



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Rotación de personal y la Productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Hernández Checa, Génesis Josselyn (ORCID: 0000-0002-4060-3207)

Suarez Alejos, Miguel Antonio (ORCID: 0000-0002-8331-3808)

ASESOR:

Mg. Víctor Fabián Romero Escalante (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA- PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a Dios que nos ha guiado por el camino correcto. A nuestros padres y hermanos por brindarnos su apoyo y comprensión incondicional, pero sobre todo su amor y soporte. Y a nuestros abuelos que desde el cielo cuidan de nosotros.

Agradecimiento

A Dios por darnos la vida, salud y permitirnos realizar nuestras metas con éxito. A nuestros padres por ser el cimiento para nuestro crecimiento profesional y a nuestro maestro por su apoyo y paciencia en la realización de este trabajo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
Anexos	47

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica he instrumento de recolección de datos.....	23
Tabla 2. Resultado de juicio de experto	23
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento	24
Tabla 4. Coeficiente de correlación de variables.....	25
Tabla 5: Tabla de interpretación.....	26
Tabla 6. Niveles de Rotación de personal y productividad	26
Tabla 7. Prueba de hipótesis.....	27
Tabla 8. Correlación para la dimensión Factor Interno y la variable Productividad	28
Tabla 9. Correlación para la dimensión Factor Externo y la variable Productividad	29
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la variable Rotación de Personal.....	30
Tabla 11. Tabla de frecuencia de la variable Productividad	31
Tabla 12. Tabla de frecuencia de la dimensión Factor Interno	32
Tabla 13. Tabla de frecuencia de la dimensión Factor Externo.....	33

Índice de figuras

Figura 1. La rotación de personal.....	11
Figura 2. Medición de entradas y salidas	11
Figura 3. Medición de salidas.....	12
Figura 4. Modelos de motivación de Maslow y Herzberg	14
Figura 5. Evolución de principales autores teoría de las contingencias	15
Figura 6. La productividad y sus componentes	17
Figura 7. Modelo de expectativas.....	18
Figura 8. Rotación de Personal.....	30
Figura 9. Productividad	31
Figura 10. Factor interno	32
Figura 11. Factor externo	33

Resumen

Se entiende por rotación de personal a la proporción de empleados que ingresan y salen de una organización constantemente afectando en muchos casos la productividad de la empresa. La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021. La elaboración de esta investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional descriptivo. En los resultados como hallazgo principal se encontró que la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública tienen una relación significativa, directa y moderada (Sig. = 0,000; Correlación de Pearson = 0,576), lo que significa que a mayor rotación de personal menor productividad por lo que se concluye que si se mejora la rotación de personal dentro de la empresa se mejora de manera directa la productividad de los trabajadores de la entidad pública.

Palabras clave: Rotación de personal, flexibilidad, fluctuación de personal, productividad, productividad laboral

Abstract

Personnel rotation is understood to be the proportion of employees that enter and leave an organization constantly affecting in many cases the productivity of the company. The present thesis aims to determine the relationship that exists between personnel rotation and the productivity of employees. workers of a public entity, Constitutional Province of Callao, 2021. The development of this research is of an applied type, a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational level. In the results, as the main finding, it was found that the turnover of personnel and the productivity of the workers of a public entity have a significant, direct and moderate relationship (Sig. = 0.000; Pearson's correlation = 0.576), which means that the higher staff turnover lower productivity, which is why it is concluded that if staff turnover is improved within the company, the productivity of workers in the public entity is directly improved.

Keywords: Staff turnover, flexibility, staff fluctuation, productivity, labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es una constante que se ve en las organizaciones y se refleja en la productividad de las mismas, la rotación y productividad son dos variables que están relacionadas y al ser el talento humano quien hace que las organizaciones sean productivas cuando estos deciden rotar dicha productividad se vuelve ineficiente, afectando de manera directa a la empresa.

De acuerdo con los autores Méndez, Rivas & Ramírez (2014) la rotación de personal es vista como un suceso organizacional frecuente el cual consta de la entrada y salida definitiva y constante de los trabajadores en la organización. Misma que se agrava cuando se torna difícil ocupar los puestos vacantes, más aún si hablamos de puestos poco atractivos y mal remunerados, ante ello las empresas generan estrategias que resultan ineficientes, una de ellas es el de sobrecargar las funciones del puesto abandonado a los demás trabajadores. Cortina (2014) menciona que la rotación, de personal impacta de manera negativa a las empresas ocasionando una baja productividad la cual se genera por el vacío dejado por el trabajador que se retiró y el tiempo de adaptación del nuevo trabajador. Así mismo los autores Wise & Rojas (2018) refieren que la rotación genera pérdida de personal con experiencia y conocimiento lo que juega en contra de las organizaciones y complica mantener una mano de obra calificada. De acuerdo con ello los autores Márquez, Villegas, Moreira, & Gaibor (2021) mencionan que las empresas públicas al momento de optimar recursos empiezan por el capital humano, el cual se retira llevándose consigo todo el conocimiento adquirido y con ello todo lo invertido por la empresa en capacitaciones, esto genera que dentro de la empresa los trabajadores se roten en los puestos generando actos de resiliencia y desmotivación por la sobre carga de trabajo y por ende una disminución de la productividad. Así mismo Sandoval (2015) menciona que la rotación de personal de instituciones públicas enfrenta graves problemas primero porque la rotación de los empleados públicos se genera por el cambio de gobernador y al aprovechamiento de poder para contratar personal recomendado, como al poco interés por combatir esta problemática. Ante esto los autores Baharin, Siyah, Yusoof & Mohd (2020) mencionan que las empresas deben dar valorar a aquel personal calificado el cual

cuenta con los conocimientos suficientes y solicitados para el puesto, sumado a ello cuenta con salud física y mental, ya que de esta manera son más productivos.

En el contexto internacional en América Latina y el Caribe existe una alta percepción sobre rotación de personal y su influencia en la productividad, ello originado por la insatisfacción del empleado y otros factores culturales de la empresa (Davila & Maguiña, 2019). En primer lugar podemos ver que en países como México se manifiesta una alta rotación, los empleados tienen la mayor parte de tiempo la intención de abandonar su centro de labor y buscan empleos similares en otras empresas, esto a causa del cinismo organizacional, debido a ello los trabajadores manifiestan desinterés y poco entusiasmo en la realización de sus actividades y llegan a la conclusión de que las mismas no son valoradas y no merecen el esfuerzo, por lo que es mayor su intención de rotación (Reyes, Maynez, Cavazos, & Hernández, 2019). Así mismo el autor Meza (2019) menciona que en México el índice de rotación se sitúa en lo 16.75% estando entre los más altos en Latinoamérica, en términos de costos el reemplazar un empleado llega hasta los 300% del sueldo base. En segundo lugar, los autores Márquez, Villegas, Moreira & Gaibor (2021) mencionan que, en Ecuador, en el 2017 las empresas públicas redujeron el 10 % de la masa salarial con el propósito de ahorrar en el gasto de la administración pública lo que ocasionó una alta rotación tanto voluntaria (por iniciativa del trabajador) como involuntaria (por iniciativa de la empresa) y en consecuencia la pérdida de recursos humanos y financieros ya que se debe repetir el ciclo de contratación, capacitación e inducción. Para ello Aranibar, Melendres, Ramírez & García (2018) mencionan que la rotación voluntaria genera altos costos y perjudica tanto a la organización ya que esta debe invertir en el ciclo de contratación y al personal que debe invertir en tiempo y esfuerzos para buscar un nuevo trabajo y aprender desde cero a desenvolverse en el mismo.

En el contexto nacional según el autor Vargas (2019) manifiesta que Perú pertenece al grupo de países donde se refleja una tasa alta de rotación de personal, un estudio de *Price Waterhouse Coopers*, indica que la rotación en Perú en el 2014 sobrepasaba el 10% y para el 2019 hubo un crecimiento de 20 %, por encima de la media de la región que es de 10,9 %, lo cual puede partir desde el modelo de empresa, propiedad de grupo y situación del mercado. Según Gestión (2018) esta rotación es mayor en personas de 25 a 30 años ya que están en una búsqueda

constante de un mejor salario. O por qué las empresas como estrategias de gestión en el área de recursos humanos despiden como primera opción a los empleados jóvenes, ya que en comparación con trabajadores adultos se generan menores costos. (Pérez & Busso, 2015). Al respecto Jáuregui (2018) menciona que un estudio de Work Institute, en Estados Unidos, y LinkedIn, en el mundo, da a conocer que las principales causas de rotación en Perú son debido a factores como la falta de oportunidades en líneas de carrera, carencia de liderazgo de parte de los jefes, falta de cultura empresarial y malas compensaciones. Otro factor incluido es el desgaste ya sea físico o emocional de los empleados. Un ejemplo de ello es el síndrome Burnout que se basa en el agotamiento del personal y ocasiona desinterés por el trabajo. De tal manera la ausencia de equilibrio entre familia, trabajo y el malestar general son unas de las razones fundamentales en la rotación de personal.

Actualmente en el contexto local, se puede observar que en las entidades públicas se aprecia una alta rotación de personal y que la misma tiene que ver con los factores antes mencionados, ya que se observa en primer lugar que el reclutamiento y selección de personal no es el idóneo ya que no cuentan con un proceso establecido para la elección de los candidatos y mientras se espera cubrir estos puestos se carga a los demás trabajadores de tareas extras afectando la capacidad eficaz en la realización de las mismas, por consiguiente, afectando directamente a la productividad. Así mismo no se brinda una inducción adecuada ya que no se les indica a los trabajadores las responsabilidades, tareas y procedimientos a cumplir por lo que el personal desconoce sus funciones y realiza un ineficiente trabajo, y sumado a ello no existe un plan de capacitación para reforzar las habilidades de los trabajadores lo que denota que no se aplican evaluaciones de desempeño por lo que la empresa desconoce cómo se desarrolla el personal en sus funciones. Por otro lado, no se brinda oportunidad de crecimiento profesional y laboral, negándole a los trabajadores enriquecerse de conocimientos y cualidades que les permitan ser más competentes y a si mismo negándoles el acceso a puestos jerárquicamente más importantes. Por último, se aprecia que, ante los cambios de gestión por periodo de gobierno se despide personal para que en esas plazas vacantes se contrate personal de confianza de la nueva gestión donde mayormente los puestos son ocupados por personas que

desconocen las funciones a realizar y no tienen interés en aprender al sentirse seguros con el puesto que ocupan, realizando así una ineficaz tarea. Todo esto trae consecuencias negativas como mencionan los autores Cubillos, Reyes & Londoño (2017) quienes indican que la rotación de personal en primer lugar genera altos costos debido a la inversión monetaria que va desde la nueva contratación, capacitación e inducción, hasta los desembolsos de desvinculación. Esta consecuencia no solo afecta a la productividad sino también a la imagen corporativa y el clima organizacional de la empresa. Así mismo en las entidades públicas se ven reflejadas tales consecuencias, mismas que pueden agravarse si no se aborda esta problemática, teniendo en cuenta que los trabajadores no se sienten satisfechos laboralmente debido a la carga de trabajo y a la poca valoración de la empresa hacia ellos. Esto solo denota que no existe una buena gestión, los trabajadores no se sienten a gusto ni identificados con la organización y al ser estos problemas tan recurrentes se deduce que no hay un interés por solucionar este conflicto.

