mientras recibe el entrenamiento para lograr un buen desempeño otros 4 meses más, el director de Performia Colombia, Jairo Pinilla indica que muchas organizaciones invierten altas sumas de dinero instruyendo a sus trabajadores que en numerosos casos se van de la empresa en poco tiempo. En este lapso hay capital perdido, perturban el progreso y la productividad de la organización.

En el Perú es necesario realizar este tipo de estudios de investigación porque somos uno de los países con los más altos índices de rotación de personal, lo cual afecta la productividad de las empresas, así lo demuestran los estudios realizados según (INEI, 2018), estima que solo en el primer trimestre del año actual 2018, hay 383 600 personas buscando empleo en la capital. En los últimos años los investigadores manifiestan que las empresas tienen una de las tasas más

altas de rotación de personal, (IPSOS, 2014), el directivo de la APERHU cuando fue entrevistado indicó que en el país la rotación de personal es una de más altas de Latinoamérica, así mismo manifiesta que la rotación del personal genera grandes sobrecostos a las organizaciones.

El presente trabajo de investigación se desarrollará en una empresa de rubro servicios en la región Callao, su misión está orientada a mejorar e incrementar su valor en cada cliente en la región, a nivel nacional o en el exterior y su visión está orientada a obtener una alta rentabilidad en un corto tiempo, el área donde se realizará la investigación corresponde a una droguería el cual se visto afectada por la rotación de trabajadores porque la productividad a disminuido.

En la empresa, se considera que las posibles causas para que exista una alta rotación de personal y la productividad no sea la adecuada es posible que los fenómenos externos como la gran oferta de personal que ofrece el mercado laboral estén influyendo en la gente principalmente los jóvenes menores a 30 años renuncian en corto tiempo a sus puestos de trabajo también la coyuntura económica por el cual ha está atravesando nuestro país podría desencadenar rotación de personal y por ende el índice de productividad bajaría , aunque los fenómenos internos representan también una debilidad de la organización como el caso de las políticas salariales, el tipo de supervisión, la falta de líneas de carrera, la falta de trabajo en equipo, ocasionando que se debilite las relaciones internas de los miembros de los equipo de labores o la carencia de recompensas laborales, falta de una evaluación de desempeño, aunque también hay otros factores como el factor capital, gente y tecnología que influye en la rotación de personal y una baja productividad, la escaza maquinaria para desarrollo de labores genera un mayor esfuerzo físico y mental en los trabajadores ocasionando que la productividad de cada uno con el pasar de las horas sea menor y al final no se logre culminar en un tiempo óptimo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales.

(Moreno y Lemus, 2017). En su trabajo de grado, “Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C.”, en la universidad Santo Toribio de Colombia de la facultad de administración de empresas, señaló que tienen que encontrar y evaluar, cuáles son las causas principales para la rotación de personal de la empresa OILTRANS SAS lo cual servirá como punto de partida para la proposición de trabajos de mejora”, en su diseño metodológico utilizó, una investigación cualitativa de enfoque cuantitativo tomó 11 individuos para una prueba piloto utilizando como técnica e instrumento, una encuesta y un cuestionario respectivamente con escala de Likert para un total de 34 personas, luego realizó una segunda encuesta a 16 de los 34 individuos, cuyas conclusiones fueron, manifiesta que la rotación de trabajadores es un tema [alarmante] para la compañía por el motivo que tiene un resultado negativo lo cual afecta a la productividad y eficiencia, en el caso de OILTRANS S.A.S. en la empresa donde se llevó a cabo la investigación se logró identificar que existe un porcentaje muy alto para el último semestre 2016, con el estudio realizado también se logró determinar que las causas principales son los pagos fuera de fecha y las prestaciones sociales, estos problemas pues terminan generando insatisfacción laboral hacia los trabajadores del área operativa; otros casos son la forma de trato de los líderes, los cuales también causan malestar en el ambiente laboral ya que no hay una buena comunicación asertiva entre trabajadores y jefes.

Se considera necesario el estudio de investigación ya que comparte una de las variables y en la exposición de sus conclusiones comparte también ciertos indicadores comunes con el trabajo de investigación que se está desarrollando, lo cual posiblemente estén afectando en las operaciones de la organización en la cual se está realizando el estudio.

(Galindo, 2017). En su tesis que se titula como: “Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada”, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, de la ciudad de Bogotá Colombia de la facultad de ciencias empresariales para optar el título de especialista en finanzas, cuyo objetivo general indicó que fue establecer como afecta la rotación a la empresa, en el estudio realizado su diseño de investigación fue aplicada, de enfoque cualitativo, descriptivo y experimental, su población y

muestra es de 1759 individuos, cuyas conclusiones fue, es importante que la empresa comprenda como gestionar el talento humano y no se vea afectado por los costos de rotación. A partir de lo anterior, la compañía puede enfocarse en la consecución de sus objetivos de para poder alcanzar una rentabilidad, originando la eficiencia en las operaciones y el sostenimiento de capital, avalando la solvencia y estabilidad de la organización.

Una compañía que no tiene intención de conservación de sus trabajadores, está dispuesta a pagar el precio que se originan como resultado de la rotación de personal no controlada, así mismo asumen las implicaciones adicionales que se presenten. Estos costos no los tienen medidos adecuadamente por tal motivo minimizan la importancia de la rotación de personal.

Es idóneo considerar este trabajo de investigación como antecedente para el desarrollo del estudio de investigación, no solo porque comparte la variable, sino que se considera que sus conclusiones están alineadas con la problemática planteada.

(Vargas y Plazas, 2016). En su trabajo titulado: “Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C.” de la universidad Santo Tomas de Colombia de la facultad de administración de empresas, cuyo objetivo general fue señalar las motivos asociados a la rotación en la empresa para el año 2016, el marco metodológico que utilizó es de carácter cuantitativo- descriptivo, su población y muestra estaba compuesta por 12 personas, su instrumento fue la encuesta y sus conclusiones fueron, que las principales causas se dan en la etapa de aprendizaje, horario de trabajo y ambientes de higiene y seguridad. También el nivel de educación que testifica que es como un componente que puede determinar en el grado de duración y compromiso del trabajador. Sin embargo, se puede apreciar que hay otras condiciones en la empresa, así como el tipo de contratación, el sueldo, la motivación y satisfacción, es por ello que estas condiciones no son causas principales de la rotación de personal.

Es necesario considerarlo dentro de los antecedentes del presente trabajo de investigación ya que dicho estudio comparte una de las variables, en sus conclusiones también reflejan ciertos indicadores comunes con el estudio que posiblemente tengan una debilidad similar a la empresa donde se está realizando la investigación.

(Álvarez, Freire, y Gutiérrez, 2017), En su tesis que lleva por título: “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas” de la universidad de Concepción para la obtención del grado de Licenciado en ciencias de la administración de empresas, cuyo objetivo principal fue, “analizar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas”, su metodología de estudio tuvo una población de 8084 empresas y una muestra de 1337 empresas, su investigación es descriptiva, cuyas conclusiones fueron en el afán de demostrar los efectos que se revelan varias investigaciones se cree que es un fenómeno que perjudica la mayoría de países latinos. Méndez (2003), realiza una narración a la forma no adecuada como se da la capacitación y luego indica los pasos como hacerlo de manera correcta; reconociendo necesidades, tomando en cuenta una buena planificación y logística de la misma, jefes de áreas escogidos de forma adecuada, logrando el compromiso del área principal de jefatura y de los funcionarios, calidad del tutor y al final se tornará obligatorio ejecutar una evaluación de desempeño.

Por otro lado, señala que en Perú la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa, pero ésta estaría perdiendo efectividad porque los trabajadores se capacitan y luego se trasladan a otras organizaciones.

Es relevante considerar el presente estudio de investigación en los antecedentes del presente estudio porque comparte la variable de estudio y sus conclusiones ha permitido identificar posibles debilidades comunes con la problemática del estudio.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

(Reyes, 2016). En su tesis con título: “Factores que originan la rotación de personal en el área de ventas de la Financiera CrediScotia de Trujillo 2016” de la universidad Cesar Vallejo para obtener el título profesional de licenciada en administración, cuyo objetivo general fue buscar los factores principales que ocasionan rotación de personal, el método de estudio que utilizó fue, investigación descriptiva, diseño de investigación no experimental descriptivo de corte transversal, su población y muestra es de 14 individuos, el tipo de muestreo es no probabilístico, su técnica e instrumento que utilizó fue la entrevista y una guía de entrevista. Sus conclusiones fueron, al realizar el análisis del personal que se desvincularon de la empresa en ventas de la FC de Trujillo se logró identificar que la rotación es ocasionada por la atmósfera de trabajo, el sueldo

percibido, capacitaciones, la forma como se les considera a los trabajadores, así mismo también las oportunidades de estudios y una mejor oportunidad de trabajo. El sueldo es un elemento causante de rotación del personal, según el resultado estadístico el 79% de los trabajadores involucrados en la investigación indicaron que el sueldo por comisiones no es beneficioso, al contrario, manifestaron que es desmotivador y sienten que no recompensa o que no es valorado su trabajo realizado. Las relaciones humanas por lo contrario no ocasionan rotación de trabajadores, a pesar que no hay una buena comunicación entre las unidades de la organización, solamente les importa cómo se desarrolla en su ambiente de trabajo.

Es necesario considerar como antecedente a dicho estudio de investigación ya que comparte mi variable y dentro de sus conclusiones se ha podido identificar algunos indicadores que considero guardan cierta similitud con mi realidad problemática.

(Miller, 2016). En su trabajo de estudio titulado, “Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016” de la universidad privada Antenor Orrego, tuvo como objetivo general encontrar la influencia de rotación en la productividad. En su método de estudio utilizó una población de 68 individuos y el tipo de muestreo no probabilístico de 34 individuos, para coleccionar sus datos utilizó como técnica la encuesta - análisis documental y un cuestionario como instrumento - guía de análisis documental, el diseño que se aplicó es ex pos facto, explicativo, de un solo grupo con observación antes y después. Sus conclusiones fueron, según el estudio realizado manifiesta que para cumplir con el objetivo general se basa en el resultado de la encuesta plasmados en los cuadros n°3 al 16 donde encontró que la rotación de personal es causante de insatisfacción de los trabajadores y también se ve afectada de manera negativa la productividad. Así mismo también encontró que existen otros causantes en el desempeño óptimo de la productividad como el salario económico, vacaciones, familia, entre otros lo cual quebrantan el buen desempeño laboral porque la productividad disminuye hasta cubrir los puestos abandonados del personal que se desliga de la empresa.

Es significativo el presente estudio porque comparte las variables del presente trabajo de investigación y en las conclusiones se logró identificar

posibles debilidades comunes con los de la empresa donde se realizará el desarrollo de la investigación.

(Cancho, 2017). En su tesis titulada: “La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A – Unidad Yauricocha, 2017” de la universidad de Huánuco, cuyo objetivo general fue evaluar cómo afecta la rotación en la productividad de la empresa, la metodología de estudio que utilizó es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de alcance o nivel es descriptivo correlacional, diseño no experimental – transaccional y/o transversal – correlacional, su población es de 595 y su muestra es de 258, su técnica de recolección de datos es la encuesta y su instrumento es el cuestionario. Sus conclusiones fueron, según los resultados obtenidos cumplió con el objetivo del estudio que fue medir la incidencia de rotación de personal en la productividad luego al obtener el valor de significancia mayor a $p=0.05$ concluye que la rotación de personal no incide de manera significativa en la productividad, por otra parte al realizar la prueba de la primera y segunda hipótesis específica manifiesta que la rotación voluntaria e involuntaria de trabajadores no incide en la productividad puesto que el área encargada al realizar una buena gestión rápidamente cubre los puestos de trabajo.

Es necesario el presente estudio de investigación considerarlo como antecedente porque comparte ambas variables de estudio y tiene cierta similitud con la problemática planteada.

(Domínguez y Sánchez, 2013). En su trabajo, “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. – planta Trujillo 2013” de la universidad privada Antenor Orrego para obtener de título de Licenciado en administración, señaló en su objetivo general la relación entre la rotación, la productividad y rentabilidad de la empresa, participaron 255 individuos, la muestra que utilizó fue de 154, técnica de recolección de datos es una encuesta y su instrumento es un cuestionario. Sus conclusiones fueron, la rotación del obrero tiene un impacto significativo en la productividad y rentabilidad de la organización por otro lado la rotación de los empleados no afecta, con el resultado de las encuestas realizadas más del 50% no están satisfechos con el sueldo asignado siendo un posible causante de incremento de ausentismos, disminución de rendimiento productivo de los trabajadores es por ello que requiere tomar acciones porque la compañía claramente carece de

políticas salariales pero también existen otras debilidades como el trabajo en equipo y la mejora continua considerando que existe una relación inversa entre estas y la productividad de los obreros.

Es idóneo el presente estudio de investigación que expone el investigador por lo que se está considerando en los antecedentes y porque comparte ambas variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Rotación de personal.

Según (Chiavenato, 2014) el estudio de la fatiga humana o cansancio es ocasionado por los esfuerzos innecesarios o esfuerzos extras que no están involucrados directamente en el desarrollo del trabajo asignado; por lo tanto, se debe evitar para aprovechar el máximo desempeño del trabajador (p. 45).

Formula:

$$\text{Indice de rotación personal} = \frac{A + D}{2} \times \frac{100}{PE}$$

Fuente: (Chiavenato, 2011, p. 118)

Donde:

A = Entradas.

D = Desvinculaciones.

PE = Promedio de empleados en un periodo (suma la cantidad de trabajadores al inicio y final y se divide entre dos).

De acuerdo al estudio de los movimientos basados en la anatomía y la fisiología, según (Chiavenato, 2014), el ingeniero Gilbreth realizó diversos estudios sobre las causas de la fatiga o agotamiento en la productividad del obrero con lo cual llegó a comprobar que el cansancio induce al trabajador a bajar su rendimiento productivo y a su vez su calidad de trabajo, perder tiempo, aumentar la rotación de personal, causarle enfermedades e incluso accidentes, en última instancia reducir su capacidad de rendimiento.

Rotación de personal: Según (Chiavenato, 2011), manifiesta que la rotación de personal no necesariamente es una causa, sino esto es un efecto como resultado de algunos fenómenos internos o externos de la empresa que logran influir en la actitud y el comportamiento de los trabajadores (p. 119).

Según (Chiavenato, 2011), señala que no existe un índice de rotación perfecto, no debe escapar del control de la empresa para que de esta manera pueda retener a su personal idóneo (p. 119).

Rotación de personal según, (Robbins y Coulter, 2014), La rotación de personal es la salida permanente o el abandono de los puestos de trabajo de las personas, ya sea por decisión propia del trabajador o por el área correspondiente de la compañía independientemente del puesto que desempeña. Este suceso alcanza generar un problema mayor, por el alza en los gastos de incorporación, elección y preparación, además de inducir a ciertas perturbaciones o causando problemas en las operaciones y del entorno. Tal como sucede con el ausentismo, no es posible que los gerentes eliminen al 100% la rotación del personal, pero deberán tratar de reducirlo en todos los casos, sobre todo en aquellos trabajadores de alto rendimiento.