De acuerdo con la problemática expuesta surge el interés de esta investigación por lo que se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021? Y en base a ello los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021 b) ¿Cómo se relaciona el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021?

Así mismo el presente trabajo se ajusta a las normas expuestas por Hernandez, Fernández & Baptista (2014) justificándose bajo los siguientes criterios.

Justificación teórica, dado que la teoría se ha utilizado para analizar, evaluar y explicar el alcance de su aplicación, desde el punto de vista de la administración, también surgirán nuevos conceptos e ideas para el bien social. En cuanto a las recomendaciones, pueden despertar el interés de futuros investigadores por profundizar en el tema y generar estudios de estos eventos en diferentes épocas, espacios y contextos.

Justificación metodológica, este estudio se realizó teniendo en cuenta el aporte de teorías respecto a las variables de estudio y la relación de las mismas. El

diseño de investigación es no experimental con la finalidad de no manipular las variables y actualizar la información referente al tema tratado para que quienes operan la administración puedan acceder a un contenido que los ayude a realizar una eficaz gestión.

Justificación práctica, ya que la utilidad de las prácticas extraídas de este estudio ayudará a resolver problemas del mundo organizacional, por lo que los objetivos propuestos para la realización del análisis son determinar la validez de los criterios que se están aplicando actualmente a los casos estudiados.

Justificación social, ya que se brinda a las empresas conocimientos sobre los procesos, causas y formas para el reconocimiento de la rotación de personal y la productividad de los trabajadores, no solo en el ámbito público si no también privado.

Por tal razón este trabajo se enfocará en estudiar la relación entre las variables rotación de personal y productividad. Según Mahjob (2019) la rotación de personal genera pérdida de capital humano competente y con experiencia, que al irse de la organización afecta la calidad de productividad de la misma. Muchos investigadores mencionan que la fluctuación es un contratiempo complejo en el campo de la investigación administrativa por la falta de claridad de sus verdaderas causas. Cabe precisar que este problema se refleja en todo tipo de organización, niveles administrativos y profesionales sin discriminar por sexo o edad. Jerez (2021) menciona que la rotación de personal se ve influenciada por factores externos e internos. Así mismo Oliveira & Toja (2019) mencionan que existen causas que inciden en la decisión de rotación entre los que se encuentran la insatisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Por lo tanto, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021. Y bajo este supuesto los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021 b) Determinar la relación entre el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

Finalmente se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021. Y las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación directa y significativa entre el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021 b) Existe relación directa y significativa entre el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales se revisaron tesis de grado que involucran las variables que se están estudiando.

En primer lugar, tenemos al autor Sánchez (2016) quien, en su tesis de grado desarrollada en el sector financiero en la ciudad de Huaraz, busco conocer la incidencia de la remuneración económica en la rotación de personal en Scotiabank, Sucursal Huaraz, para ello se estudió una muestra probabilística de 46 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario de 13 preguntas cerradas a los trabajadores, considerando como dimensiones remuneración económica fija, remuneración económica variable, movilización y retiros. En esta investigación se encontró que la remuneración económica es regular y la tasa de la rotación es alta (69.64%).

En segundo lugar tenemos al autor Chávez (2019) quien, en su tesis de grado desarrollada en la Municipalidad Provincial del Santa de la provincia de Chimbote, busco determinar la relación entre las variables rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, para ello se estudió una muestra probabilística de 95 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario que consto de 12 preguntas cerradas a los trabajadores, considerando como dimensiones para su evaluación al clima laboral, selección, remuneración, eficiencia, eficacia y satisfacción laboral. En esta investigación se encontró que las variables se relacionan significativamente por lo que se concluyó que existe una correlación significativa.

En tercer lugar, tenemos al autor Becerra (2019) quien, en su tesis de grado desarrollada en el sector comercial en la ciudad de Lima, busco establecer la relación entre la rotación de personal y la productividad del personal de la empresa Torti Pieros, para ello se estudió una muestra probabilística de 84 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario a los trabajadores, considerando como dimensiones para su evaluación a la rotación voluntaria, rotación involuntaria, eficiencia, eficacia y efectividad. En esta investigación se encontró que existe

rotación de personal y se concluyó que la misma se da de manera significativa en una escala de 0.590.

En cuarto lugar, el autor Carhuapoma (2019) quien, en su tesis de grado desarrollada en el sector comercial y financiero en la provincia de Piura, busco determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Sef Perú Holding SAC 2019, para ello se estudió una muestra probabilística de 54 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario que consto de 26 preguntas cerradas a los trabajadores, considerando como dimensiones factor interno, factor externo, compensación, desempeño y sinergia. En esta investigación se encontró que no existe relación entre los factores de rotación de personal y la productividad.

En quinto lugar, el autor Viera (2021) quien, en su tesis de grado desarrollada en el sector industrial en la provincia constitucional del Callao, busco determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad en una empresa naval metalmeccánica, Callao, 2021., para ello se estudió una muestra probabilística de 85 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario que consto de 36 preguntas cerradas a los trabajadores, considerando como dimensiones rotación voluntaria, rotación involuntaria, eficiencia y eficacia. En esta investigación se encontró que la rotación de personal se relaciona de manera directa con la producción.

Por último, el autor Ponce (2020) quien, en su tesis de grado desarrollada en el sector comercial en la ciudad de Trujillo, busco determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país. Para ello se estudió una muestra probabilística de 20 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario que consto de 46 preguntas cerradas a los trabajadores, considerando como dimensiones coercitivo, orientativo, afiliativo, democrático, ejemplar, coaching, eficacia, efectividad y eficiencia. En esta investigación se encontró que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y productividad de los

colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial de norte del país

Luego como antecedentes internacionales se revisaron tesis de grado que involucran las variables que se están estudiando.

En primer lugar, tenemos al autor Gonzales (2018) quien, en su tesis de grado desarrollada en Bogotá, Colombia busco analizar los factores que motivan la rotación de personal en áreas administrativas de DIRECTV Colombia en la generación millennial, para ello se estudió una muestra probabilística de 88 trabajadores. Para el estudio se aplicó un cuestionario a los trabajadores, considerando como dimensiones para su evaluación a la rotación voluntaria y rotación involuntaria. En esta investigación se concluyó que los motivos de mayor rotación están asociados al desarrollo personal y profesional y al balance vida-trabajo.

En segundo lugar, tenemos a los autores Cárdenas & Abril (2021) quienes, en su tesis de grado desarrollada en el sector textil en el país de Ecuador, buscaron analizar la relación de la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas textiles de la ciudad de Ambato. Para el estudio se aplicó un cuestionario que consto de 20 preguntas cerradas a los trabajadores, considerando como dimensiones para su evaluación áreas de trabajo, aspectos personales, motivación laboral, puesto de trabajo y ambiente laboral. En esta investigación se encontró que la rotación de personal si influye en el desempeño laboral de los trabajadores, motivo por el cual, es importante que la empresa disminuya los niveles de rotación para mejorar el desempeño de los colaboradores.

De acuerdo a las definiciones que revisan la rotación de personal dentro de una empresa, se mencionan las siguientes:

En primer lugar, el autor Uriesi (2016), refiere que la rotación no es más que sucesos que generan desventaja en las organizaciones, primordialmente por los

costos que la misma genera respecto a la contratación, selección y capacitación para los puestos vacantes, más aún cuando estos puestos son difíciles de ocupar.

Por otro lado, los autores Zaballa, Assafiri, Medina, Nogueira & Medina (2021), señalan que la rotación es la salida de la organización del personal y que la misma se da de dos tipos, la voluntaria que se da por iniciativa del trabajador ya sean por motivos personales, mejor oportunidad de trabajo o insatisfacción en el trabajo actual y la segunda viene a ser la involuntaria que se relaciona a los despidos ya sea por ineficiencia en las tareas realizadas, recorte de personal u otros.

A su vez el autor Mahjob (2019) define que la rotación de personal lleva a la empresa a perder competencias y experiencias en las cuales se ha invertido en capacitación que ha tomado tiempo, el cual se refleja en la productividad. Se puede observar que los trabajadores dejan sus puestos de trabajo porque el mercado laboral les ofrece una mejor oportunidad.

Por su parte los autores Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019) describen la rotación de personal en términos administrativos, como el intercambio del capital humano entre la organización y el mercado laboral. Y que la misma se da por factores internos y que a su vez existen tipos de rotación como la voluntaria e involuntaria.

Así mismo los autores Zaballa, Assafiri, Medina, Nogueira & Medina (2021), mencionan a Chiavenato, quien explica que la rotación está relacionada con el salario, oportunidad de crecimiento profesional, entre otras. Como también la alta oferta de capital humano en el mercado laboral.

A su vez Chiavenato (2020), nos dice que la rotación es la entrada y salida constante de los trabajadores en las organizaciones, las cuales se encuentran en un proceso dinámico de entropía, al perder capital humano valioso, por lo que se debe buscar el equilibrio. A si mismo menciona que la rotación nos lleva a la búsqueda de suplentes, debido a que las salidas se deben compensar con entradas.

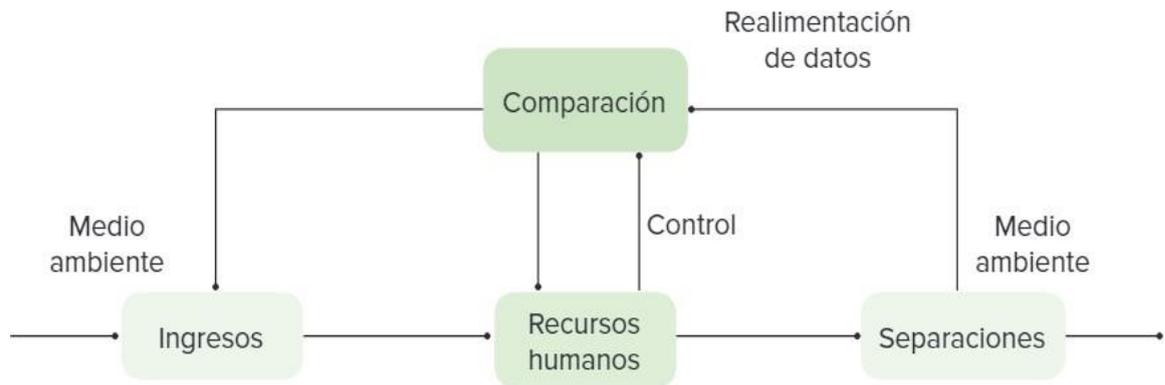


Figura 1. La rotación de personal

Chiavenato (2020), nos dice que el nivel de separación del empleado con su organización es medible

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

Figura 2. Medición de entradas y salidas

- A= Admisiones en determinado periodo
- D= Desvinculación
- PE= Promedio de Empleados contratados en determinado tiempo

Cuando solo se quiere medir el índice de personal que sale y sus causas, no se toman en cuenta las admisiones

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{PE}$$

Figura 3. Medición de salidas

- D=Desvinculación
- PE=Promedio de Empleados contratados en determinado tiempo

La rotación de personal son efectos que vienen de factores internos o externos a la empresa. (Chiavenato, 2020).

Por lo cual se ha tomado como dimensiones para la variable rotación de personal al factor interno y externo.

Los Factores internos son aquellos que se presentan dentro de la organización. (Chiavenato, 2020).

- Política salarial y de prestaciones
- Oportunidades de crecimiento profesional
- Relaciones humanas
- Condiciones físicas de trabajo
- Cultura organizacional
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos
- Criterios y programas de capacitación de recursos humanos
- Criterios de evaluación del desempeño

Los Factores externos son los que se encuentran fuera de la empresa y afectan a la misma. (Chiavenato, 2020).

- Situación de la oferta y demanda de recursos humanos

- Coyuntura económica
- Oportunidad de empleo en el mercado

De acuerdo a las teorías que revisan la rotación de personal dentro de una empresa, se mencionan las siguientes:

En primer lugar, se nombra la teoría de Lewin, la cual refiere que el comportamiento humano se relaciona al factor interno que abarca el carácter, instrucción, estímulo, apreciación y aptitudes; y al factor externo que abarca el ambiente laboral, normas, cultura, procedimientos, premios, castigos, entre otros. Las actitudes del personal se relacionan al ambiente actual. (Chiavenato, 2020).

Teoría de las necesidades de Maslow, esta jerarquía empieza desde las necesidades primarias y las necesidades secundarias. Esta teoría muestra que mientras se vaya satisfaciendo las necesidades primarias se van desarrollando necesidades y deseos más elevados que provienen de fuerzas internas del ser humano pero que pocos llegan a la jerarquía más alta que es la de autorregulación. (Chiavenato, 2020).

Teoría de los factores de Herzberg, sirve para determinar el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, la cual se basa en el ambiente externo, la motivación de las personas para trabajar está influenciada por dos factores, el primero es el factor higiénico que se basa en las condiciones de trabajo y que los jefes quieren usar como estrategia pero no tiene un mayor peso para influir en la conducta del trabajador pero en cambio si este factor falla si provocaría insatisfacción en los empleados, por tal motivo se le conoce como factores de insatisfacción. El segundo es el factor motivacional que se refiere al sentimiento de sentirse realizado profesionalmente. (Chiavenato, 2020).

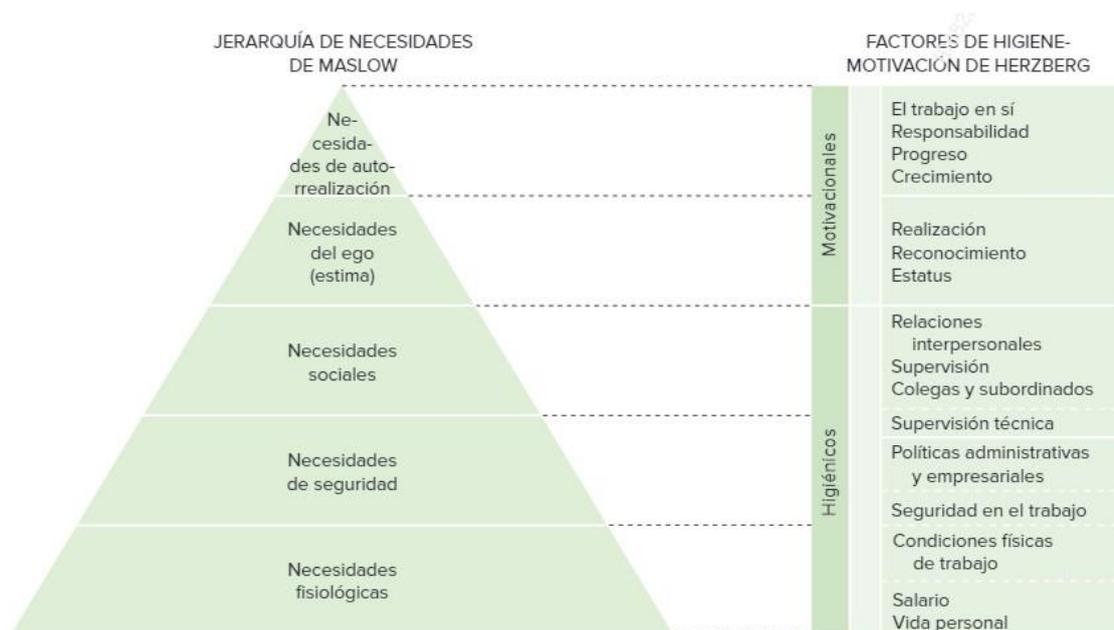


Figura 4. Modelos de motivación de Maslow y Herzberg

Por otro lado, Rojas & Madero (2018), explican la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, donde se indica que el factor más importante de la organización es la humana y como las recompensas sociales son básicas para la motivación ya que satisface necesidades tanto sociales como la estima. Contradiendo las ideas de Taylor.

Finalmente, De Antoni (2020), explica la teoría de la contingencia que ha ido evolucionando desde los autores Burns & Stalker 1961, hasta Barrientos 2013, se menciona que trata de un enfoque donde nada es cierto en las organizaciones y todo depende del cambio en el ambiente donde destacan dos factores, internos y externos.

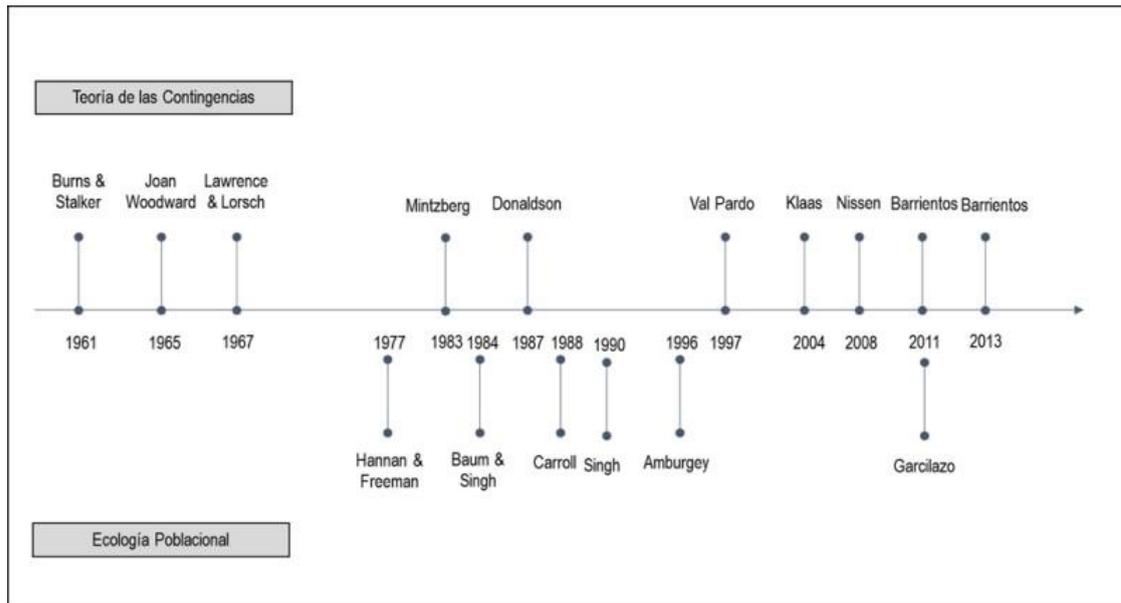


Figura 5. Evolución de principales autores teoría de las contingencias

De acuerdo a las definiciones que revisan la productividad dentro de una empresa, se mencionan las siguientes:

En primer lugar, los autores Fontalvo, De la Hoz Granadillo & Morelos (2018), mencionan que la productividad se refiere al volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar el nivel del mismo, es decir las salidas y entradas. Indican también que la productividad está relacionada con la eficiencia y eficacia. Existen factores que determinan la productividad que se alcanza en la empresa y uno de ellos y el más importante es el recurso humano ya que son quienes desarrollan todo el proceso para llegar a las metas de la empresa facilitando la labor de los gerentes y los administradores.

Así mismo la OIT (2016), nos dice que la productividad se puede dividir en factores que se pueden controlar en la organización, los cuales son: factores internos y externos.

Por otro lado, el autor Estrada (2018) refiere que al llegar a despedir a un trabajador con conocimiento y experiencia probablemente su reemplazo no podrá llegar al mismo nivel de productividad. Aunque cada persona aprende de diferentes maneras cuanto mucho su perfil profesional, sin embargo, debe tenerse en cuenta los factores tiempo promedio de reemplazo y tiempo estimado en el cual se alcanza el nivel de productividad.

Por su parte, Gutiérrez (2020), explica que la productividad nos es más que el resultado de procesos o sistemas y que al potenciar la misma considerando los recursos utilizados genera mejores resultados. Luego nos dice que la productividad se ve mediante tres factores: Eficiencia, eficacia y efectividad.