Según (Fernández y Junquera, 2013), manifiesta que la rotación de personal son los ingresos y salidas de personal de una organización. La salida de trabajadores de una empresa además de crear una fuga de capital humano pues los competidores reciben personal capacitado, preparado con diversos conocimientos por tal motivo es peligroso cuando hay salidas de personal se van llevando mucho conocimiento sin embargo es necesario cierto índice de rotación y esto varía dependiendo del tipo de empresa.

La ventaja de la rotación es que ingresa a la compañía nuevas ideas, nuevos conocimientos y debe ser mayor sobre todo en las compañías donde trabajan con tecnología pues, además la rotación ayuda a que si la empresa quiere realizar cambios organizativos este proceso facilitaría.

La rotación de personal no siempre es una ventaja también, hay empresas que prefieren que este índice sea muy bajo; por lo tanto, para retener a sus trabajadores utilizan diversos métodos, así como aumentos de sueldos, venta de acciones para los empleados, compensaciones por rendimiento, ascensos ya que los costos de rotación pueden llegar a ser muy altos por eso tratan de reducirlos utilizando por ejemplo las multifunciones para evitar que un solo trabajador se vuelva indispensable.

Realizando un análisis de las definiciones consideramos que el autor que define la variable, “rotación de personal” es Idalberto Chiavenato porque es el que identifica la realidad problemática del estudio.

Fenómenos externos:

Los fenómenos externos de una organización son aquellos que constituyen un segmento del contexto en el que se desarrolla las operaciones de una empresa y del resto de empresas tales como (Chiavenato, 2011) señala algunos de ellos así como el ambiente de intercambio de recursos humanos, es decir de gente activamente buscando trabajo, coyuntura económica favorable o desfavorable que pueden ser causados algunos de ellos por políticas, naturales o sociales y ofertas de empleo (p. 119).

Fenómenos internos:

Son aquellos aspectos que intervienen en su actividad y dirección de la organización pero dichos aspectos pueden ser cambiados o mejorados, según (Chiavenato, 2011), los fenómenos internos son aquellos que están representados por los indicadores debilitados de la empresa así como la política salarial, tipo de supervisión ejercido sobre los empleados, oportunidades de crecimiento laboral, tipo de relaciones humanas, ambientes físicos de labores, cultura organizacional, políticas de incorporación y selección, criterios y programas de capacitación, juicios de evaluación de desempeño (p. 120).

Productividad:

(García, 2011). La productividad se relaciona con los productos acabados y los componentes que estuvieron involucrados o los factores. El resultado de la productividad expresa el buen desempeño del uso y aplicación de cada factor en una determinada etapa (p. 17).

La productividad (García, 2011) en tiempo de crisis para algunas empresas indica que toman medidas como reducir o dejar de gastar en promocionar y hacer publicidad porque incrementan su precio de fabricación y perjudican la eficiencia y calidad, al reducir personal calificado matan la productividad de la empresa y la de un país.

Por otro lado, hay otras organizaciones que aprovechan estas situaciones y deciden mejorar su eficiencia para mermar sus costos y maximizar su productividad a todo nivel es decir en el área productiva, gerencial, comercial y administrativa.

Los obstáculos de la productividad pueden ser, el exceso de temas burocráticos, endurecimiento organizacional, feudalismo orgánico, una enorme concentración de control y también mostrarse reacios al cambio que es muy importante para ser competitivos y mantenerse en el mercado. La productividad es importante para que una

organización logre una mayor rentabilidad, pero para ello necesitan perfeccionar sus sistemas internos de producción (p. 20).

La productividad según (Medianero, 2016). puede ser medida en cualquier ámbito y de acuerdo al contexto, según el trabajo de investigación la productividad entonces puede ser medida de acuerdo al rendimiento de los trabajadores y también puede medirse a nivel grupal.

El aspecto referido al cálculo de la productividad, resultado de las investigaciones de los economistas, ingenieros industriales y administradores respalda a dar respuesta a las siguientes incógnitas indicadas, según (Medianero, 2016), plantea una interrogante para determinar el nivel de productividad y comparar cual fue su valor en un periodo anterior y con ello comprobar el rango de contribución al desarrollo económico (p. 34).

La productividad según (Agustín, 2013), señala que es una razón que busca calcular el valor del beneficio alcanzado de los factores involucrados; por lo tanto, si existe una productividad elevada los costes de la producción serán bajos con ellos la compañía se hace más competitiva en el mercado (p. 10).

Realizando un análisis de las definiciones antes mencionadas consideramos que el autor que define la variable, productividad, al señor Alfonso Garcia porque es el que identifica con más claridad la realidad problemática del estudio.

Factor Capital:

Según (García, 2011), el capital es una parte importante de la empresa ya que esta influye en el total de la inversión de los elementos físicos como tierras, edificios, instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas y útiles de trabajo, que intervienen en la producción y a su vez la inversión en estos debe recuperarse en un tiempo prudencial y con ganancias para que sea ventajoso para los inversionistas y para la sociedad a quien sirve.

Instalaciones, maquinaria, útiles de trabajo.

Factor gente:

En la actualidad también es una parte esencial para una organización contar con los mejores talentos para el desarrollo de sus operaciones y sobre todo para la obtención de rentabilidad según (García, 2011), nos dice que el esfuerzo mental de las personas puede llegar a ser más significativo que los bienes de capital inversos, la economía moderna considera que la productividad no se calcula por esfuerzo físico sino por esfuerzo mental. Dentro de una organización no debe haber personas indispensables porque generan un cuello de botella ni siquiera el que dirige al grupo, el único jefe debe

ser los objetivos empresariales y además todas las divisiones deben de funcionar de manera integrada ya que hoy la administración contemporánea ha demostrado que con los esfuerzos de grupos organizados el hombre logra objetivos personales de manera satisfactoria mucho más eficientes que cuando trata de realizarlo de manera individual.

Organigrama de funciones, personal, objetivos a cumplir, esfuerzo mental, esfuerzo físico, trabajo en equipo.

Factor tecnología:

Hoy en día el factor tecnológico en una organización hace la diferencia frente a la competencia ya que los software ayudan a la agilización de diversos procesos y en la toma de decisiones sea cual sea el rubro de la empresa, según (García, 2011), existe un paso agigantado en el desarrollo de softwares para las computadoras y cada día la tecnología permite al hombre explorar cosas inimaginables en todas las áreas ya sea medicina, ciencia y otras disciplinas.

Software, Transmisión de información, Plataforma.

1.4. Formulación del problema.

¿Cómo se relaciona la rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018?

1.5. Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona la rotación de personal y factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018?

¿Cómo se relaciona la rotación de personal y factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018?

¿Cómo se relaciona la rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018?

1.6. Justificación del estudio

Social: Con esta investigación a través de los indicadores se pretende encontrar aquellas deficiencias o carencias que influyen en la rotación de personal y la productividad y luego plantear conclusiones y recomendaciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores lo cual se espera también que repercutirá de manera positiva en sus familias.

Teórica: según (Bernal, 2010) ,existe cuando la intención del estudio es establecer debate y reflexión académica sobre el conocimiento que ya existe, contrastar una teoría, diferenciar derivaciones haciendo uso del conocimiento existente (p. 106).

La razón de esta investigación es lograr identificar si la rotación de personal influye en la productividad teniendo como referencia las teorías existentes, se trata de proporcionar la información más adecuada para bajar los índices de rotación de personal lo cual permita a su vez que los niveles de productividad no sean muy bajos y afecten en el desarrollo de las operaciones.

Practica: Según (Bernal, 2010), este tipo de justificación existe cuando el desarrollo sirve para dar solución a un problema o cuando ayuda a formular estrategias que al aplicarse apoyarán en la solución (p.106).

Esta investigación nos sirve de referencia para la organización de servicios logísticos tome en consideración que los altos índices de rotación de personal afectan los índices de productividad del personal y que al retener al personal idóneo el resultado será el cumplimiento de metas y objetivos.

Metodológica: Según (Bernal, 2010), la justificación metodológica es proporcionada cuando el proyecto al ser ejecutado plantea una nueva técnica o una nueva táctica para crear conocimiento lícito y confiable (p. 107).

Para poder desarrollar el estudio de investigación se hará uso de técnicas, métodos y otras herramientas como el SPSS para procesar los datos recolectados que luego nos permitirá conocer cómo se relaciona la rotación de personal en la productividad.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general.

Existe relación directa entre la rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018

1.7.2. Hipótesis específicas.

Existe relación directa entre la rotación de personal y factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018

Existe relación directa entre la rotación de personal y factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018

Existe relación directa entre la rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general.

Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.

1.8.2. Objetivo específico.

Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.

Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.

Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

2.1.1. Método de investigación

Es un proceso laborioso aplicado de forma metódica para conseguir la suficiente capacidad sobre el problema investigado, es decir es la búsqueda a la solución de un problema.

2.1.2. Hipotético - Deductivo

Según (Bernal, 2010), señala que, es una forma como unas afirmaciones se toman en calidad de hipótesis que luego buscar refutar, sacando conclusiones que deben cotejarse con los hechos (p. 60).

Es decir que en el presente trabajo de investigación se plantearan hipótesis luego al realizar el estudio a través de las encuestas se podrá llegar a una conclusión de falsear o rechazar dichas hipótesis planteadas.

2.1.3. Descriptiva - correlacional:

En el trabajo de investigación de tipo de diseño descriptiva correlacional porque no se manipularán las variables, sino que solamente se describirá las tendencias, comportamientos y características del grupo de estudio para luego conocer la relación de las variables.

2.1.4. No experimental – transversal:

2.1.4.1. No experimental:

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), indica que es tipo de investigación no se manipulan las variables solo se observan las situaciones que ya existen es decir que el investigador no se ha involucrado para manipularlos porque incluso sus efectos ya sucedieron (p. 152).

2.1.4.2. Transversal:

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), es transversal porque en un solo momento se realizará la recolección de datos.

2.1.5. Tipo Aplicada

Según (Horna, 2015), manifiesta que una investigación es aplicada cuando los resultados serán utilizados para la solución de problemas de la realidad, generalmente estos estudios buscan identificar el problema y de todas las soluciones identifica la más adecuada para ser aplicada según el contexto (p. 235).

El trabajo de investigación es no experimental porque como nos dice la descripción no se manipulará ninguna de las variables para generar una situación, sino que existen ciertas condiciones que ya sucedieron al igual que sus efectos o resultados los

cuales serán tomados en un solo momento y tiempo determinado por tal motivo también se menciona que dicho trabajo es de corte transversal y es aplicada porque con los resultados se podrán realizar recomendaciones al área correspondiente para poder darle así la solución a los problemas encontrados.

Variables.

Rotación de personal.

Productividad.

2.2. Variables de operacionalización.

Tabla 1: Operacionalización de variables rotación de personal

Variable	Descripción conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
Rotación de personal	Según (Chiavenato, 2011), indica que: “con la expresión “rotación de personal” es la interacción de los recursos humanos entre una empresa y su entorno; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente donde se determina la cantidad de ingresos y salidas de la empresa (...). La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, es la consecuencia de ciertos fenómenos internos y externos a la organización que condicionan la actitud y comportamiento del personal” (págs. 116 ,118)	La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos externos e internos en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Fenómenos externos	Oferta y demanda de RR. HH	1	Ordinal	
				Coyuntura económica	2		
				Oportunidad de empleo	1		1 Nunca
				Política Salarial	2		2 Casi nunca
			Fenómenos internos	Tipo de Supervisión	2	3 A veces	
				Oportunidades de crecimiento profesional	2	4 Casi siempre	
				Relaciones internas	2	5 siempre	
				Recompensas	2		

Fuente: Elaboración personal

Tabla 2: Operacionalización de variable productividad

Variable	Descripción conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores			
Productividad	Según (García, 2011), “Es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron (...). Factores para medir la productividad (...) son tres factores fundamentales: capital- gente – tecnología” (pág. 17 y 25).	La productividad se evalúa en consideración a los factores capital, gente y tecnología en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Factor Capital	Instalaciones	1	Ordinal			
				Maquinaria	2				
				Útiles de Trabajo	1				
			Factor Gente	Organigrama de funciones	1	Factor Gente	Personal	1	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Objetivos a cumplir	1				
				Esfuerzo mental	1				
				Esfuerzo físico	1				
				Trabajo en equipo	2				
				Software	1				
				Transmisión de información	1				
Factor tecnología	Plataforma	1	Factor tecnología	1					

Fuente: Elaboración personal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), universo está conformado por todos los casos que coinciden con determinadas descripciones (p. 174).

Los trabajadores del área de estudio son 24 en total; por lo tanto, se trabajará como censo sin embargo se está citando el concepto de población.

2.3.2. Muestra

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), subconjunto de la población del cual el investigador recolectará datos tomando en cuenta que se tienen que delimitar de antemano con claridad, además de que dicha muestra debe cumplir con ser representativa (p. 173).

El presente trabajo de investigación no tiene muestra, ya que el cuestionario será aplicado a 24 trabajadores del área de estudio; por lo tanto, se utilizará el censo.

2.3.3. Censo

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) indica que: “Se debe utilizar el censo cuando deseamos realizar una investigación involucrando a todos los casos (p. 172)”.

Para el presente estudio se trabajó con el CENSO porque se involucró el total de 24 trabajadores, los cuales son el total de área de estudio de investigación.

2.3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Tabla 3: Técnica e Instrumento

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración Personal

2.3.5. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos son:

Cuestionario de rotación de personal

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de rotación de personal.
 Autor: Elaboración propia tipo escala de Likert.
 Administración: Individual y colectiva.
 Duración: 30 minutos.
 Aplicación: Empresa de servicios logísticos.
 Significación: Valora la rotación de personal en la empresa de servicios logísticos.

Descripción:

Es un cuestionario que incluye 14 ítems distribuidos de la siguiente manera para fenómenos externos 4 preguntas distribuidas según sus indicadores: Oferta y demanda de RR. HH (1 pregunta), Coyuntura económica (2 preguntas), Oportunidad de empleo (1 pregunta) y para los fenómenos internos 10 preguntas distribuidas según sus indicadores de la siguiente manera, Política Salarial (2 preguntas), Tipo de Supervisión (2 preguntas), Oportunidades de crecimiento profesional (2 preguntas), Relaciones internas (2 preguntas), Recompensas (2 preguntas) y cada pregunta esta regulada según la escala de Likert de 5 puntos de la siguiente manera 1= Nunca, 2=Casi nunca, 3= Casi nunca, 4= A veces, 5= Siempre.

Calificación:

El cálculo de la valoración se realizó mediante una adición del valor establecido a cada pregunta.

Interpretación:

Se realiza tomando en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 4: Niveles de interpretación de rotación de personal

	Bajo	Medio	Alto
Rotación de personal	<=35	36 - 42	43 +

Fuente: Resultado de SPSS.

Cuestionario de Productividad

Ficha técnica:

Nombre:	Cuestionario de productividad.
Autor:	Elaboración propia tipo escala de Likert.
Administración:	Individual y colectiva.
Duración:	30 minutos.
Aplicación:	Empresa de servicios logísticos.
Significación:	Valora la rotación de personal en la empresa de servicios logísticos.

Descripción:

Es un cuestionario que incluye 14 ítems distribuidos de la siguiente manera para factor capital 4 preguntas distribuidas según sus indicadores, instalaciones(1), maquinaria(2), útiles de trabajo(1), para factor gente 7 preguntas distribuidas según sus indicadores, Organigrama de funciones (1), Personal Objetivos a cumplir (1), Esfuerzo mental (1), Esfuerzo físico (1), Trabajo en equipo (2) y factor tecnología 3 preguntas distribuidas según sus indicadores, Software (1), Transmisión de información (1), Plataforma (1).

Calificación:

El cálculo de la calificación se realizó mediante una sumatoria al valor asignado a cada ítem del cuestionario.

Interpretación:

Se realiza tomando en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 5: Nivel de interpretación de productividad

	Bajo	Medio	Alto
Productividad	≤ 34	35 - 40	41 +

Fuente: Resultados SPSS

Tabla 6: Nivel de interpretación de los factores de productividad

	Bajo	Medio	Alto
Factor Capital	≤ 8	9 - 10	11 +
Factor Gente	≤ 18	19 - 21	22 +
Factor Tecnología	≤ 7	8 - 9	10 +

Fuente: Resultados SPSS

2.3.6. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó a través del software SPSS para luego ser analizada y verificar los objetivos señalados de la investigación.

2.3.7. Validación de instrumentos.

Fue revisada por tres expertos de la universidad Cesar Vallejo quienes analizaron cada ítem presentado de acuerdo al tema de investigación, los cuales al culminar dicho proceso opinaron su aplicación.

Tabla 7: Juicio de expertos.

Experto	Opinión de su aplicación
Dr. Alva Arce, Rosel César	Aplicable
Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable
Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.3.8. Confiabilidad.

Se aplicó la encuesta a un grupo de 24 trabajadores para la fiabilidad del alfa de Cronbach, obteniendo luego de procesar la información en el SPSS un resultado de 0.747 para la variable rotación de personal y 0.666 para la productividad, con este resultado de ambas variables quiere decir que el instrumento es confiable para aplicarlo en el estudio.

Tabla 8: Estadística de fiabilidad de Cronbach de rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	14

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Según el resultado conseguido el cuestionario es de alta aceptación para dicha variable.

Tabla 9: Estadística de fiabilidad de Cronbach de productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,666	14

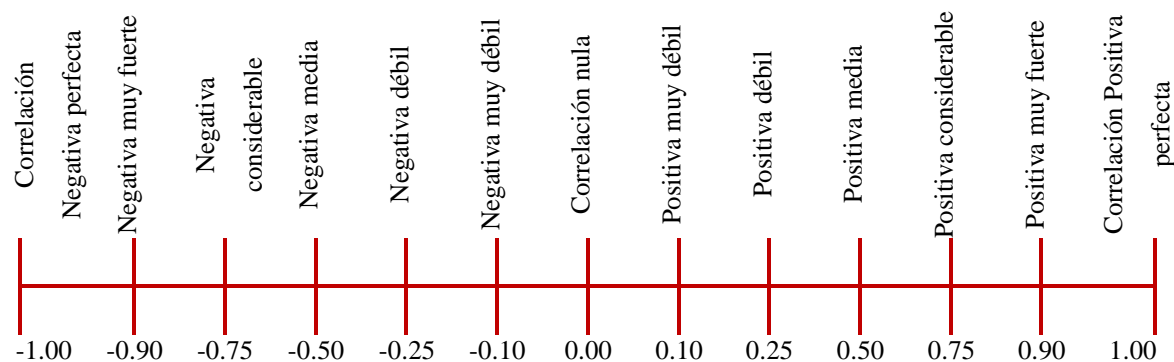
Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Tomando en cuenta el valor de la tabla anterior el coeficiente el de aceptación alta para dicha variable.

2.3.9. Coeficiente de correlación de Pearson

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), es un estadístico que sirve para estudiar la relación entre variables (p. 304).

Tabla 10: Correlación de variables



Fuente: Adaptado de (Hernández, Collado y Pilar, 2014, pág. 305).

2.3.10. Aspectos éticos

La investigación realizada está basada en hechos verídicos, no hay variación de datos, se respeta, la pertenencia intelectual, las ideologías políticas, religiosas, género entre otras así mismo la protección de datos de las personas involucradas en el estudio y los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte.

III. RESULTADOS

3.1.PRUEBA DE HIPOTESIS.

3.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 11: Nivel de rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	8	33,3	33,3	33,3
	Regular	10	41,7	41,7	75,0
	Alto	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Resultado SPSS

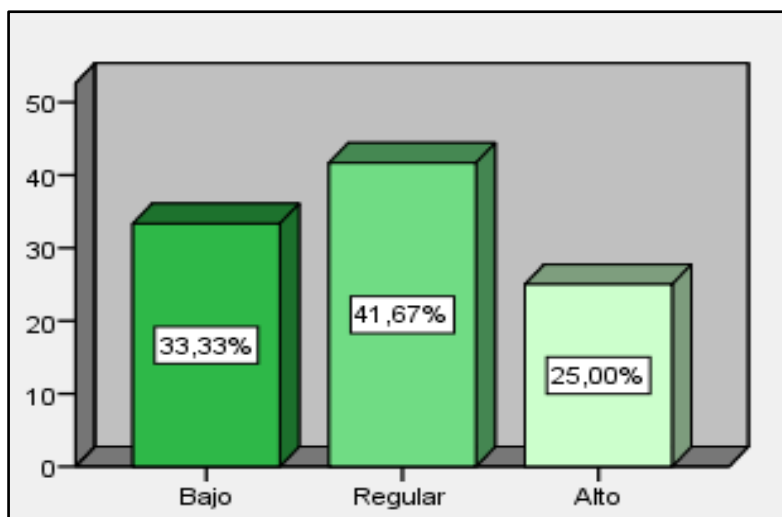


Figura 1: Nivel de rotación de personal

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

En la tabla de frecuencias y gráfico anterior los niveles de rotación de personal percibido, se obtiene que el 33.33 % manifiesta que es bajo, el 41.67% señalan que es regular y el 25% en un nivel alto. Con estos resultados muestran que los niveles de rotación de personal son medio o regular.

Tabla 12: Nivel de productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	9	37,5	37,5	37,5
	Regular	8	33,3	33,3	70,8
	Alto	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de reporte SPSS

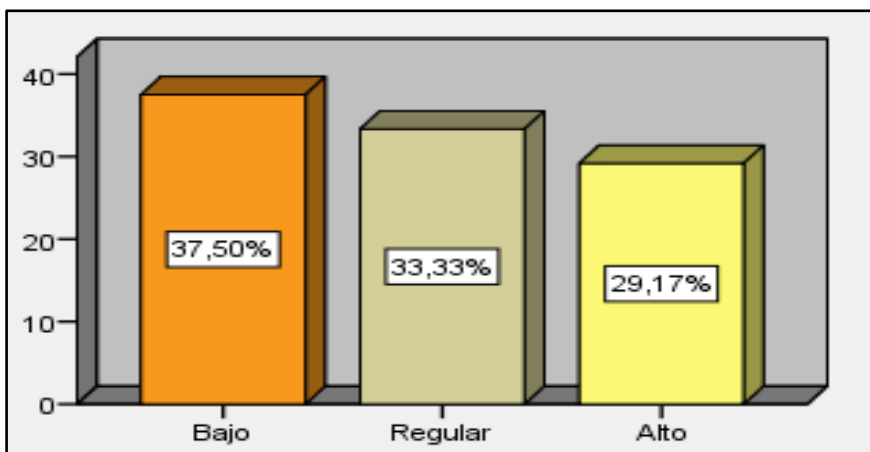


Figura 2: Nivel de productividad

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

En la tabla anterior y gráfico se puede observar que los niveles de productividad, percibido por los trabajadores el 37.50 % manifiesta que es bajo, el 33.33% señalan que es regular y el 29.17% en un nivel alto. De acuerdo a estos resultados mostrados los niveles de productividad son regularmente bajo.

Tabla 13: Nivel de factor capital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	9	37,5	37,5	37,5
	Regular	7	29,2	29,2	66,7
	Alto	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

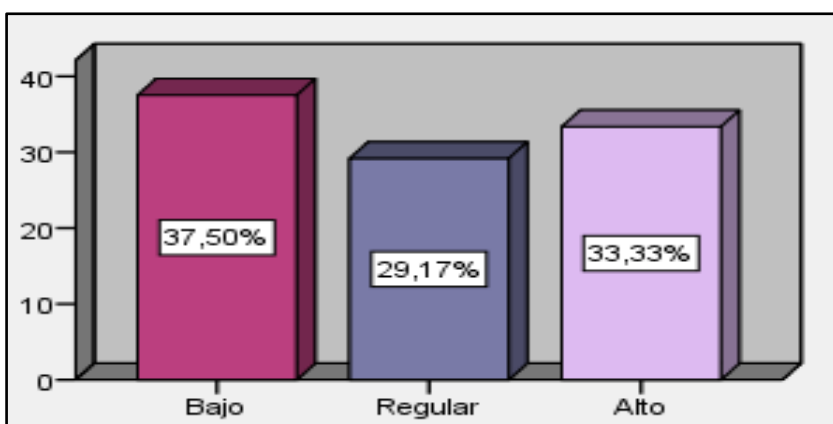


Figura 3: Niveles de factor capital

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

En la tabla anterior y gráfico se puede observar que los niveles de factor capital percibido por los trabajadores, el 37.50 % manifiesta que es bajo, el 29.17% señalan que es regular y el 33.33% en un nivel alto. De acuerdo a estos resultados mostrados los niveles de factor capital son regularmente bajo.

Tabla 14: Niveles de factor gente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	12	50,0	50,0	50,0
	Regular	5	20,8	20,8	70,8
	Alto	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

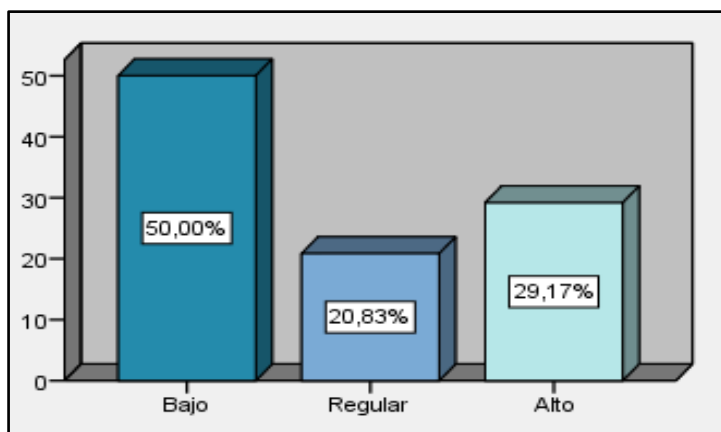


Figura 4: Niveles de factor gente

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

En la tabla anterior y gráfico anterior se puede observar que los niveles de factor gente percibido por el 50.00% de los trabajadores como bajo, el 20.83% señalan que es regular y el 29.17% un nivel alto. De acuerdo a estos resultados mostrados los niveles de factor gente son regularmente bajo.

Tabla 15: Niveles de factor tecnología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	12	50,0	50,0	50,0
	Regular	8	33,3	33,3	83,3
	Alto	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

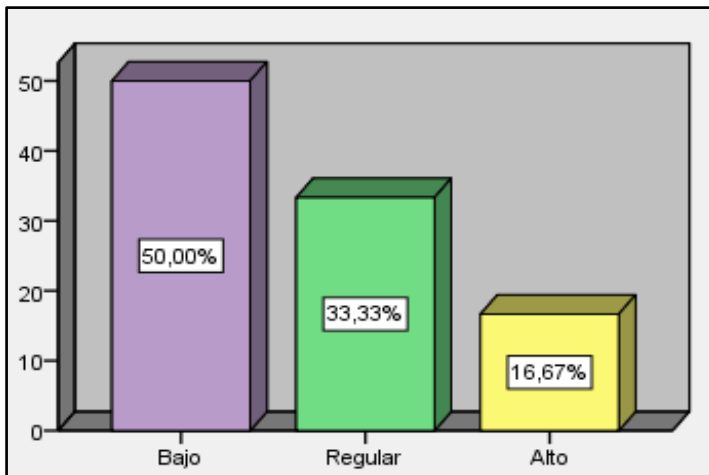


Figura 5: Niveles de factor tecnología

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

En la tabla anterior y gráfico anterior se puede observar que los niveles de factor tecnología percibido por el 50.00% de los trabajadores es bajo, el 33.33% señalan que es regular y el 16.67% un nivel alto. De acuerdo a estos resultados mostrados los niveles de factor tecnología son regularmente bajo.

3.1.2. Comprobación de la hipótesis general

H_0 : No existe relación directa entre rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018.

H_A : Existe relación directa entre rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

Tabla 16: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y productividad

			Rotación de personal	Productividad
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,807**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Productividad	Coefficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Según la tabla N°16 la correlación es positiva considerable de (0, 807); así como también un valor de significancia de 0,000 entre estas, por lo tanto ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_A , es decir existe relación directa entre rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

3.1.3. Comprobación de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación directa entre rotación de personal y factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

H_A : Existe relación directa entre rotación de personal y factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

Tabla 17: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y factor capital

			Rotación de personal	Factor capital
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,504*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	24	24
	Factor capital	Coefficiente de correlación	,504*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Según la tabla N°17 nos muestra una correlación positiva media de (0, 504); así como también el resultado de significancia de 0,012 entre rotación de personal y factor capital, entonces si ($0.012 < 0.05$), al ser menor, se rechaza la H_0 y se acepta la H_A , por lo tanto, existe relación directa entre rotación de personal y factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018.

3.1.4. Comprobación de la hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación directa entre rotación de personal y factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

H_A : Existe relación directa entre rotación de personal y factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

Tabla 18: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y factor gente

			Rotación de personal	Factor gente
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Factor gente	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Según la tabla N°18 muestra una correlación positiva media de (0, 688); así como también una significancia de 0,000 entre rotación de personal y factor gente, por lo tanto ($0.000 < 0.05$), al ser menor dicho valor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces podemos indicar que si existe relación directa entre rotación de personal y factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

3.1.5. Comprobación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018

H_A: Existe relación directa entre rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018

Tabla 19: Correlación de Rho de Spearman entre Rotación de personal y factor tecnología.