Por lo cual se ha tomado como dimensiones para la productividad a la eficiencia, eficacia y efectividad

La eficiencia se relaciona con el resultado alcanzado y los recursos que se han utilizado. (Gutiérrez, 2020).

- Recursos utilizados
- Mejora de procesos
- Tecnología

La eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados. (Gutiérrez, 2020).

- Actividades planificadas
- Resultado alcanzado
- Tiempo empleado

La efectividad alude al hecho de que los objetivos planteados son trascendentes y deben lograrse. (Gutiérrez, 2020).

- Objetivos alcanzados

Productividad: mejoramiento continuo del sistema

Más que producir rápido, se trata de producir mejor

Productividad = Eficiencia x eficacia

$$\frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Tiempo total}} = \frac{\text{Tiempo útil}}{\text{Tiempo total}} \times \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Tiempo útil}}$$



Figura 6. La productividad y sus componentes

De acuerdo a las teorías que revisan la productividad dentro de una empresa, se mencionan las siguientes:

En primer lugar, se nombra la teoría de Vroom, la cual se limita a producir mediante la motivación y abarcan: motivos personales, logro de objetivos y alta productividad e influencia en su productividad. (Chiavenato, 2020).

Teoría de las expectativas de Lawler, aquí se evidencia que el dinero es un factor motivacional en la conducta, pero por otro lado se encontró que la implementación incorrecta de este factor no funciona, esto se debe a la demora del incentivo salarial y como la evaluación de desempeño es ineficiente dado que los gerentes tratan de igual manera a aquellos que producen poco y a los que producen más, dándoles el mismo salario. (Chiavenato, 2020).

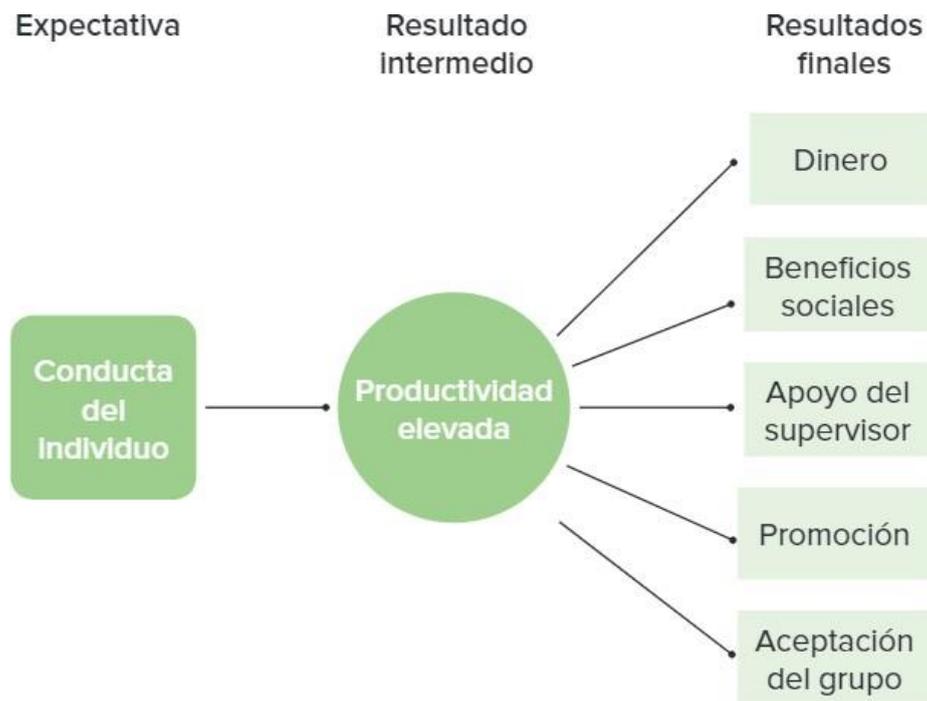


Figura 7. Modelo de expectativas

Por otro lado, Almanza, Calderón & Vargas (2018), nos hablan de la teoría científica de la administración impulsada por Frederick Winslow Taylor que supuso un cambio radical en la forma de trabajar, se basa en formas eficientes de aprovechar el trabajo sin perder tiempo y dinero favoreciendo a si la productividad. Taylor define cuatro principios de la administración científica que se deben seguir para dirigir una empresa, los cuales son:

- Principio de la planeación: Método basado en el procedimiento científico
- Principio de preparación: Selección científica de acuerdo a capacidades
- Principio de control: Controlar el trabajo de acuerdo a las políticas de la organización
- Principio de la ejecución: División del trabajo

Chiavenato (2020) explica la teoría X y la teoría Y de McGregor, la cuales se basan en dos teorías opuestas de acuerdo a los modelos de personas. La teoría X que es la tradicional se basa en conceptos erróneos y anticuados respecto a la naturaleza humana, su estilo de dirección se base en:

- La motivación del hombre viene del factor económico
- La organización controla los factores económicos, por ende, controla al hombre
- Las emociones no deben interferir en los intereses del individuo por ser irracionales
- Las organizaciones deben planearse para controlar y neutralizar los sentimientos del hombre
- Por naturaleza el hombre es flojo y su único incentivo es el factor económico
- Los objetivos personales del hombre mayormente no van con los de la empresa
- El hombre no puede disciplinarse

Según McGregor estas opiniones aún existen en algunas empresas, que consideran a los hombres ociosos y que solo se incentivan con el dinero ya que ven al trabajo como un castigo.

Por otro lado, la teoría Y viene a ser la teoría moderna, donde prevalece la motivación humana, su estilo de dirección se basa en:

- De acuerdo a las condiciones el trabajo puede ser satisfactorio o lo contrario
- Las sanciones no estimulan los esfuerzos, las personas pueden realizar sus actividades si se sienten cómodas y motivadas
- La organización debe involucrar al hombre con los objetivos, para que ellos se sientan autorrealizados y cumplan de manera eficiente con sus tareas que beneficiaran a la organización misma

- La falta de responsabilidad no es característica del hombre, si pocos son así es por aspectos personales que lo han hecho así, ya que generalmente el hombre busca aprender y tener responsabilidades que lo ayuden a prosperar
- El ingenio del hombre en resolver problemas organizacionales no es escasa, se encuentra con facilidad
- El intelecto del personal no es aprovechado en su totalidad

Así mismo William Ouchi realiza una alineación real respecto al interés de los trabajadores con la organización y la denomino la teoría Z, en referencia a la contribución de McGregor, donde muestra que la productividad se basa en administrar personas más que algo tecnológico, donde prevalecen los valores, estilos y costumbres.

La productividad es fundamental ya que mediante el indicador de la misma se puede conocer los recursos utilizados para llegar al alcance de los objetivos. La misma está ligada a factores internos y externos que determinan el comportamiento de la productividad, entre ello se encuentra el recurso humano que es el más valioso. (Fontalvo, De la Hoz Granadillo & Morelos, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La siguiente investigación es de tipo aplicada. Ya que como mencionan Hernández, Fernández & Baptista (2014), la investigación aplicada consiste en resolver problemas prácticos. Por su parte Arias (2020), refiere que este tipo de investigación resuelve problemas prácticos basados en hallazgos y descubrimientos planteados en el objetivo de estudio.

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal. Arias (2020), señala que el diseño no experimental refiere de estudios donde no se manipulan las variables. Este diseño se puede clasificar en transaccional o transversal que refiere a la recopilación de datos en un momento único. No existen condiciones experimentales donde se pueda someter a las variables a estudiar, es decir no hay manipulación de las mismas.

El nivel de investigación es correlacional / descriptivo. Arias (2020), menciona que los estudios de nivel correlacional buscan saber cómo se comporta una variable según la otra. Los estudios de nivel descriptivo presiden eventos, pero se debe tener la base teórica correcta.

El enfoque de investigación es cuantitativo. Según Hernández, Fernández & Baptista, (2014), nos dicen que este enfoque se basa en recolectar datos para realizar la prueba de hipótesis, mediante la medición numérica y análisis estadístico para probar la teoría.

3.2. Variables y operacionalización

La siguiente investigación se trabajó con dos variables. La tabla de operacionalización se encuentra en Anexo I.

Variable 1: Rotación de personal

Dimensiones: Factor interno y factor externo

Variable 2: Productividad

Dimensiones: Eficacia, eficiencia y efectividad

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por 40 trabajadores que laboran en una entidad pública de la Provincia Constitucional del Callao. Para Hernández, Fernández & Baptista (2014), la población o universo es un grupo de casos que conciertan homogéneamente.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión: personal que se encuentre laborando
- Criterios de exclusión: personal que se encuentre de licencia o de vacaciones

Muestra y muestreo

Ya que la población no es grande, no se tomó muestra ni muestreo, se trabajó con toda la población. Hernández, Fernández & Baptista (2014), refieren que la muestra es un grupo que representa a la población, es decir es representativa.

Unidad de análisis

Trabajadores del área de Recursos Humanos de una entidad pública que se encontraron presentes el día que se aplicó la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se usó la encuesta, dirigida a los 40 trabajadores de la empresa con el propósito de que brinden datos sobre las variables de estudio. Según Arias (2020), la técnica es la respuesta al desarrollo científico, es el medio.

Por tal motivo el instrumento que se uso fue el cuestionario estructurado para cada variable. Según Arias (2020), refiere que el instrumento es la herramienta que sirve de apoyo para el logro del propósito de estudio y el cuestionario es parte del instrumento el cual se puede aplicar a cualquier alcance de investigación, estos pueden ser virtuales o físicos.

Tabla 1. *Técnica he instrumento de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento
Rotación de personal	Encuesta	Cuestionario con Escala de Likert
Productividad	Encuesta	Cuestionario con Escala de Likert

Fuente: elaboración propia

Para el juicio de expertos, se validó el instrumento con docentes de la universidad César Vallejo, quienes son especialistas en las variables presentadas, los resultados se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. *Resultado de juicio de experto*

Juez experto	Grado	Resultado
Econ. Mayorga Sánchez Ernesto	Doctor	Aceptable
Lobatón Gutiérrez Carlos Augusto	Magister	Aceptable
Álvarez Rodríguez Juliana Cristina	Magister	Aceptable

Fuente: elaboración propia

La confiabilidad para el instrumento que mide la rotación de personal y la productividad, se realizó mediante un trabajo piloto con una muestra semejante a la muestra real de la cual se tomó a 10 colaboradores, se procesaron con el Alfa de Cronbach resultando los instrumentos confiables para su aplicación.

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach
Rotación de personal	,820
Productividad	,941

Nota: confiabilidad del instrumento de variables tomado de los resultados de SPSS25.

3.5. Procedimientos

Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario que se aplicó al personal de la empresa. El cual estuvo compuesto de 17 preguntas cerradas para la variable rotación de personal y 13 preguntas cerradas para la variable productividad, las cuales fueron marcadas según la escala Likert. El cuestionario se aplicó a trabajadores de una entidad pública en la Provincia Constitucional del Callao, con el consentimiento de los mismos. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), mencionan que la escala Likert es el grupo de ítems con categorías de tres, cinco o siete que tienen el propósito de mediar la reacción del sujeto.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados, codificados, tabulados y procesados mediante el software SPSS v.25, los resultados están presentados en estadísticos inferenciales y estadísticos descriptivos.

Estadística inferencial

Se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros. Se basa en el concepto de distribución muestral. Por tal razón se observó el grado de correlación de nuestras variables mediante correlación Pearson la cual sirve para relacionar estadísticamente escalas de tipo Likert. (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Se procedió a realizar la prueba de normalidad, donde Kolmogórov-Smirnov es utilizado cuando la muestra es (>50) y Shapiro-Wilk es utilizado cuando la muestra es (<50)

Hi: Los datos son provenientes de una distribución normal

H0: Los datos no provienen de una distribución normal

Donde el nivel de significancia: 0,05 Estadístico de prueba: Sig. < 0,05, se rechaza; Sig. > 0,05 se acepta Hi

Tabla 4. *Coefficiente de correlación de variables*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,090	40	,200*	,955	40	,116
Productividad	,097	40	,200*	,973	40	,460

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: coeficiente de correlación de variables tomado de los resultados de SPSS25.

Explicación:

En la Tabla N° 4, podemos apreciar que como significancia se obtuvo ,116 para la variable Rotación de Personal y ,460 para la variable Productividad, ambas > 0,05, por lo cual se acepta que los datos proceden de una distribución normal. La prueba de hipótesis de la presente investigación se trabajó con el coeficiente de correlación Pearson, ya que el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las variables Rotación de personal y Productividad. Previamente se realizó la prueba de normalidad la cual nos indicó el tipo estadístico más adecuado para la investigación, el cual fue estadístico paramétrico. Sin embargo, de acuerdo a la teoría se realizó la prueba de Shapiro-Wilk, tomando en cuenta que la muestra fue menor a 50 encuestados.

Tabla 5: *Tabla de interpretación*

0.01 – 0.04	Muy baja correlación
0.04 – 0.07	Moderada correlación
0.07 – 1.00	Alta correlación

(Gonzales & Pazmiño 2015)

Estadística descriptiva

La estadística descriptiva sirve para obtener distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad (Hernández, Fernández & Baptista 2008) por tal motivo, el método de análisis que se utilizó fue estadístico descriptivo ya que se aplicó al momento de obtener las tablas de distribución de frecuencias, niveles, tablas y gráficos.

Baremo

Para medir y evaluar los niveles de las variables estudiadas se utilizó esta herramienta, que permitió definir un rango para un conjunto de elementos según sus características

Tabla 6. *Niveles de Rotación de personal y productividad*

Nivel	Rotación de personal	Productividad
Nivel bajo	17 - 39	13 - 30
Nivel medio	40 - 49	31 - 41
Nivel alto	50 - 85	42 - 65

Nota. Tomado de resultados SPSS 25

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación contiene información de otros autores sin alterar los datos de los mismos, respetando los estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad, citando cada fuente para de esta manera proteger los derechos y bienestar de los investigadores, por lo tanto, no existe ningún plagio en el contenido de este trabajo.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Hipótesis general

H0. No existe relación directa y significativa entre la Rotación de Personal y la Productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021

H1. Existe relación directa y significativa entre la Rotación de Personal y la Productividad de los de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

Tabla 7. Prueba de hipótesis

		Rotación de personal	Productividad
Rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota: coeficiente de correlación de variables tomado de los resultados de SPSS25.

Regla de decisión

Sig. > 0.05 Se acepta la H0 y se rechaza la H1

Sig. < 0.05 Se acepta la H1 y se rechaza la H0

En la tabla estadística se señala que hay una correlación de 0,576. Se muestra una relación de grado moderado entre la variable Rotación de Personal y Productividad según la tabla de interpretación. Además, se observa una significancia de 0,00, lo cual Sig. < 0.05 por lo tanto se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que las variables en estudio se relacionan significativamente. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que la Rotación de Personal incide de manera

moderada en la Productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

Tabla 8. *Correlación para la dimensión Factor Interno y la variable Productividad*

		Factor interno	Productividad
Factor interno	Correlación de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota: coeficiente de correlación de variables tomado de los resultados de SPSS25.

En la tabla estadística se señala que hay una correlación de 0,568. El grado de correlación muestra una relación de grado moderado entre la dimensión Factor Interno y la Productividad según la tabla de interpretación. Además, se observa una significancia de 0,00, lo cual Sig. < 0.05 por lo tanto se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que las variables en estudio se relacionan significativamente. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que el Factor Interno incide de manera moderada en la Productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021

Tabla 9. *Correlación para la dimensión Factor Externo y la variable Productividad*

		Factor externo	Productividad
Factor externo	Correlación de Pearson	1	,098
	Sig. (bilateral)		,548
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,098	1
	Sig. (bilateral)	,548	
	N	40	40

Nota: coeficiente de correlación de variables tomado de los resultados de SPSS25.

En la tabla estadística se señala que hay una correlación de 0,098. El grado de correlación muestra una relación de grado muy baja entre la dimensión Factor Externo y la Productividad según la tabla de interpretación. Además, se observa una significancia de 0,548, lo cual Sig. > 0.05 por lo tanto no se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que las variables en estudio se relacionan significativamente. Por lo cual, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, concluyendo que el Factor Externo no incide de manera moderada en la Productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.

Análisis descriptivo

Variable Rotación de Personal

Tabla 10. *Tabla de frecuencia de la variable Rotación de Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Nivel medio	19	47,5	47,5	55,0
	Nivel alto	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: tabla de frecuencia de variables tomado de los resultados de SPSS25.

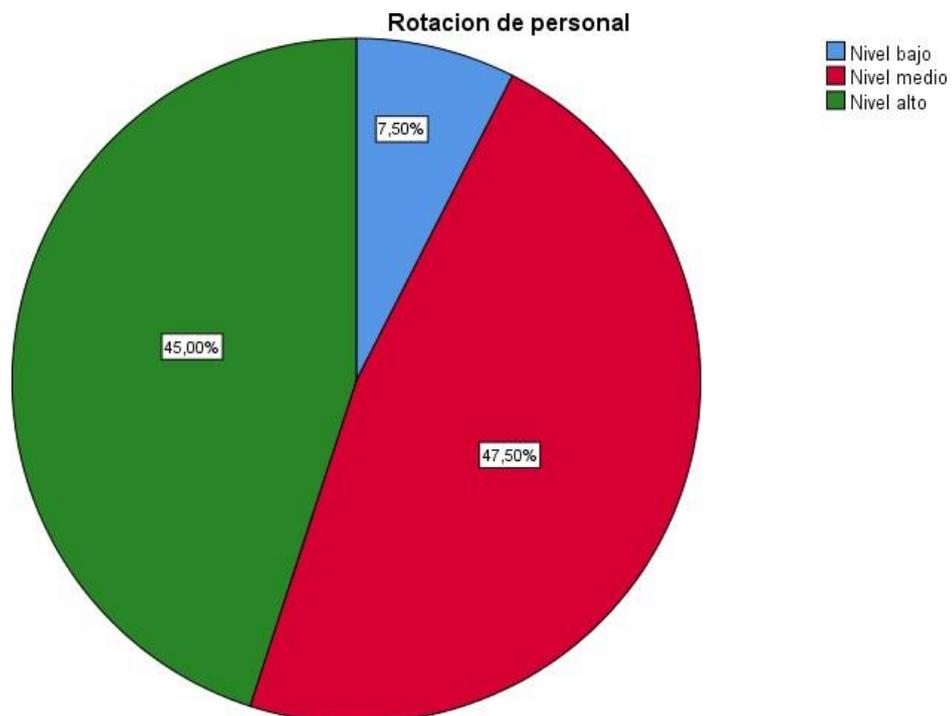


Figura 8. Rotación de Personal

Según la tabla N° 10, el 7,50% de los trabajadores encuestados indicaron que existe Rotación de Personal en un nivel bajo en la empresa. El 47,50% de los trabajadores encuestados indicaron que existe Rotación de Personal de nivel medio en la empresa. Mientras que 45,50% de los trabajadores encuestados indicaron que existe Rotación de Personal de nivel alto. Por lo que se concluye que el nivel de Rotación de Personal es medio.

Variable Productividad

Tabla 11. *Tabla de frecuencia de la variable Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	13	32,5	32,5	32,5
	Nivel medio	17	42,5	42,5	75,0
	Nivel alto	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: tabla de frecuencia de variables tomado de los resultados de SPSS25.

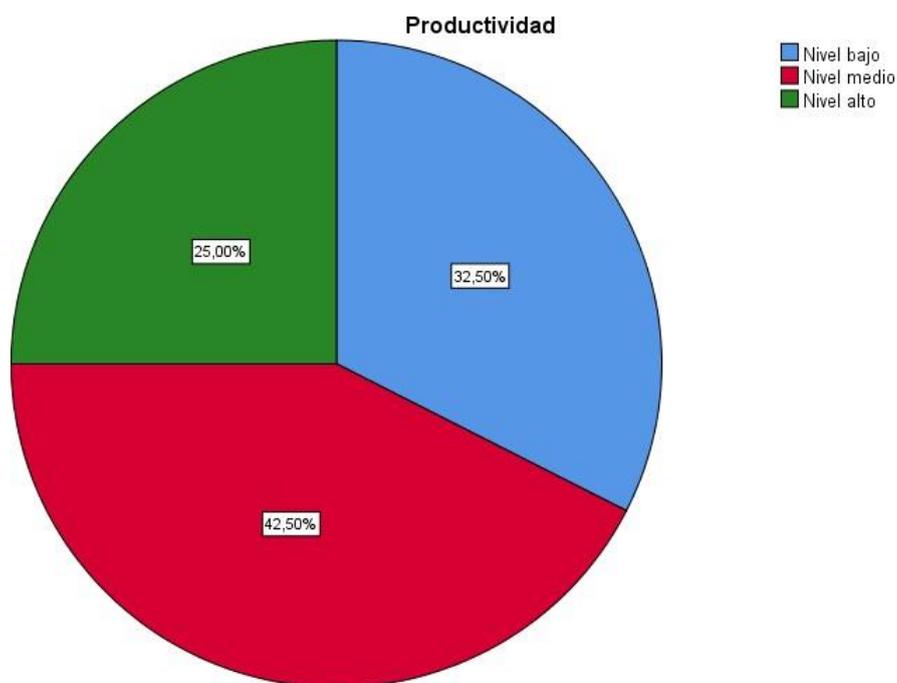


Figura 9. Productividad

Según la tabla N° 11, el 32,50% de los trabajadores encuestados indicaron que existe Productividad de nivel bajo en la empresa. El 42,50% de los trabajadores encuestados indicaron que existe Productividad de nivel medio en la empresa. Mientras que el 25% de los encuestados indicaron que existe Productividad de nivel alto. Por lo que se concluye que el nivel de Productividad es medio.