			Rotación de personal	Fact. Tecnología
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Fact. Tecnología	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Según la tabla 19 queda demostrado que existe una correlación positiva media de (0, 644); así como también una significancia de 0,001 entre rotación de personal y factor tecnología, por lo tanto ($0.001 < 0.05$), al ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se señalar entonces que hay una relación directa entre rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao – 2018.

IV. DISCUSIÓN

4.1.Discusión

En trabajo de investigación cuyo objetivo general es determinar cómo se relaciona la RP y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018 de acuerdo al análisis de correlación mediante el cual quedó demostrado si existe relación entre las variables, se obtuvo una correlación de 0.807, es decir una correlación positiva considerable con un valor de significancia 0.000.

El presente trabajo de investigación guarda relación con la investigación de (Vargas y Plazas, 2016) aplicó una encuesta a 12 trabajadores, en sus resultados logró concluir que la alta rotación de trabajadores se debe a la falta de capacitación horarios de trabajo, condiciones de ambientes higiénicos, el sueldo, tipo de contratación, motivación y satisfacción.

De acuerdo con los resultados obtenidos de los indicadores utilizados como el sueldo las percepciones de insatisfacción son altas ya que manifiestan el 70.83% que el salario percibido solamente a veces cubre necesidades personales y familiares y un 25% casi nunca; con estos resultados se puede indicar que teniendo personal que no está satisfecho su productividad no será lo esperado; sin embargo en las recompensas tanto monetarias como no monetarias el 54.17% indican que a veces su trabajo es recompensado frente a un 29.17% que indican que es casi siempre, es por ello que según (Chiavenato, 2011), manifiesta que la RP no es el origen sino una consecuencia producto de ciertos fenómenos que pueden ser externos o internos en una organización.

(Domínguez y Sánchez, 2013), en su trabajo de investigación aplicó una encuesta a 154 trabajadores utilizando como instrumento un cuestionario, en la obtención de sus resultados encontró que la renuncia de obreros perturba la productividad y rentabilidad de la organización siendo una de las causas los sueldos por ello manifiesta que la empresa carece de políticas salariales.

En el análisis realizado del estudio de investigación de la productividad se obtiene que el 37.50% percibido es bajo, el 33.33% regular y un 29.17% alto, de acuerdo a los niveles mostrados podemos indicar que los niveles de productividad son regularmente bajos ya que en un porcentaje acumulado de 70.83% está por debajo de regular, esto queda demostrado con los niveles de porcentajes de las dimensiones de la variable de productividad, el factor capital el 66.67% está por debajo de regular lo cual se ve evidenciado en los indicadores como el ambiente

físico, el 45.83% manifiesta que nunca es adecuado, el 29.17% casi nunca y el 25% a veces, en cuanto a las maquinarias para realizar sus labores el personal también manifiesta que nunca hay la cantidad suficiente 16.67%, el 41.67% casi nunca y el 41.67 a veces , en cuanto al factor gente los niveles de percepción son de bajo a regular un 70.83% y en el factor tecnología de bajo a regular hay un 83.33%, esto nos da a conocer que existen falencias que se tienen que tomar en cuenta para darles el tratamiento adecuado y poder lograr los objetivos propuestos para la empresa, puesto que el autor (García, 2011), indica que estos tres factores son fundamentales, su rendimiento debe ser eficaz porque al final el resultado de los tres aportará a la productividad de la empresa.

V. CONCLUSIÓN

Se consiguieron las siguientes en base al objetivo general y específicos planteados en este estudio:

Se estableció la relación entre RP y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. la correlación de Spearman nos arroja una correlación positiva considerable de (0, 807); así como también una significancia de 0,000 entre ambas variables. (Ver tabla 13). Es decir que cuando la RP sea mayor, la productividad también será mayor el impacto negativo que reciba.

Se creó la relación entre la rotación de personal y el factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Según la correlación de Spearman nos muestra una correlación positiva media de (0, 504); así como también una significancia de 0,012 entre rotación de personal y factor capital. (Ver la tabla 14). Es decir, a media que exista un alto índice de rotación, mayor será el factor capital invertido.

Se estableció la relación entre la RP y el factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Spearman nos da una correlación positiva media de (0, 688); así como también una significancia de 0,000 (Ver tabla 15). Por lo tanto, a mayor rotación de personal, mayor será el factor gente.

Se estableció la relación entre la RP y el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Según la correlación de Spearman nos indica una correlación positiva media de (0, 644); así como también una significancia de 0,001. (Ver tabla 16). Por lo tanto, cuando la rotación de personal sea mayor, entonces mayor será el impacto negativo en el factor tecnología.

VI. RECOMENDACIÓN

Se realiza las siguientes recomendaciones por objetivos a la compañía, para elevar la productividad de sus empleados y disminuir la RP.

Mejorar los ambientes físicos de trabajo no solamente donde se desarrollan las operaciones sino también comedores, a fin de darle comodidad al trabajador y con ello incrementar el grado de satisfacción y compromiso ya que el 46% de los trabajadores manifiestan que los ambientes nunca son los adecuados, 29% casi nunca y 25% a veces, ver Fig. 20.

Incrementar la cantidad de maquinarias eléctricas a fin de aumentar la productividad del operario de extracción de mercadería, el 17% manifiesta que nunca hay lo maquinaria suficiente, 42% casi nunca y el 42% a veces, ver Fig.21.

Brindar la información del organigrama de funciones a fin de que cada trabajador pueda identificar sus funciones correspondientes de acuerdo a su puesto que desempeña, el 100% manifiesta que nunca ha tenido dicha información. Ver Fig.24.

Brindar las facilidades de comunicación entre el área de GTH y los trabajadores utilizando las diferentes líneas de comunicación ya que el 50% de trabajadores manifiesta que a veces la transmisión de información es fluida ver Fig.32, dar las facilidades de acceso a la plataforma virtual de la compañía a fin de mantener comunicado e informado al trabajador de los movimientos en la organización ya que el 58% de trabajadores manifiestan que casi nunca tienen acceso a dicha información.

VII. REFERENCIAS

- Agustín, C. J. (2013). *Productividad e Incentivos*. México: Alfaomega.
- Álvarez, S. B., Freire, M. D., y Gutiérrez, B. B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Los Angeles, Los Angeles, Chile. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Colombia: Pearson educación.
- Cancho, P. Y. (2017). La rotación de personal y la productividad en la empresa sociedad minera Corona S.A – Unidad Yauricocha, 2017. Huanuco, Huanuco, Perú. Obtenido de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/800/047_41896070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Domínguez, P. R., y Sánchez, L. F. (2013). Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. – planta Trujillo 2013. Trujillo, Trujillo, Peru. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf
- Economista, E. (05 de Junio de 2018). *El economista*. Obtenido de El economista: <https://www.economista.com.mx/gestion/El-sector-financiero-ensena-como-reducir-la-rotacion-de-personal-20180605-0122.html>
- Fernández, S. E., y Junquera, C. B. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Oviedo, Oviedo, España. Obtenido de <http://www.digitaliapublishing.com/a/37478/iniciacion-a-los-recursos-humanos>
- Galindo, C. D. (2017). Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada. Bogotá, Bogotá, Colombia. Obtenido de http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5805/TFS_GalindoCarvajalDeyssiDayana_2017.pdf?sequence=1
- García, C. A. (2011). *Productividad y Reducción de costos*. México: Trillas.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Horna, A. A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- INEI. (15 de Mayo de 2018). *INEI*. Obtenido de INEI: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-empleo-mayo-2018-lima-metropolitana.pdf>

- IPSOS. (09 de Septiembre de 2014). *IPSOS*. Obtenido de IPSOS: <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Medianero, B. D. (2016). *Productividad total*. Lima: Macro.
- Miller, R. B. (2016). Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2328/1/RE_ADMI_BRYAN.MILLER_INFLUENCIA.DE.LA.ROTACION.DE.PERSONAL.EM.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF
- Moreno, P. J., y Lemus, R. J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C. Bogotá, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, P. L. (2016). Factores que originan la rotación de personal en el área de ventas de la Financiera CrediScotia de Trujillo 2016. Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/450/reyes_pl.pdf?sequence=1
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: PEARSON.
- Tiempo. (16 de Diciembre de 2016). *El Tiempo*. (A. R. Peña, Editor) Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/impacto-de-la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-46479>
- Vargas, M. C., y Plazas, C. L. (2016). Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C. Bogotá, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3014/RuedaMaria2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

Instrumento de la variable: Rotación de personal

Indicadores	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1: Fenómenos externos							
Oferta y demanda de RR. HH	1	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno							
Coyuntura económica	2	En las empresas del mismo rubro ofrecen trabajo con remuneración similares.							
Coyuntura económica	3	Empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios al trabajador y su familia.							
Oportunidad de empleo	4	Las oportunidades de empleo son limitadas en las empresas externas							
		DIMENSIÓN 2: Fenómenos internos	Si	No	Si	No	Si	No	
Política Salarial	5	El salario recibido cubre necesidades personales y familiares							
Política Salarial	6	Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente							
Tipo de Supervisión	7	Los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía.							
Tipo de Supervisión	8	Las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones							

Oportunidades de crecimiento profesional	9	La flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral							
Oportunidades de crecimiento profesional	10	En la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente							
Relaciones internas	11	Los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos							
Relaciones internas	12	La empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral							
Recompensas	13	El trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas							
Recompensas	14	Nuestro trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios							

Fuente: Elaboración Propia

Instrumento de la variable: Productividad

Indicadores	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 3: Factor capital	Si	No	Si	No	Si	No	
Instalaciones	15	Los ambientes físicos de trabajo son los adecuados							
Maquinaria	16	La cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal							
Maquinaria	17	Se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas							
Útiles de Trabajo	18	En el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo							
		DIMENSIÓN 4: Factor gente	Si	No	Si	No	Si	No	
Organigrama de funciones	19	El organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores							
Personal	20	La experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones							
Objetivos a cumplir	21	Los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores							
Esfuerzo mental	22	El trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral							

Esfuerzo físico	23	Hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales							
Trabajo en equipo	24	Para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo							
Trabajo en equipo	25	El equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas							
		DIMENSIÓN 5: Factor tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
Software	26	El software realiza todos los procesos en el almacén							
Transmisión de información	27	La transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa							
Plataforma	28	El acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores							

Fuente: Elaboración Propia

Validación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. ALVA ARCE, Rosal Cañor

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región callao, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Nilo Becerra García

DNI: 44578691

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Fenómenos externos							
1	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	/		/		/		
2	En las empresas del mismo rubro ofrecen trabajo con remuneraciones similares.	/		/		/		
3	Empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios al trabajador y su familia.	/		/		/		
4	Las oportunidades de empleo son limitadas en las empresas externas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : Fenómenos internos							
5	El salario recibido cubre necesidades personales y familiares	/		/		/		
6	Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente	/		/		/		
7	Los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía.	/		/		/		
8	Las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones	/		/		/		
9	La flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral	/		/		/		

10	En la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente	✓		✓		✓	
11	Los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos	✓		✓		✓	
12	La empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral	✓		✓		✓	
13	El trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas	✓		✓		✓	
14	Nuestro trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ALVA ARCE Rosel César DNI: 10487368

Especialidad del validador: DI. ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

12 de 10 del 2018

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 : Factor capital	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los ambiente físicos de trabajo son los adecuados	/		/		/		
16	La cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal	/		/		/		
17	Se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas	/		/		/		
18	En el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 : Factor gente	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores	/		/		/		
20	La experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones	/		/		/		
21	Los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores	/		/		/		
22	El trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral	/		/		/		
23	Hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales	/		/		/		
24	Para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo	/		/		/		

25	El equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5 : Factor tecnología	Si	No	Si	No	Si	No
26	El software realiza todos los procesos en el almacén	/		/		/	
27	La transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa	/		/		/	
28	El acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. ALVA ARCE ROSA, César DNI: 10487368

Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN

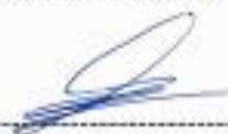
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. VAZQUEZ ESPINOSA JUAN MANUEL

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región callao, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Nilo Becerra García

DNI: 44578691

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Fenómenos externos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	/		/		/		
2	En las empresas del mismo rubro ofrecen trabajo con remuneraciones similares.	/		/		/		
3	Empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios al trabajador y su familia.	/		/		/		
4	Las oportunidades de empleo son limitadas en las empresas externas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : Fenómenos internos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El salario recibido cubre necesidades personales y familiares	/		/		/		
6	Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente	/		/		/		
7	Los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía.	/		/		/		
8	Las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones	/		/		/		
9	La flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral	/		/		/		

10	En la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente	/	/	/		
11	Los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos	/	/	/		
12	La empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral	/	/	/		
13	El trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas	/	/	/		
14	Nuestro trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. VÁSQUEZ ESPINOSA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: Administración

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 10 del 2018

Vásquez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 : Factor capital	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los ambiente físicos de trabajo son los adecuados	/		/		/		
16	La cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal	/		/		/		
17	Se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas	/		/		/		
18	En el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 : Factor gente	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores	/		/		/		
20	La experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones	/		/		/		
21	Los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores	/		/		/		
22	El trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral	/		/		/		
23	Hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales	/		/		/		
24	Para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo	/		/		/		

25	El equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas	/		/		/	
DIMENSIÓN 5 : Factor tecnología		Si	No	Si	No	Si	No
26	El software realiza todos los procesos en el almacén			/		/	
27	La transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa	/		/		/	
28	El acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. VAZQUEZ ESPINOSA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7.5 de 10 del 2018.

Vazquez

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Pedro Costilla Casero

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región callao, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Nilo Becerra García

DNI: 44578691

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Fenómenos externos							
1	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	/		/		/		
2	En las empresas del mismo rubro ofrecen trabajo con remuneraciones similares.	/		/		/		
3	Empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios al trabajador y su familia.	/		/		/		
4	Las oportunidades de empleo son limitadas en las empresas externas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : Fenómenos internos							
5	El salario recibido cubre necesidades personales y familiares	/		/		/		
6	Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente	/		/		/		
7	Los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía.	/		/		/		
8	Las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones	/		/		/		
9	La flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral	/		/		/		

10	En la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente	/		/		/	
11	Los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos	/		/		/	
12	La empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral	/		/		/	
13	El trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas	/		/		/	
14	Nuestro trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTIYA CASTILLO Pedro DNI: 09925834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de 10 del 2018

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 : Factor capital	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los ambiente físicos de trabajo son los adecuados	/		/		/		
16	La cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal	/		/		/		
17	Se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas	/		/		/		
18	En el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 : Factor gente	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores	/		/		/		
20	La experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones	/		/		/		
21	Los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores	/		/		/		
22	El trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral	/		/		/		
23	Hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales	/		/		/		
24	Para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo	/		/		/		

25	El equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas	/		/		/	
DIMENSIÓN 5 : Factor tecnología		Si	No	Si	No	Si	No
26	El software realiza todos los procesos en el almacén	/		/		/	
27	La transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa	/		/		/	
28	El acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLO CASTILLO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Note: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 10 del 2018

Firma del Experto Informante.

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Descripción conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
¿Cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018?	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018	Existe relación directa entre la rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018	Rotación de personal	Según (Chiavenato, 2011), indica que: “con la expresión “rotación de personal” se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización (...). La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, es la consecuencia de ciertos fenómenos internos y externos a la organización que condicionan la actitud y comportamiento del personal” (págs. 116 ,118)	La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos externos e internos en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Fenómenos externos	Oferta y demanda de RR. HH	1	Nominal u Ordinal
							Coyuntura económica	2	
							Oportunidad de empleo	1	
						Fenómenos internos	Política Salarial	2	
							Tipo de Supervisión	2	
							Oportunidades de crecimiento profesional	2	
							Relaciones internas	2	
Recompensas	2								
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Productividad	Según (García, 2011), “es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron (...). Factores para medir la productividad (...) son tres factores fundamentales:	La productividad se evalúa en consideración a los factores capital, gente y tecnología en el análisis de sus características	Factor Capital	Instalaciones	1	Nominal u Ordinal
¿Cómo se relaciona la rotación de personal y el factor capital en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018?	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor capital en un área de una empresa de	Existe relación directa entre la rotación de personal y factor capital en un área de una empresa de servicios					Maquinaria	2	
							Útiles de Trabajo	1	
						Factor Gente	Organigrama de funciones	1	

	servicios logísticos en la región Callao - 2018	logísticos en la región Callao - 2018	capital- gente – tecnología” (pág. 17 y 25).	específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Personal	1
¿Cómo se relaciona la rotación de personal y el factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018?	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018	Existe relación directa entre la rotación de personal y factor gente en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018			Objetivos a cumplir	1
	¿Cómo se relaciona la rotación de personal y el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018?	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018			Existe relación directa entre la rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018	Esfuerzo mental
Esfuerzo físico			1			
¿Cómo se relaciona la rotación de personal y el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018?	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018	Existe relación directa entre la rotación de personal y factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao - 2018	Trabajo en equipo	2		
			Factor tecnología	Software	1	
				Transmisión de información	1	
				Plataforma	1	

Anexo:

Resultados por pregunta según el cuestionario

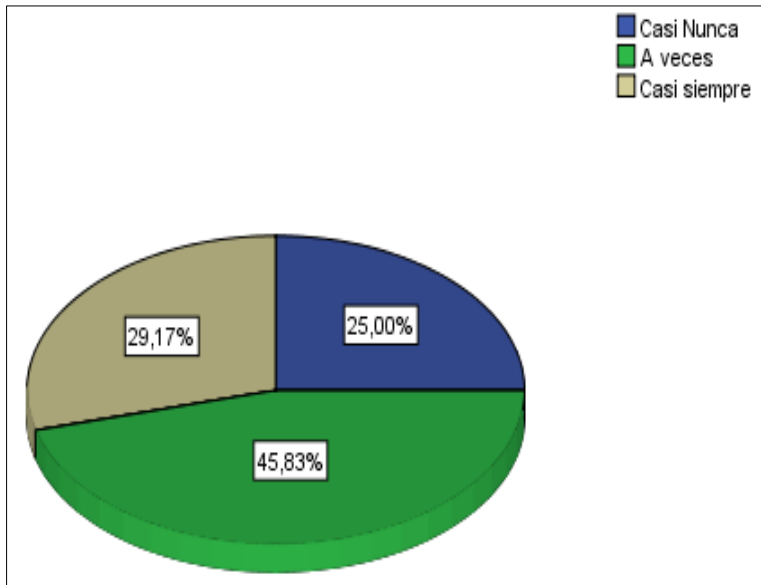


Figura 6: La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 25% de trabajadores consideran que casi nunca se realiza el reclutamiento interno, 45.8% a veces y el 29.2% manifiestan que casi siempre.

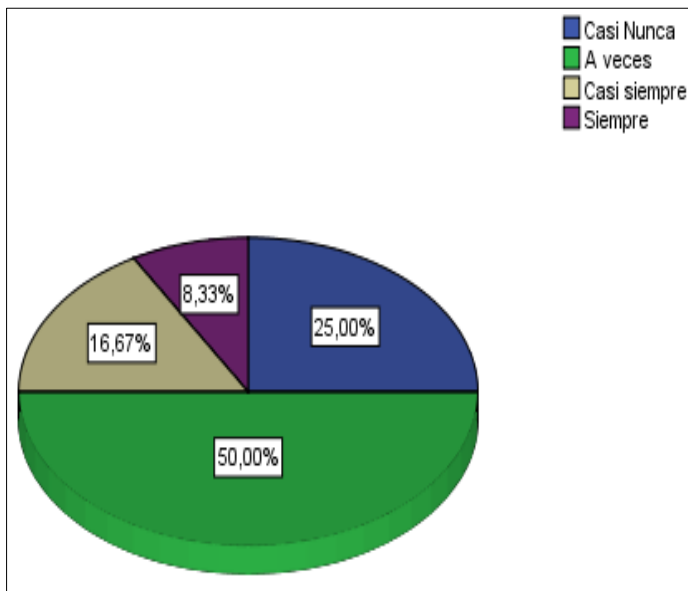


Figura 7: En las empresas del mismo rubro ofrecen trabajo con remuneración similares.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 25% manifiestan que casi nunca otras empresas ofrecen trabajos con remuneraciones similares, el 50% manifiestan que a veces, el 16.7% indican que casi siempre y el 8.3% indican que siempre.

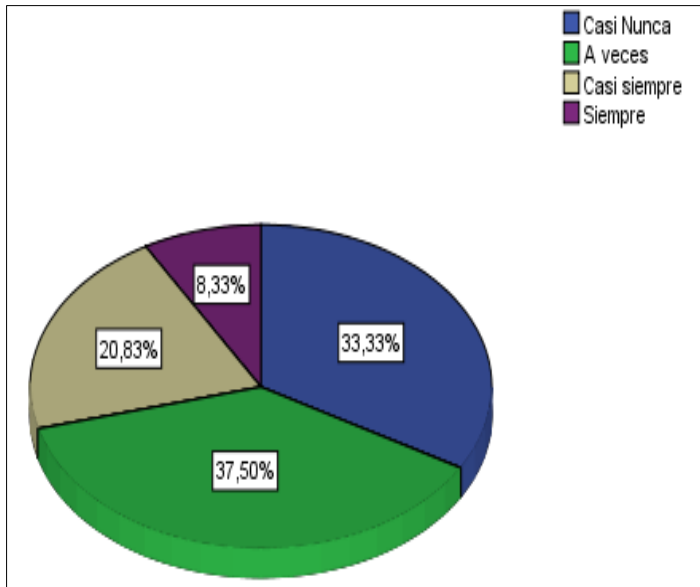


Figura 8: Empresas del mismo rubro ofrecen mejores beneficios al trabajador y su familia.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 33.3% manifiestan que casi nunca otras empresas ofrecen mejores beneficios para el trabajador y su familia, el 37.5% manifiestan que a veces, el 20.8% indican que casi siempre y un 8.3% indican que siempre.

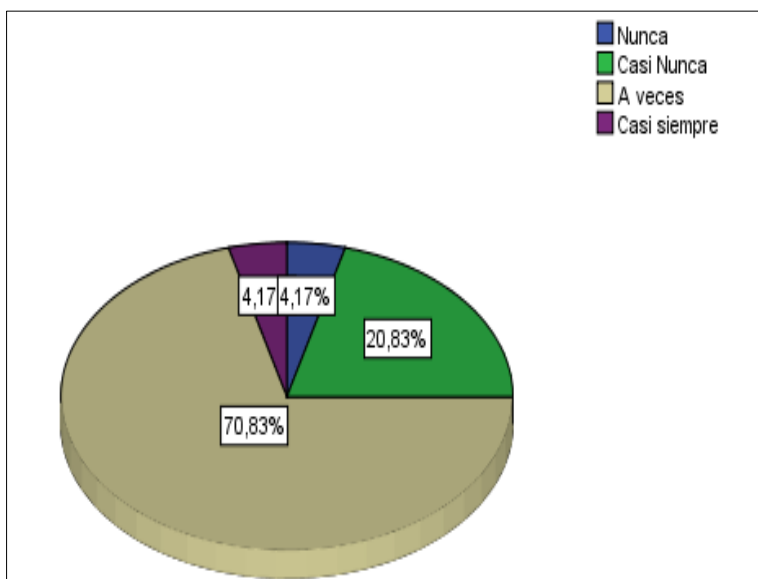


Figura 9: Las oportunidades de empleo son limitadas en las empresas externas

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 4.2% de trabajadores indican que nunca son limitadas las oportunidades de empleo en las empresas externas, mientras que un 20.8% manifiestan que casi nunca, el 70.8% indican que a veces y el 4.2% contestaron a esta interrogante que casi siempre.

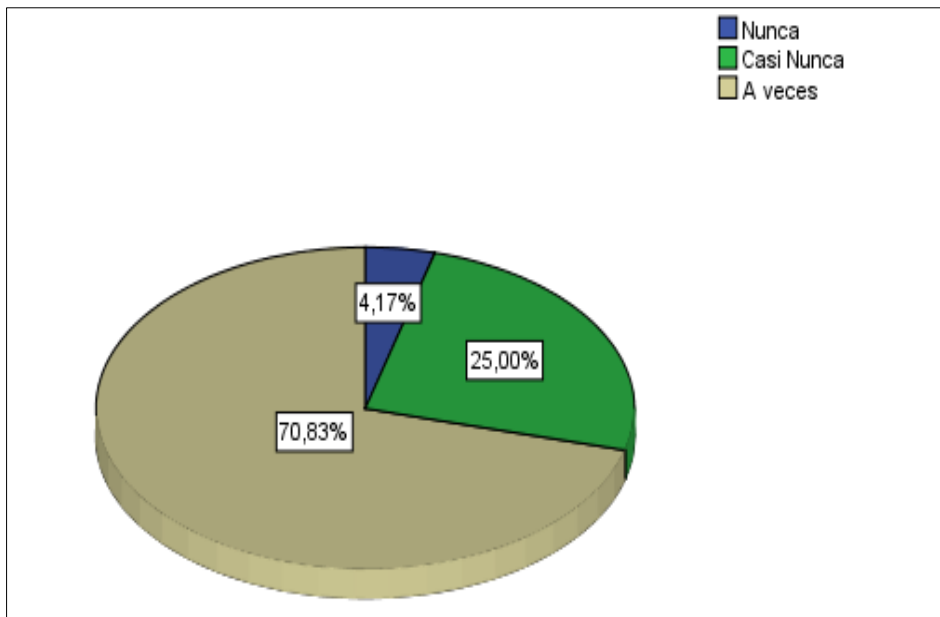


Figura 10: El salario recibido cubre necesidades personales y familiares

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: Respecto a si el salario que reciben cubre sus necesidades personales y familiares, el 4.2% indican que nunca, el 25% casi nunca y el 70.8% manifiestan que a veces.

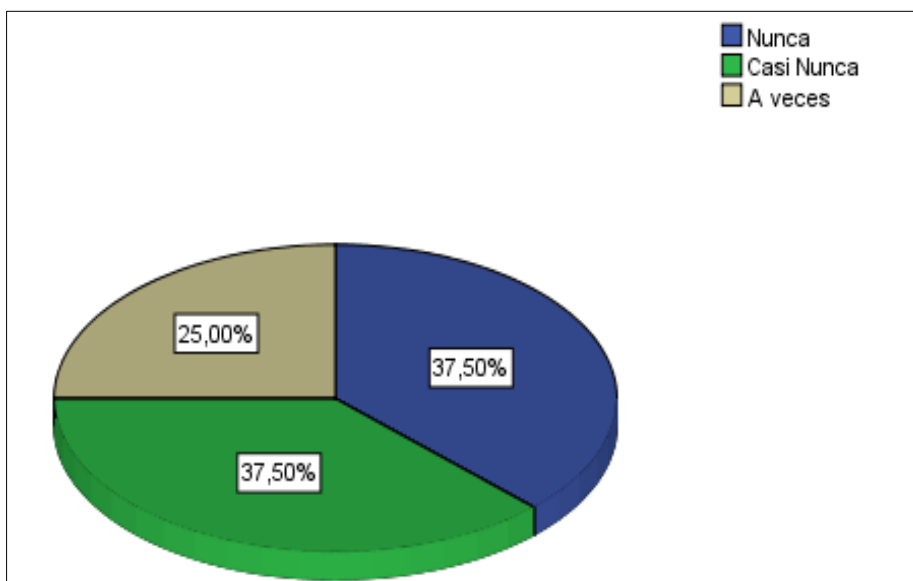


Figura 11: Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: Los aumentos de sueldo son establecidos por la empresa anualmente el 37.5% indican que nunca, el 37.5% casi nunca y el 25% manifiestan a veces.

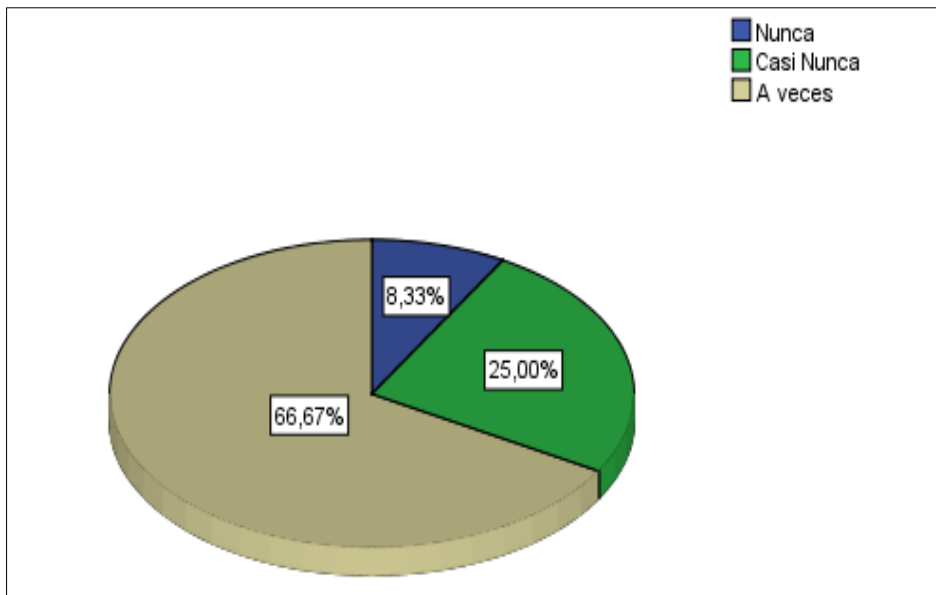


Figura 12: Los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 8.3% de los trabajadores manifiestan que nunca los supervisores de área realizan sus funciones con aptitud y empatía, el 25% casi nunca y el 66.7% a veces.