Dimensión factor interno

Tabla 12. Tabla de frecuencia de la dimensión Factor Interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel medio	12	30,0	30,0	30,0
	Nivel alto	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: tabla de frecuencia de dimensiones tomado de los resultados de SPSS25.

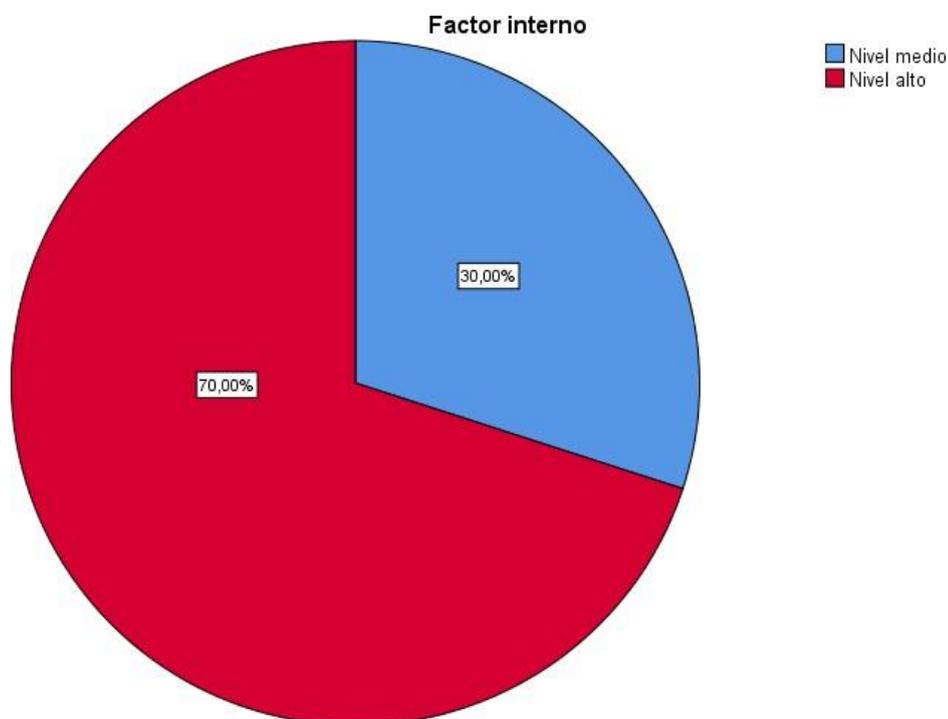


Figura 10. Factor interno

Según la tabla N° 12, el 30% de los trabajadores encuestados indicaron que la dimensión factor interno se encuentra en un nivel medio en la empresa. Mientras que 70% de los trabajadores encuestados indicaron que la dimensión factor interno se encuentra en un nivel alto. Por lo que se concluye que el nivel del factor interno es alto.

Dimensión Factor Externo

Tabla 13. *Tabla de frecuencia de la dimensión Factor Externo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	18	45,0	45,0	45,0
	Nivel medio	12	30,0	30,0	75,0
	Nivel alto	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: tabla de frecuencia de dimensiones tomado de los resultados de SPSS25.

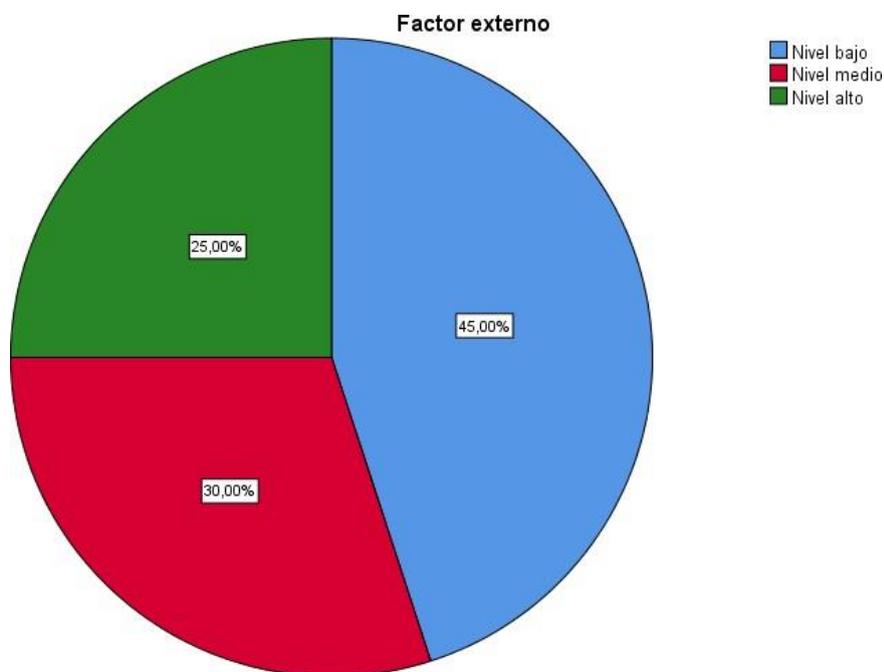


Figura 11. Factor externo

Según la tabla N° 13, el 45% de los trabajadores encuestados indicaron que la dimensión factor externo se encuentra en un nivel bajo en la empresa. El 30% de los trabajadores encuestados indicaron que la dimensión factor externo se encuentra en un nivel medio en la empresa. Mientras que el 25% de los trabajadores encuestados indicaron que la dimensión factor externo se encuentra en un nivel alto. Por lo que se concluye que el nivel del factor externo es bajo.

V. DISCUSIÓN

La alta rotación de personal manifestada en las entidades públicas, afecta a las mismas ya que el tiempo de ausencia de los trabajadores que renunciaron o fueron despedidos genera una baja o ausente productividad. En tal sentido con el propósito de encontrar una solución a este problema y brindar las recomendaciones del caso se desarrolló este estudio el cual tuvo como objetivo general:

Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021. Para tal fin se aplicó un cuestionario de 17 preguntas para la primera variable rotación de personal y de 13 preguntas para la segunda variable productividad, mismas que fueron validadas por 3 especialistas en la materia, el instrumento que midió la rotación de personal tuvo un alfa de Cronbach de 0,820 y el instrumento que midió la productividad tuvo un alfa de Cronbach de 0,941. Para la variable rotación de personal se revisaron teorías como las de Lewin y la teoría de las contingencias, por otro lado, para la variable productividad se revisaron teorías como las de Vroom y la teoría de las expectativas de Lawer. La muestra se conformó por 40 trabajadores de una entidad pública en la Provincia Constitucional del Callao, la misma fue desarrollada los días 25 al 29 de octubre y el día 23 de noviembre. Luego de analizar y tabular los datos se concluyó que la rotación de personal y la productividad tienen una relación significativa ($\text{Sig.} = 0,000$) con un grado de fuerza moderada ($\text{Correlación de Pearson} = 0,580$). Estos resultados coinciden con la investigación de tres autores quienes trabajaron con las mismas variables de este estudio, en primer lugar tenemos al autor Becerra (2019) quien en su tesis muestra las mismas dimensiones para la variable productividad, las cuales fueron: eficiencia, eficacia y efectividad, y se señala que el nivel de rotación de personal es regular y que existe una relación moderada y significativa con la productividad de 0,590 de los trabajadores de la empresa, lo cual la empresa no lo considera óptimo y por lo tanto creen que una mejor gestión ayudaría a una mejor productividad. En segundo lugar, el autor Viera (2021) en su tesis de maestría usó dos de las mismas dimensiones para la variable productividad, las cuales fueron: eficiencia y eficacia y señala que existe una relación considerable entre la rotación de personal y la

productividad de 0,616 de los trabajadores de una empresa naval. La metodología usada en esta investigación fue cuantitativa de tipo aplicada y el espacio se situó en la provincia constitucional del Callao, igual que este trabajo de investigación. Así mismo el autor señala que a pesar de que existe relación entre las variables no necesariamente perjudicaría a la empresa, siempre y cuando el personal que sale no ocupe un cargo importante, sin embargo, refiere que se deben emplear encuestas para conocer a fondo las inquietudes del personal y poder aplicar mejoras. En tercer lugar, tenemos al autor Chávez (2019) quien en su tesis de maestría concluye que la variable rotación y la variable productividad se relacionan significativamente, además su coeficiente de correlación fue de 0,759 que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. Lo cual significa que mientras mayor es la rotación de personal menor es la productividad de los trabajadores, por lo que el autor menciona que este problema puede mejorar si se emplean políticas públicas que mejoren la gestión.

Por otro lado, el autor Cárdenas (2021) en su tesis de maestría desarrollada en el país de Ecuador utilizó una de las variables de este estudio, la cual fue rotación de personal, donde mostro un resultado diferente al de este trabajo el cual señala que fue alto. El autor menciona que esto ocurre debido a la fragilidad en la que se encuentran las áreas de trabajo y la desmotivación de los empleados y refiere que si se emplean evaluaciones a los trabajadores se pueden tomar acciones correctivas.

Finalmente, respecto al objetivo general, se hayo que el autor Carhuapoma (2019) en su tesis de maestría uso dos de las mismas dimensiones para la variable rotación de personal: factor interno y factor externo sin embargo los resultados fueron diferentes al de este estudio ya que se indica que no existe relación entre las variables de estudio dado que el valor de la significancia bilateral fue de 0.607. la cual es $> 0,005$. De igual forma el autor menciona que se debe mejorar la propuesta laboral para evitar disertación de personal.