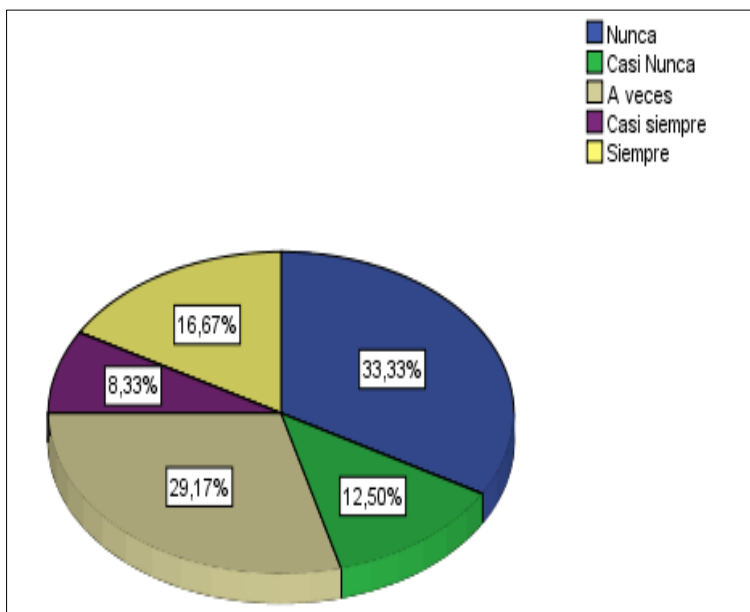


Figura 13: Las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 33.3% de los trabajadores indican que las ordenes de los supervisores se cumplen sin objeciones, 12.5% casi nunca, 29.2 a veces, 8.3% manifiestan casi siempre y mientras que un 16.7% indican que siempre.

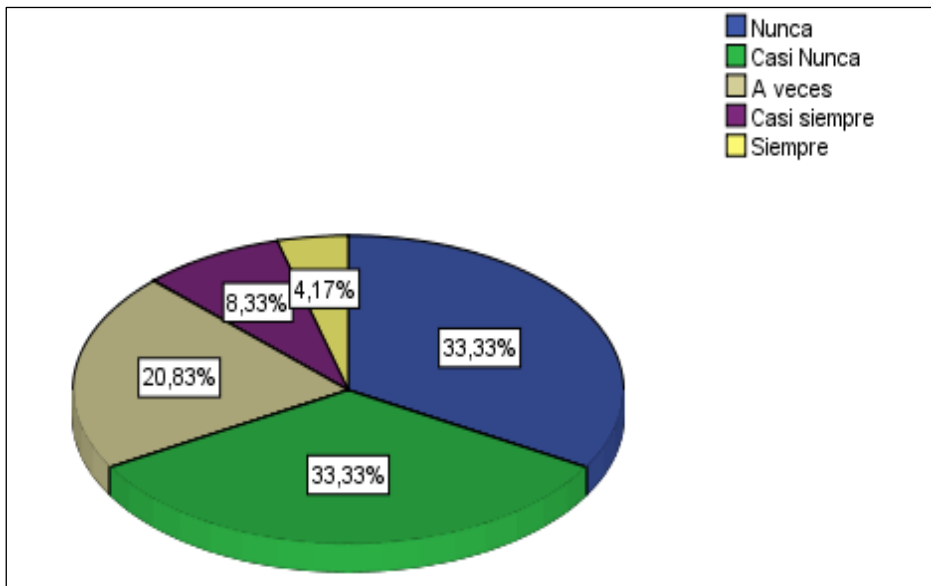


Figura 14: La flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 66.7% de trabajadores manifiestan que nunca y casi nunca la flexibilidad del horario de trabajo permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral, a veces el 20.8%, casi siempre 8.3% y siempre 4.2%.

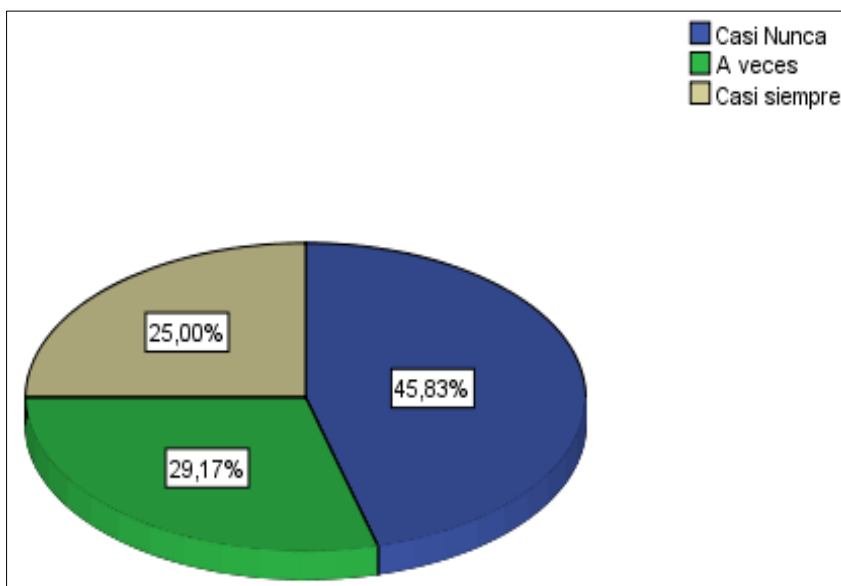


Figura 15: En la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 45.8% de trabajadores manifiestan que casi nunca en la empresa hay oportunidades para superarse profesionalmente, mientras que el 29.2% indican que a veces y el 25% indican que casi siempre.

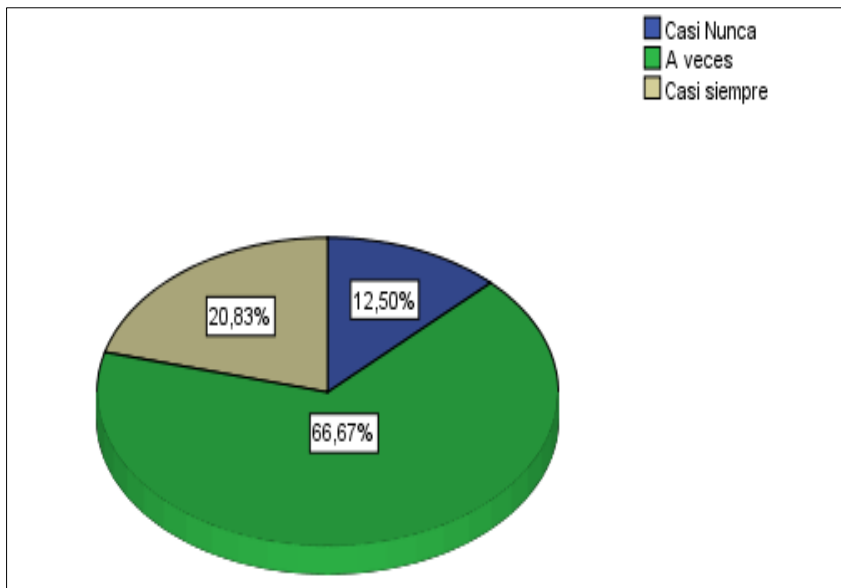


Figura 16: Los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 12.5% de trabajadores perciben que casi nunca los resultados de trabajo alcanzados son el fruto del esfuerzo de todos, a veces el 66.7% y el 20.8% indican caso siempre.

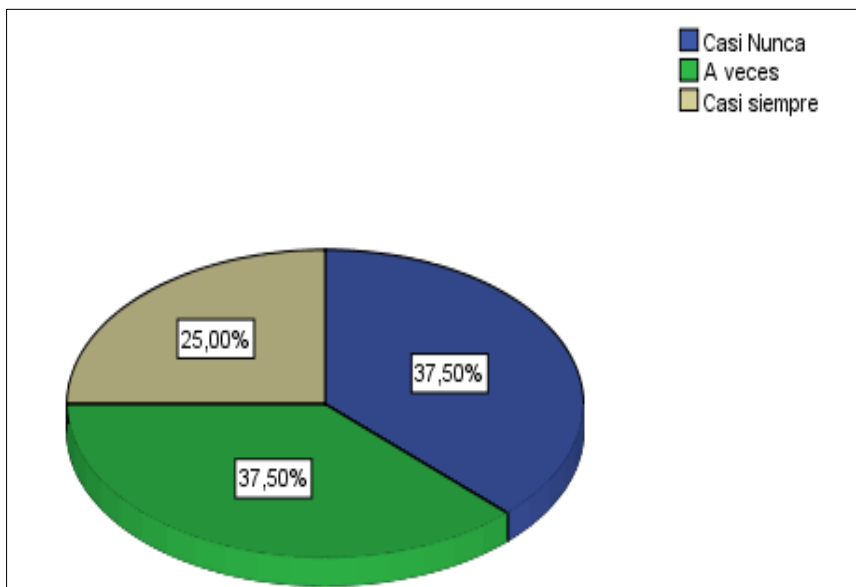


Figura 17: La empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 37.5% de trabajadores indican que casi nunca la empresa organiza reuniones mensuales para fortalecer el clima laboral, el 37.5% manifiestan a veces y el 25% indican siempre.

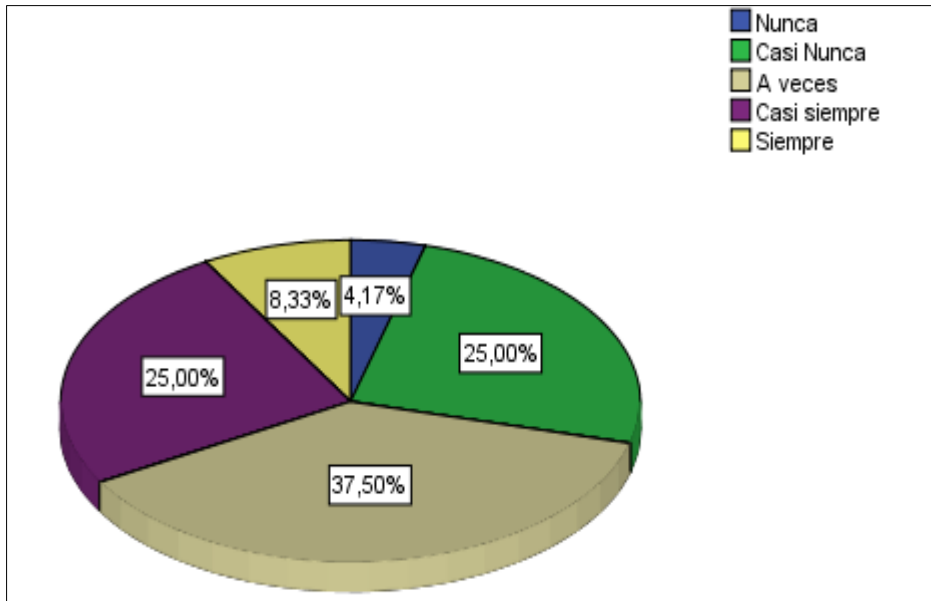


Figura 18: El trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 4.2% de trabajadores manifiestan que nunca el trabajo realizado recibe recompensas adicionales y justas, el 25% casi nunca, el 37.5 a veces, el 25% casi siempre y el 8.3% siempre.

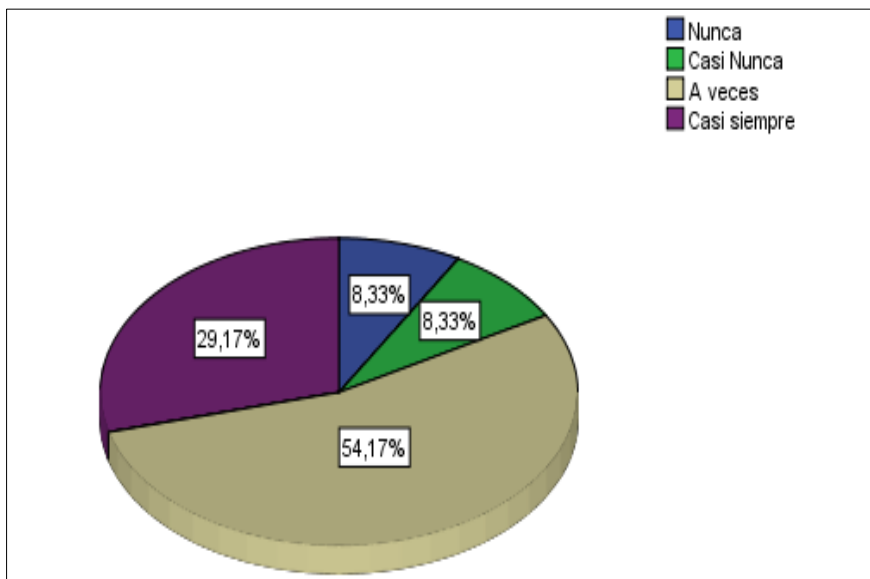


Figura 19: Nuestro trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: Los trabajadores indican un 8.3% que nunca y un 8.3% casi nunca su trabajo es recompensado con bonificaciones monetarias o incentivos no monetarios, un 54.2% manifiestan que a veces y casi siempre un 29.2% del personal.

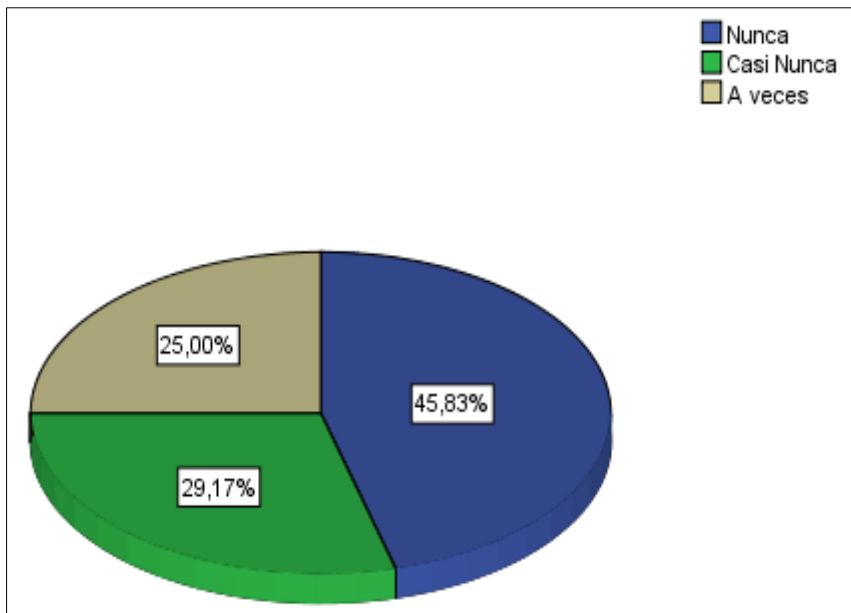


Figura 20: Los ambientes físicos de trabajo son los adecuados.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 45.8% de trabajadores manifiestan que nunca los ambientes físicos de trabajo son los adecuados, el 29.2% casi nunca y un 25% a veces.

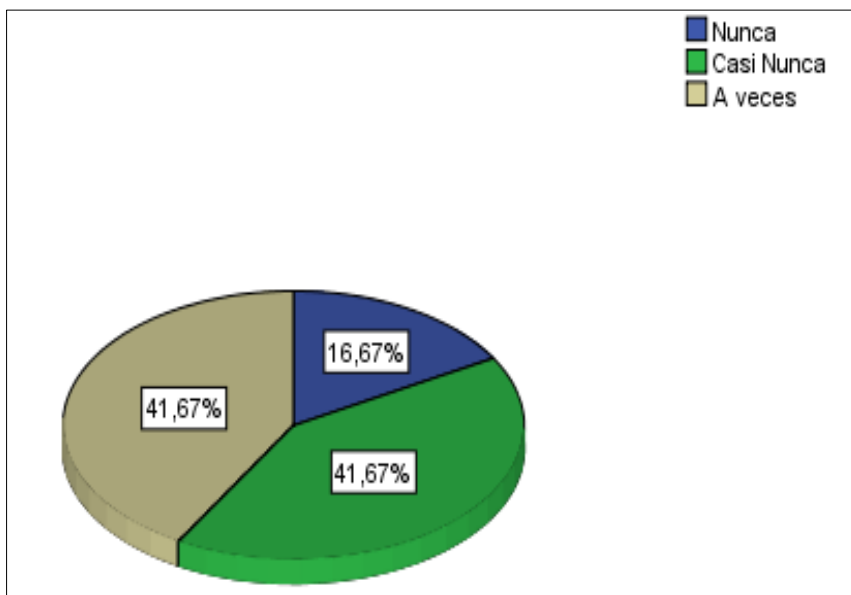


Figura 21: La cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 16.7% de trabajadores indican que nunca la cantidad de maquinarias eléctricas son las adecuadas para el personal, el 41.7% casi nunca y a veces.

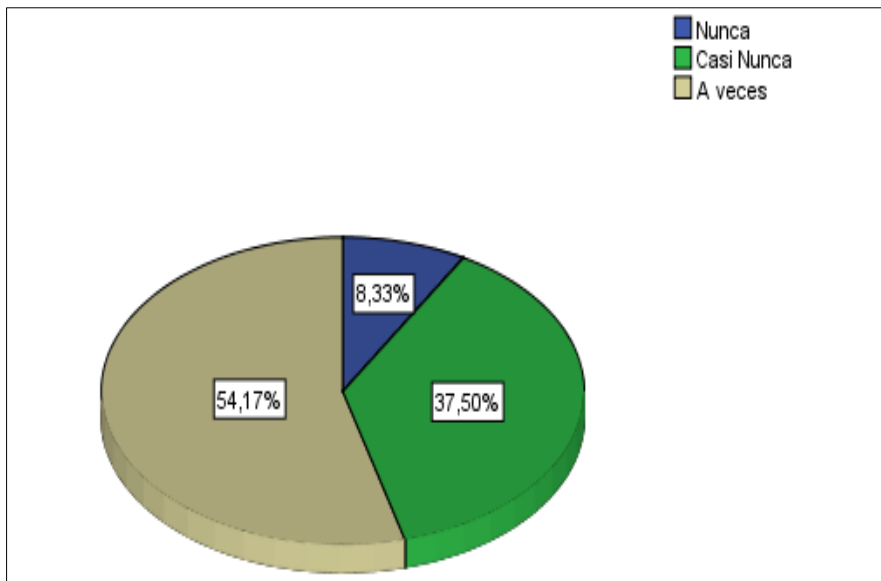


Figura 22: Se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 8.3% de trabajadores indican que nunca se logra culminar a tiempo los trabajos por la buena distribución de equipos y maquinarias eléctricas, mientras que el 37.5% manifiestan que casi nunca y el 54.2% a veces.

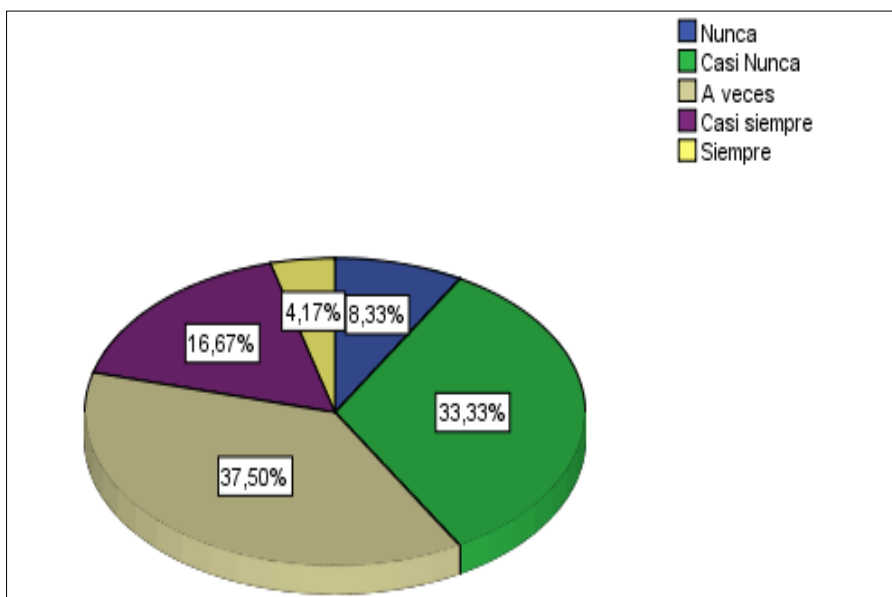


Figura 23: En el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 8.3% indican que nunca en el área de trabajo hay buena distribución de útiles de trabajo, el 33.3% casi nunca, el 37.5% a veces, el 16.7% casi siempre y el solamente un 4.2% manifiesta que siempre.

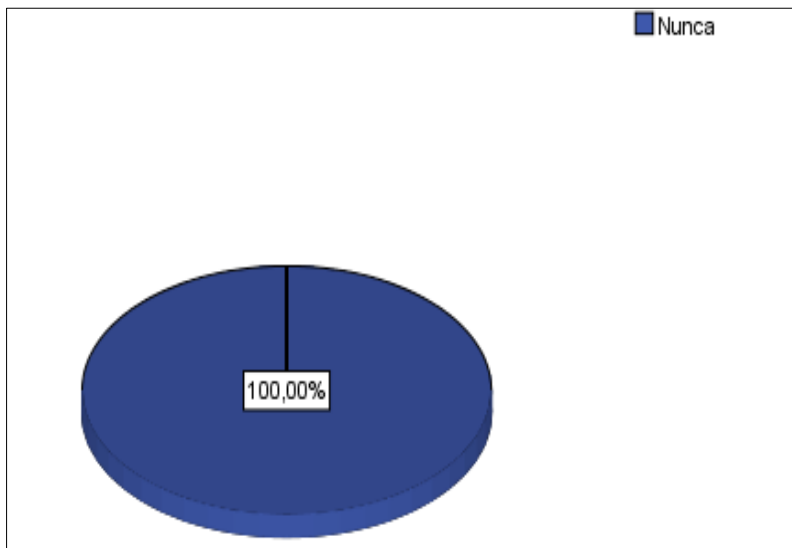


Figura 24: El organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 100% de trabajadores manifiesta que nunca el organigrama de funciones está a la vista de todos los trabajadores.

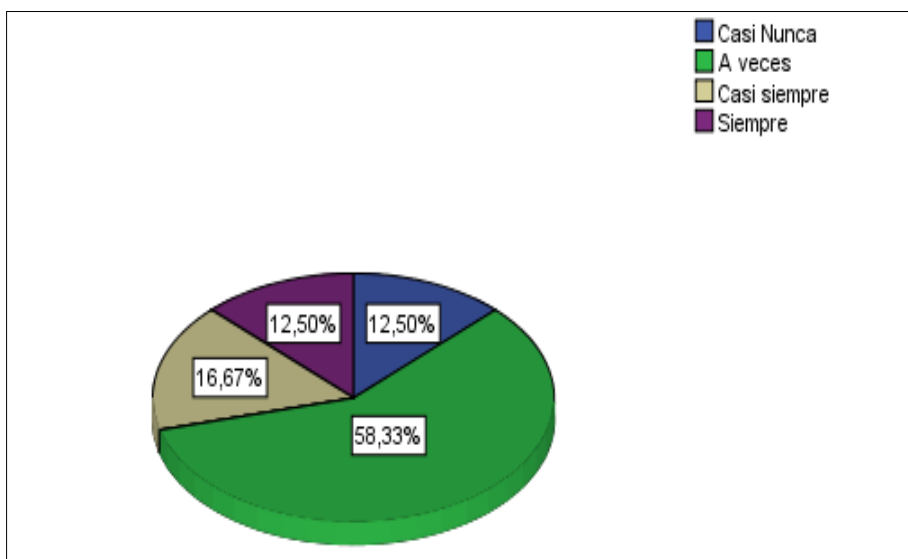


Figura 25: La experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 12.5% de los trabajadores indican que la experiencia del trabajador es un factor clave para el desarrollo de las operaciones, un 58.3% manifiestan a veces, el 16.7 casi siempre y el 12.5% declaran que siempre.

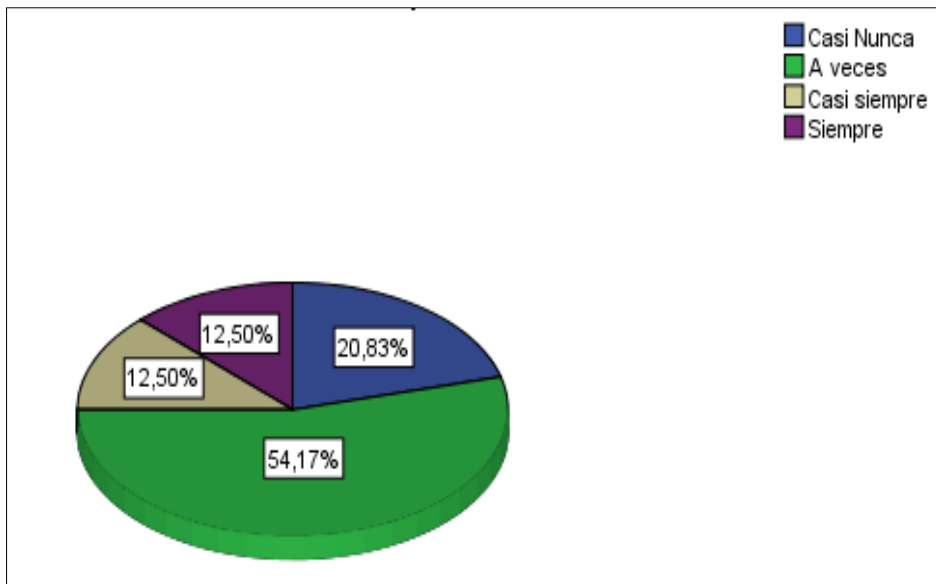


Figura 26: Los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 20.8% de trabajadores perciben que nunca los objetivos de la empresa y del área son comunicados oportunamente por los superiores, el 54.2% indican que a veces y mientras que un 12.5% indican que casi siempre y siempre.

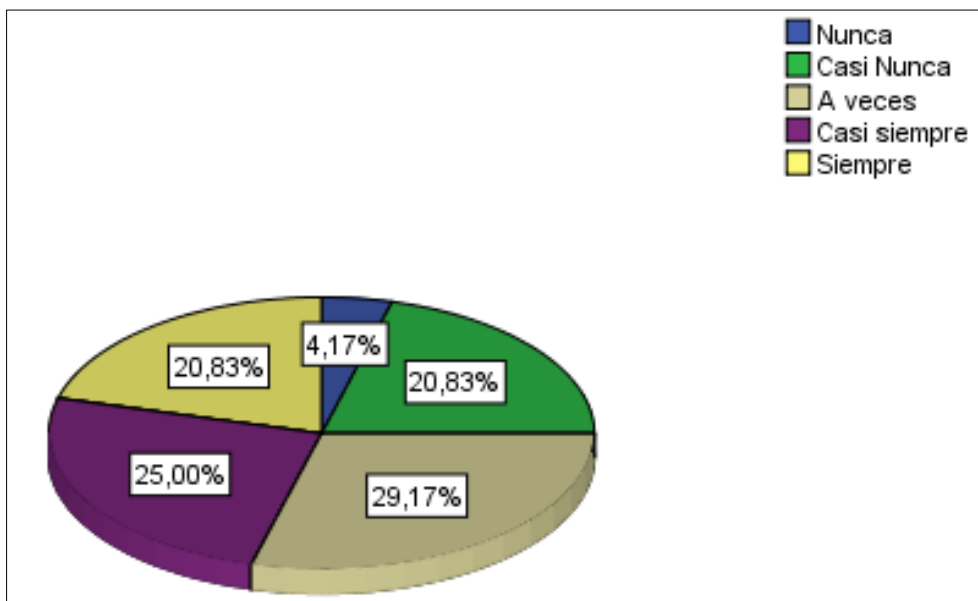


Figura 27: El trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 4.2% de trabajadores perciben que nunca el trabajo realizado ocasiona cansancio mental al culminar la jornada laboral, un 20.8% casi nunca, el 29.2% a veces, el 25% casi siempre y mientras que un 20.8% indican que siempre.