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia

Constitucional del Callao, 2021. Dio como resultado que el factor interno incide de manera positiva en la productividad de los trabajadores de una entidad pública, ya que hay una correlación de 0,568. El grado de correlación muestra una relación de grado moderado entre la dimensión Factor Interno y la Productividad. Su significancia fue de 0,00, lo cual $\text{Sig.} < 0.05$ por lo tanto se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que las variables en estudio se relacionan significativamente. Estos resultados se contradicen con los del autor Carhuapoma (2019) que a pesar de trabajar con las mismas variables que este estudio se encontraron diferencias en los resultados, respecto al objetivo específico, este indica que la relación entre el factor interno y la productividad no existe ya que se aprecia una significancia de 0,278 lo que indica que la productividad es considerable por lo que se logra alcanzar las metas asignadas.

De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar la relación entre el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021. Dio como resultado que hay una correlación de 0,098. El grado de correlación muestra una relación de grado muy baja entre la dimensión factor externo y la productividad, se observa una significancia de 0,548, lo cual $\text{Sig.} > 0.05$ por lo tanto no se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que las variables en estudio se relacionan significativamente. Por lo cual se concluye que el factor externo no incide de manera positiva en la Productividad de los trabajadores. Estos resultados se contradicen con los del autor Carhuapoma (2019) que a pesar de trabajar con las mismas variables que este estudio se encontraron diferencias en los resultados, respecto al objetivo específico, este indica que la relación entre el factor externo y la productividad arroja una significancia de 0,034 lo que indica que si existe relación entre la dimensión y la variable esto posiblemente se deba a las características de la población o tamaño de la muestra.

Así mismo para la variable rotación de personal según la encuesta el 7,50% de los trabajadores indicaron que existe rotación de personal en un nivel bajo en la empresa, el 47,50% de los trabajadores indicaron que existe rotación de personal de nivel medio en la empresa. Mientras que 45,50% de los trabajadores indicaron

que existe rotación de personal de nivel alto. Por lo que se concluye que el nivel de Rotación de Personal de la entidad pública es medio. Estos resultados coinciden con la investigación del autor Chávez (2019) quien en su trabajo determino que la rotación de personal se da en un nivel medio con un 42.1%. Por otro lado, el autor Sánchez (2016) tiene un resultado diferente, donde La tasa de rotación de personal es alta en la empresa Scotiabank con un 69.64% lo que revela la rapidez de la rotación de personal en esta institución.

Por otro lado, para la variable productividad según la encuesta el 32,50% de los trabajadores indicaron que existe productividad de nivel bajo en la empresa, el 42,50% de los trabajadores indicaron que existe productividad de nivel medio en la empresa y el 25% de los encuestados indicaron que existe Productividad de nivel alto. Por lo que se concluye que el nivel de Productividad en la entidad pública es medio. Estos resultados coinciden con la investigación del autor Chávez (2019) quien en su trabajo determino que la productividad de personal se da en un nivel medio con un 42.1%. Al contrario de estos resultados en la investigación del autor Ponce (2020) se trabajó con las mismas dimensiones que este trabajo para la variable productividad, pero en el estudio se mostró un nivel de productividad alto de 55% lo que quiere decir que si existe una buena gestión de liderazgo y hay un alto nivel de productividad en la empresa.

Finalmente se pudo apreciar que dentro de las dimensiones de rotación de personal el factor interno es quien tuvo relación con la productividad deduciendo así que esto se genera dentro de la empresa, ya sea porque los empleados buscan mejoras personales que no encuentran en su centro de labor. Así mismo se hayo una coincidencia en el estudio del autor Gonzales (2018) donde refiere que la rotación de personal en la empresa de telecomunicaciones en Bogotá es por decisión de la empresa ya que no valora al talento humano negándoles acceso a un mejor salario y un crecimiento personal y profesional, dejando así a los empleados libres de escoger mejores oportunidades en el mercado laboral. De igual manera señala que si se emplea una comunicación vertical y horizontal se puede mantener el interés del empleado en la empresa y de esta manera disminuir el nivel de rotación.

VI. CONCLUSIONES

Ya realizado el presente trabajo de investigación y analizado los resultados y discusiones se llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo al objetivo general como principal hallazgo se infiere que la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública tienen una relación significativa, directa y moderada (Sig. = 0,000; Correlación de Pearson = 0,576), lo que significa que si se mejora la rotación de personal dentro de la empresa se mejora de manera directa la productividad de los trabajadores de la entidad pública. Entendiéndose de esta manera que se está realizando una eficiente gestión.
- De acuerdo al primer objetivo específico como principal hallazgo se infiere que el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública tienen una relación significativa, directa y moderada (Sig. = 0,000; Correlación de Pearson = 0,568), lo que significa que si se mejora el factor interno respecto a las políticas de la empresa como los factores motivacionales se mejoraría de manera directa la productividad de los trabajadores de la entidad pública. Realizando así una buena gestión.
- De acuerdo al segundo objetivo específico como principal hallazgo se infiere que el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública no tienen una relación significativa, directa y moderada (Sig. = 0,548; Correlación de Pearson = 0,098), lo que significa que el factor externo no incide en la productividad de los trabajadores y que la baja productividad se debe solo a factores internos, dejando ver que la rotación es por iniciativa de la empresa al no valorar a los trabajadores lo que genera insatisfacción en los mismo y por tal motivo baja productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Ya realizado el presente trabajo de investigación y analizado los resultados y discusiones se llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo al objetivo general se recomienda a la empresa, específicamente al área de recursos humanos realizar entrevistas de separación al personal que deja la empresa ya sea por renuncia o despido, con el fin de realizar un diagnóstico de las posibles causas y poder tomar medidas sobre ello. De igual manera a los jefes de cada área crear planes que vayan acorde con los objetivos y dentro de ellos considerar los posibles imprevistos que puedan ocurrir para que así estén preparados y se dé una solución efectiva la cual no afecte los resultados esperados. Así mismo priorizar su recurso más valioso que es el capital humano, brindarles un buen trato, reconocer sus logros mediante bonos al buen desempeño y hacerlos partícipes de los proyectos y decisiones, ya que un personal que se siente parte de la empresa se compromete y trabaja eficientemente.
- De acuerdo al primer objetivo específico se recomienda al área de recursos humanos mejorar sus políticas de reclutamiento tanto internas como externas. En el caso del reclutamiento interno establecer coordinación con todas las áreas para llevarlo a cabo y de esta manera ofrecer a los empleados planes de carrera. También se deben aplicar programas de inducción para que el trabajador conozca sus funciones y como desarrollarlas buscando de esta manera la eficiencia y la eficacia del factor humano así mismo brindarles capacitaciones constantes que les permitan adquirir nuevos conocimientos, por último, que se les brinde las condiciones materiales y el espacio adecuado para realizar sus labores con efectividad.
- De acuerdo al segundo objetivo específico se recomienda a la empresa realizar análisis situacionales respecto al mercado laboral para estar siempre alerta y poder retener al talento humano valioso, ya que es este quien hace que la empresa sea productiva. Así mismo proporcionarle un salario equitativo a la realización de sus tareas y su perfil académico, pero sobre

todo a los jefes generar un ambiente de sinergia, que le permita al trabajador sentirse a gusto y contento en el lugar donde trabaja y no tenga la necesidad de buscar otras opciones fuera de la empresa.

REFERENCIAS

- Almanza, J., Calderon, P., & Vargas, J. (2018). Teorias clasicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*, 22(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>
- Aranibar, M., Melendres, V., Ramirez, M., & Garcia, B. (2018). Factors of staff turnover in textile factories of Ensenada CITY, B.C. *Revista Global de Negocios*, 6(2), 25-40. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3050133
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Baharin, Syah, Yusoof, & Mohd. (2020). Impact of Human Resource Investment on Labor Productivity in Indonesia. *Iranian Journal of Management Studies*, 139-164. doi:10.22059/ijms.2019.280284.673616
- Becerra, L. (15 de agosto de 2019). *Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36758>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Revista CUIDARTE*, 10(2), 626. doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Cardenas, & Abril. (2021). *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32014>
- Carhuapoma, Y. (2019). *Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa Sef Peru Holding, 2019*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60073>
- Chavez, S. (10 de agosto de 2019). *Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, Municipalidad Provincial del*

- Santa, 2019. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38771>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (Decima ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Cortina, E. (2014). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional* , 32(2), 94-107. doi:10.21772/ripo.v33n2a02
- Cubillos, C., Reyes, M., & Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *FACCEA*, 7(1), 58-66. Obtenido de <http://www.uniamazonia.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/657>
- Davila, K., & Maguiña, R. (9 de noviembre de 2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro*. Obtenido de Repositorio Academico UPC: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648696/DavilaA_K.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- De Antoni, C. (2020). Una revisión de los acuerdos y discrepancias de la teoría de las contingencias y la teoría de la ecología poblacional. *Ciencias Administrativas*(15). doi:<https://doi.org/10.24215/23143738e057>
- Estrada, R. (2018). El costo de la rotación de personal. *Deloitte*. Obtenido de <https://www.andeanecuador.com.ec/content/dam/assets/dc/Documents/human-capital/Costo%20de%20Rotaci%C3%B3n%20Personal.pdf>
- Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos, J. (2018). Productivity and its factors: Impact on organizational improvement. *Dimension Empresarial*, 16(1), 47-60. doi:<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Gestión. (14 de septiembre de 2018). *Movilidad laboral es mayor en personas de 25 y 30 años, según GRM*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/movilidad-laboral-mayor-personas-25-30-anos-grm-244375-noticia/?ref=gesr>
- Gonzáles, J. (2018). *Causas de rotacion de personal administrativo de la generacion millennial en una empresa de servicios de telecomunicaciones*.

- Obtenido de Universidad EAFIT:
<http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13761>
- Gonzales, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-77.
Obtenido de
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/22/pdf_11
- Gutiérrez, H. (2020). *Calidad y Productividad* (Quinta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Jáuregui, K. (3 de junio de 2018). *Fuga de talentos: ¿Cómo acabar con esta problemática en las organizaciones?* Obtenido de Conexión Esan:
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/07/03/fuga-de-talentos-como-acabar-con-esta-problematika-en-las-organizaciones/>
- Jerez, M., Melewar, T., & Foroudi, P. (2021). The Effect of Waiters' Occupational Identity on Employee Turnover Within The Context of Michelin-Starred Restaurants. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, XX(X), 1-29.
doi:10.1177/10963480211034903
- Mahjob, A. (2019). Work Turnover and Its Impact on the Quality of Productivity in the Industrial Sector. *Research in World Economy*, 10(4), 65-77.
doi:10.5430/rwe.v10n4p65
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton. *Conrado*, 17(80). Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lang=es
- Méndez, A., Rivas, A., & Ramírez, A. (2014). Acciones para disminuir la fluctuación laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(146), 27-33. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15340989003>
- Meza, A. (20 de marzo de 2019). *Rotación de personal: cinco tips para reducirla*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/rotacion-de-personal-cinco-tips-para-reducirla/>

- OIT. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Obtenido de IMESUN:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Oliveira, L., & Toja , E. (2019). Comparing altitudes of public servants and outsourced employees. *RAUSP Management Journal*, 54(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553858038004>
- Pérez , P., & Busso, M. (2015). Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades. *Trabajo y Sociedad*(24), 147-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334696008>
- Ponce, J. (2020). *Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país*. Obtenido de Universidad Privada del Norte:
<https://hdl.handle.net/11537/24088>
- Reyes, G., Maynez, A., Cavazos, J., & Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y Administración*, 64(2), 1-19. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133>
- Rojas , N., & Madero, S. (2018). La Responsabilidad Social Corporativa: Contexto historico y relacion con las Teorías Administrativas. *Conciencia Tecnológica*(55). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94455712001>
- Sánchez, F. (2016). *Remuneración economica y rotacion de personal en Scotiabank, sucursal HUARAZ, 2014*. Obtenido de Universidad Nacional Santiago Atúnez de Mayolo:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2055>
- Sandoval, H. (17 de marzo de 2015). *¿Será posible modernizar la gestión pública?* Obtenido de Conexionesan :
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/03/17/sera-posible-modernizar-gestion-publica/>
- Uriesi, S. (2016). Pay Satisfaction and Work Meaningfulness as Factors of IT Professionals' Turnover Intentions: an Investigation in the Romanian Context. *Postmodern Openings*, 7(2), 149-166. doi:<http://dx.doi.org/10.18662/po/2016.0702.10>

- Vargas, R. (2 de septiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Obtenido de Conexiónesan:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Viera, C. (2021). *Rotación de personal y productividad en una Empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73582>
- Wise, J., & Rojas, V. (2018). Attraction and Retention Model: Case of Mexicali, B.C., Mexico. *Perspective*, 7(3), 155-166.
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/2319714518802020>
- Zaballa , P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 29.
doi:<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

Anexo N° 01. Operacionalización

Tabla 4. Variable y operacionalización

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
Rotación de personal	Según Chiavenato (2020) menciona 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, mientras que la organización aparentemente permanece igual” p. 116	La variable rotación de personal se medirá considerando los factores externos e internos a través de la realización de un cuestionario dirigido a los trabajadores para conocer su percepción.	Factor externo	Situación de oferta y demanda de recursos humanos	1,2	Ordinal
				Coyuntura económica	3	
				Oportunidades de empleo en el mercado	4	
			Factor interno	Política salarial y de prestaciones	5,6	
				Oportunidades de crecimiento profesional	7,8,9	
				Modalidad de contrato	10	
				Relaciones Humanas	11	
				Condiciones físicas de trabajo	12	
				Política de reclutamiento y selección	13,14	
				Criterios y programas de capacitación	15	
Criterios de evaluación del desempeño	16,17					

Fuente: elaboración propia

Anexo N° 02. Operacionalización

Tabla 5. Variable y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
Productividad	Según Gutiérrez (2020), menciona que “la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o sistema, en función de los recursos empleados, por lo que, en general, se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados” p. 21	La variable productividad se medirá considerando los factores eficiencia, eficacia y efectividad a través de la realización de un cuestionario dirigido a los trabajadores para conocer su percepción.	Eficiencia	Recursos utilizados	1,2	Ordinal
				Mejora de procesos	3,4	
				Tecnología	5,6	
			Eficacia	Actividades planificadas	7,8,9	
				Resultado alcanzado	10,11	
				Tiempo empleado	12	
			Efectividad	Objetivos alcanzados	13	

Fuente: elaboración propia

Anexo N° 03. Matriz de consistencia

Tabla 6. Matriz de consistencia

Título: Rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1: ROTACION DE PERSONAL	Tipo de investigación: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental transversal Método: Cuantitativo Población: 40 trabajadores Muestra: 40 trabajadores
¿Cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021?	Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021.	Existe relación directa y significativa entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021	Dimensiones: Factores externos Factores internos	
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD	
¿Cómo se relaciona el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021?	Determinar la relación entre el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021	Existe relación directa y significativa entre el factor interno y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021	Dimensiones: Eficiencia Eficacia Efectividad	
¿Cómo se relaciona el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021?	Determinar la relación entre el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021	Existe relación directa y significativa entre el factor externo y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021		

Fuente: elaboración propia

Anexo N° 04. Instrumento de recolección de datos

Título de la investigación: Rotación de personal y la Productividad en el Gobierno Regional del Callao					
Apellidos y Nombre del investigador: Hernández Checa, Génesis Josselyn – Suarez Alejos, Miguel Antonio					
Apellidos y Nombre del experto: Dr.(c) Econ. Ernesto Mayorga Sánchez – Mg. Juliana Cristina Álvarez Rodríguez – Mg Lobatón Gutiérrez Carlos Augusto					
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	
Rotación de personal	Factor Externo	Oferta y demanda de recursos humanos	¿Considera que la oferta del recurso humano en el mercado laboral se relaciona con la rotación de personal de la empresa? ¿Considera que la demanda del recurso humano en el mercado laboral se relaciona con la rotación de personal de la empresa?	Ordinal: 1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo. 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo	
		Coyuntura económica	¿La coyuntura económica del país ha afectado a la empresa?		
		Oportunidad de empleo en el mercado	¿Considera que otras empresas le ofrecen mejor oportunidad de empleo y estabilidad laboral?		
	Factor interno	Política salarial y de prestaciones	¿Considera que el salario percibido es equitativo con el trabajo realizado? ¿Se le recompensa salarialmente las horas extras trabajadas?		
			Oportunidad de crecimiento profesional		¿Considera que la empresa le brinda oportunidad de crecimiento profesional? ¿La empresa invierte en cursos de especialización que lo hagan competitivo frente a la demanda de profesionales en el mercado laboral? Usted ¿Tiene la posibilidad de acceder a un mejor cargo en la empresa?
		Modalidad de contrato			¿Considera que la rotación de personal se da según la modalidad de contrato?
		Relaciones humanas			¿Siente que se le brinda un buen trato en su área de trabajo?
		Condiciones físicas de trabajo	¿Cuenta con el espacio y los implementos adecuados para realizar su trabajo?		

		Política de reclutamiento y selección	¿El procedimiento de reclutamiento, selección e inducción del personal es el idóneo?
			¿Se considera el perfil académico y formación profesional en la selección de personal?
		Programas de capacitación	¿En la empresa se brindan programas de capacitación para mantener o mejorar el desempeño de los trabajadores?
		Evaluación de desempeño	¿En la empresa se evalúa el rendimiento de sus tareas?
			¿La exigencia en el resultado de las tareas es la misma para todos los trabajadores?

Productividad	Eficiencia	Recursos utilizados	¿La empresa le provee recursos necesarios para la realización de sus tareas?
			¿En el área se ahorra recursos en la realización de las tareas?
		Mejora de procesos	¿Su jefe identifica las necesidades de cambio en la empresa?
			¿En el área se forman grupos de trabajo para realizar las tareas?
		Tecnología	¿La empresa cuenta con softwares necesarios como soporte para la realización de las tareas?
			¿La tecnología que usa la empresa ayuda a optimizar las operaciones realizadas?
	Eficacia	Actividades planificadas	¿Su jefe organiza y crea planes para la ejecución de las metas programadas?
			¿En el área se sigue procedimientos para realizar las actividades?
			¿El personal se compromete para alcanzar las actividades planificadas?
		Resultados alcanzados	¿Las actividades de la empresa se cumplen según lo planeado?
			¿En el área se cumple con las tareas sin desperdiciar recursos ?

Ordinal:

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

		Tiempo empleado	¿En el área se realizan las tareas en el tiempo establecido por la empresa?
	Efectividad	Objetivos alcanzados	¿En el Gobierno Regional del Callao se logra cumplir con los objetivos propuestos?

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

Anexo N° 05. Validación de instrumento por experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg Juliana Cristina Alvarez Rodríguez
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente PFA - Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de la variable Rotación de personal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lima, 22 de setiembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Juliana Cristina Alvarez Rodriguez
 DNI No 09304074 - Telf. 948013497

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Mg Juliana Cristina Alvarez Rodriguez
 5.2. Cargo e institución donde labora: Docente PFA - Universidad César Vallejo
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de la variable Productividad

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lima, 22 de setiembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Juliana Cristina Alvarez Rodriguez
 DNI No 09304074 - Telf. 948013497

Anexo N° 06. Validación de instrumento por experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Lobatón Gutiérrez Carlos Augusto
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de la variable Rotación de personal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí cumple

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lima, ...29 de Setiembre..... del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 08445111 Telf. 999292543

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

5.1. Apellidos y Nombres: Mg. Lobatón Gutiérrez Carlos Augusto

5.2. Cargo e institución donde labora:

5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de la variable Productividad

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

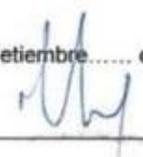
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí cumple

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lima, ...29 de Setiembre..... del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 08445111 Telf. 999292543

Anexo N° 07. Validación de instrumento por experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr.(c) Econ. Ernesto Mayorga Sánchez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Gerente General EMS SAC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de la variable Rotación de personal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lima, 24 de setiembre del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 08133929 Telf. 992487888

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: Dr.(c) Econ. Ernesto Mayorga Sánchez
 5.2. Cargo e institución donde labora: Gerente General EMS SAC
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de la variable Productividad

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lima, 24 de setiembre del 2021


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 08133929 Telf. 992487888



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y la Productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021 ", cuyos autores son HERNANDEZ CHECA GENESIS JOSSELYN, SUAREZ ALEJOS MIGUEL ANTONIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID 0000-0002-7186-9411	Firmado digitalmente por: VROMEROES el 07-12- 2021 22:02:46

Código documento Trilce: TRI - 0209220