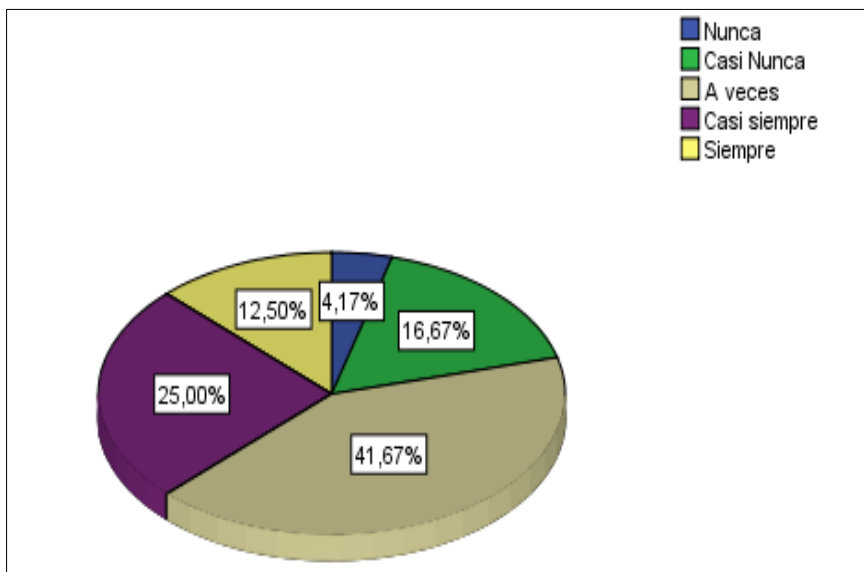


Figura 28: Hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 4.2% de trabajadores perciben que nunca hay capacitaciones constantes de pausas activas ejecutadas durante las jornadas laborales, el 16.7% casi nunca, el 41.7 a veces, el 25% casi siempre y el 12.5% manifiestan que siempre.

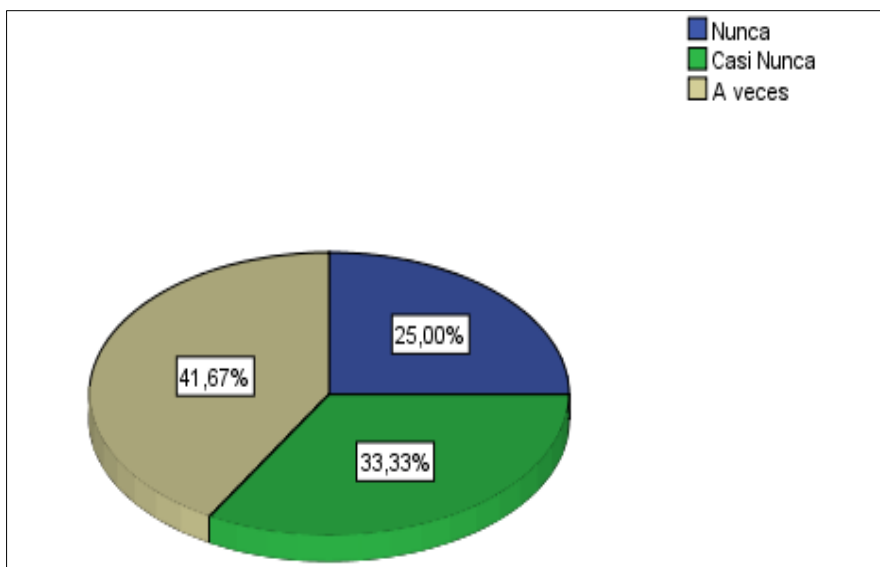


Figura 29: Para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 25% de trabajadores perciben que nunca para culminar los trabajos asignados tenemos comunicación fluida entre todo el equipo de trabajo, el 33.3 casi nunca y mientras que el 41.7 indican que a veces.

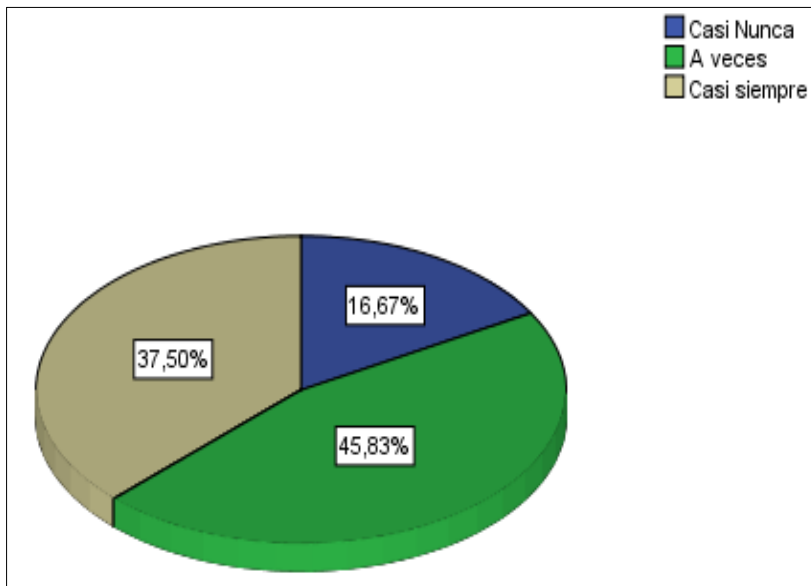


Figura 30: El equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: Los trabajadores perciben un 16.7% que nunca el equipo de trabajo tiene claro las responsabilidades individuales y compartidas, el 45.8 manifiestan que a veces y casi siempre un 37.5%.

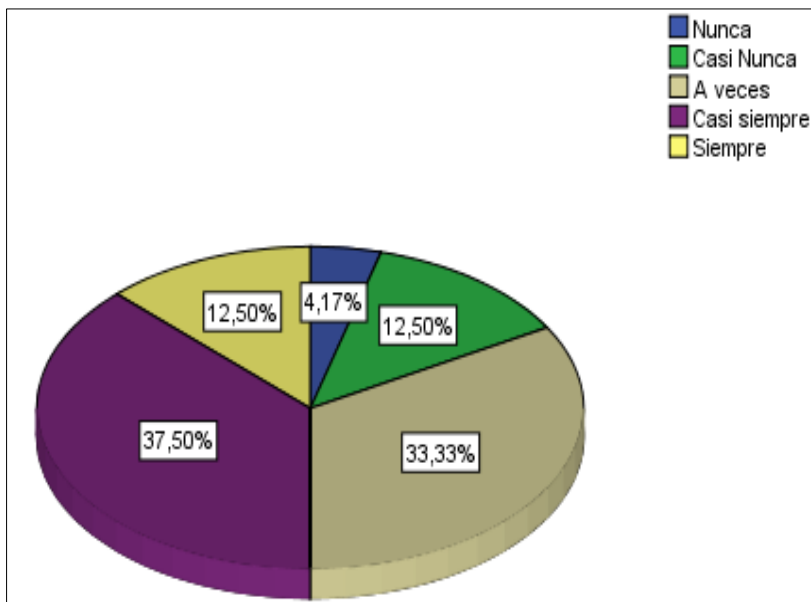


Figura 31: El software realiza todos los procesos en el almacén.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 4.2% de trabajadores indican que nunca el software realiza todos los procesos en el almacén, el 12.5% casi nunca, el 33.3% a veces, el 37.5 casi siempre y mientras que el 12.5% indican que siempre.

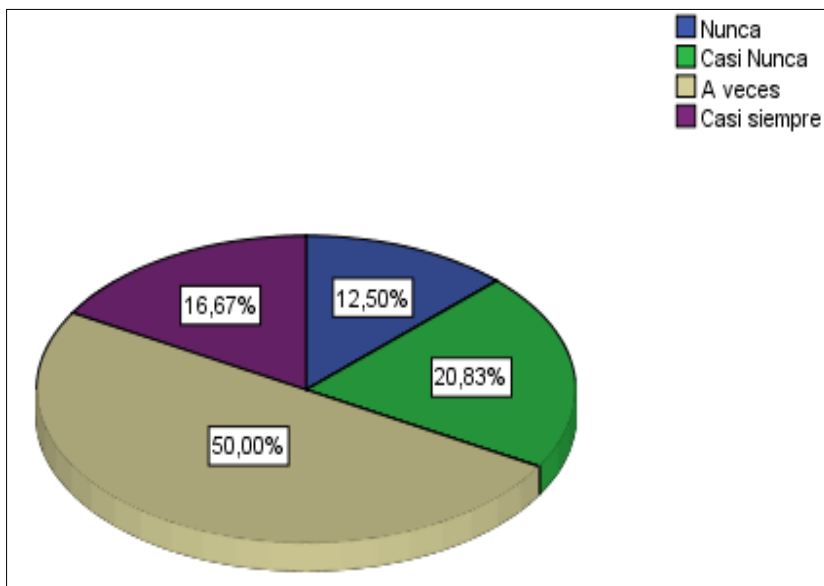


Figura 32: La transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 12.5% de trabajadores manifiestan que nunca la transmisión de la información es fluida con cualquier área de la empresa, por otro hay un 20.8% manifiestan que casi nunca, el 50% a veces y el 16.7 casi siempre.

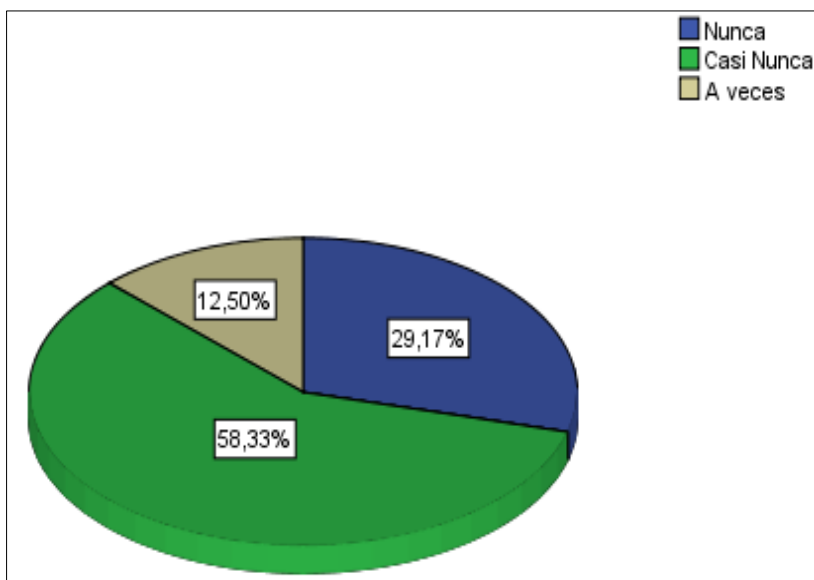


Figura 33: El acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores.

Fuente: Tomado de reportes de SPSS

Interpretación: El 29.2% de trabajadores manifiestan que nunca el acceso a la plataforma virtual de la empresa es libre y de fácil acceso para los trabajadores, el 58.3% casi nunca y el 12.5% indican que a veces.

RESULTADOS DEL SPSS

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following output:

```
'rotación de personal y productividad.sav'  
/COMPRESSED.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=ITEM_RP1 ITEM_RP2 ITEM_RP3 ITEM_RP4 ITEM_RP5 ITEM_RP6 ITEM_RP7 ITEM_RP8 ITEM_RP9 ITEM_RP10 ITEM_RP11 ITEM_RP12 ITEM_RP13 I  
TEM_RP14  
/SCALE('Rotación de personal') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\NILO\Desktop\UCV\10.- X CICLO\Prueba de hipotesis\0.- Base de datos rotación de personal y productividad.sav

Escala: Rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	24	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	14
	,747

The bottom of the window shows the Windows taskbar with the system tray displaying the time as 10:41 p.m. on 6/12/2018 and the language set to ESP.

*1.- Alfa de cronbach.spv [Documento11] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

ritmo
idad
Títulos
Notas
Conjunto de datos activo
Escala: Rotación de personal
Títulos
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
ritmo
idad
Títulos
Notas
Escala: Productividad
Títulos
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de total de elemen

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM_PD15 ITEM_PD16 ITEM_PD17 ITEM_PD18 ITEM_PD19 ITEM_PD20 ITEM_PD21 ITEM_PD22 ITEM_PD23 ITEM_PD24 ITEM_PD25 ITEM_PD26 IT
EM_PD27 ITEM_PD28
/SCALE('Productividad') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Escala: Productividad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,666	14

Estadísticas de total de elemento

		Alfa de

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON
Escritorio 10:44 p. m. 6/12/2018

AY12

Ordinal	Rotación de personal														Productividad													
	Fenomenos externos							Fenomenos internos							Factor capital				Factor gente				Fact. Tecnología					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
Item1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	1	4	5	3	2
Item2	3	4	4	4	2	1	3	1	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	1	2
Item3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2
Item4	3	4	4	3	2	1	3	5	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	3	3
Item5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	4	4	2	3	4	3	2
Item6	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	4	3	2
Item7	3	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	5	1	1	2	3	2	1	3	2	5	1	2	3	3	1	2
Item8	4	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2
Item9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	4	2	1
Item10	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	1	3	4	1	2
Item11	4	4	4	3	3	2	3	5	2	4	4	4	4	3	3	1	3	2	1	5	5	5	5	1	3	5	4	1
Item12	3	5	5	3	3	1	3	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	1	5	5	5	5	1	4	1	3	2
Item13	4	2	5	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	5	3	4	1	4	3	3	3
Item14	4	5	3	3	3	1	3	5	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	1	5	3	4	3	3	4	5	4	2
Item15	3	4	4	3	3	1	3	2	1	2	4	4	2	4	3	3	2	3	1	4	4	5	4	3	4	2	4	1
Item16	2	3	2	2	3	2	3	5	2	2	3	2	1	3	1	3	2	5	1	3	3	4	5	3	4	4	2	1
Item17	4	3	2	3	3	1	1	1	1	4	3	2	5	1	1	1	3	3	1	3	3	5	2	3	3	2	3	1
Item18	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	1
Item19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	2
Item20	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	4	4	3	2
Item21	3	3	3	2	3	1	3	3	1	4	4	2	4	4	2	2	2	4	1	3	2	2	4	2	4	3	2	2
Item22	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1
Item23	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	2
Item24	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3

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

"ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN UN ÁREA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS EN LA REGIÓN CALLAO, 2018" del estudiante **NILO BECERRA GARCIA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 17 de Julio de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://www.turnitin.com/apps/carta/es/...
 feedback studio 2 Nilo_Becerra_Garc_a_trabajo_de_investigaci_n_turnitin.docx /0 1 de 24



 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018
 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
AUTOR
 Becerra García Nilo
ASESOR
 Dr. Palacios Huaraca Carlos Rubén
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión de organizaciones
 Callao - Perú
 2018

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

22	1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	5 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
8	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %

Página: 1 de 20 Número de palabras: 8765 Test-only Report High Resolution Apagado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Becerra Garcia Nilo
D.N.I. : 44578691
Domicilio : Av. Simón Bolívar Mz 71A Lt 17 Marguez-Callao
Teléfono : Fijo : 5776729 Móvil : 987547301
E-mail : nbecerr1015@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Escuela Profesional de administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Becerra Garcia Nilo

Título de la tesis:

Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de Servicios logísticos en la región Callao, 2018

Año de publicación :

2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

22-07-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE DOCUMENTO, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN- SEDE LIMA NORTE, A LA VERSION FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACION QUE EL PRESENTE ESTUDIANTE:

SR. NILO BECERRA GARCIA

TRABAJO DE INVESTIGACION TÍTULADO:

“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN UN ÁREA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS EN LA REGIÓN CALLAO, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DICIEMBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: 16 (DIECISEIS)

Los Olivos, 17 de Julio de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración