



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano.
Municipalidad Provincial del Santa – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Br. CHAVEZ FERNANDEZ, Sara Raquel (ORCID: 0000-0002-7164-4378)

ASESOR:

Dr. ANGULO CABANILLAS, Luis Elmer (ORCID: 0000-0002-9054-6933)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

De igual manera dedico esa tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, valores y por demostrarme siempre su cariño, apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Al hombre que me dio la vida, mi padre quien con sus consejos ha sabido dirigirme, aconsejarme y guiarme para culminar esta etapa de mi vida profesional.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos momentos y malos momentos.

Sara

Agradecimiento

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerzas y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Le doy gracias a mis padres Eulogio Chávez Rojas y María Fernández Cruz por apoyarme sin duda alguna en el trayecto de mi vida que me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. Por brindarme su apoyo incondicional, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir y sé que están orgullosos de la persona en la que me he convertido.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a mi asesor metodólogo Dr. Luis Angulo Cabanillas, por haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad. Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda en esta investigación.

La autora.

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **CHAVEZ FERNANDEZ, SARA RAQUEL**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión del Talento humano, ha sustentado la tesis titulada:

ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA – 2019

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: *... Aprobado por unanimidad...*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

... Mejorar... Tener en cuenta las observaciones...

Chimbote, 10 de agosto del 2019

Hora: *10:33*

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

[Firma]
Dr. Waelyn Ernesto Valverde Alva

Apellidos, Nombres y firma de Secretaria/a de Jurado

[Firma]
Msc. Alex Sivori Ruiz Gomez

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

[Firma]
Dr. Luis Rober Angulo Cabanillas

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sara Raquel Chavez Fernandez, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019” presentado en 83 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Agosto 2019



Sara Raquel Chavez Fernandez

DNI N°70890395

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1.Tipo y diseño de investigación	14
2.2.Operacionalización de las variables	14
2.3.Población, muestra y muestreo	17
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5.Procedimientos	18
2.6.Método de análisis de datos	18
2.7.Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	41
Anexo 3: Validez y confiabilidad	43
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	59
Anexo 5: Base de datos	60
Anexo 6: Artículo científico	61

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Relación entre Rotación y Productividad del Personal	20
Tabla 2	Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Productividad	20
Tabla 3	Relación entre Rotación y la Productividad	23
Tabla 4	Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Eficiencia	23
Tabla 5	Rotación y Eficacia	24
Tabla 6	Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Eficacia	24
Tabla 7	Rotación y Satisfacción laboral	25
Tabla 8	Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Satisfacción laboral	25

Índice de figuras

		Pag.
Figura 1	Descriptiva del Nivel de Rotación	21
Figura 2	Tabla descriptiva del nivel de productividad	22

RESUMEN

La presente investigación titulada, Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, corroborado mediante el coeficiente Rho de Spearman se determinó que P. valor = 0.000 < 0.05 lo cual indica que las variables Rotación y Productividad se relacionan significativamente y su coeficiente de correlación $r = -0,759$ indicando que existe una correlación inversa en grado alto, a la par también se correlacionaron la variable Rotación con las dimensiones de la variable productividad las cuales son eficiencia, eficacia y satisfacción laboral teniendo como resultado una correlación significativa. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional, contó con una población de 95 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario los cuales están conformados por 12 preguntas cerradas, para que puedan marcar según la escala de likert, además fue sometido a validación de juicio de expertos y se midió la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0, 810 para la rotación y 0, 803 para la productividad.

Palabras clave: Rotación, productividad, selección, remuneración.

ABSTRACT

The present research entitled, Rotation and productivity of the staff of the Social and Human Development Management. Santa Provincial Municipality - 2019, had as a general objective to determine the relationship between the rotation and productivity variables of the staff of the Social and Human Development Management, corroborated by the Spearman Rho coefficient, it was determined that P. value = 0.000 < 0.05 which indicates that the variables Rotation and Productivity are significantly related and their correlation coefficient $r = -0.759$ indicating that there is an inverse correlation in a high degree, at the same time the Rotation variable was also correlated with the dimensions of the productivity variable which are efficiency, work efficiency and satisfaction resulting in a significant correlation. The study was applied, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design, had a population of 95 workers, the survey technique was specified whose instrument was the questionnaire which are made up of 12 closed questions, so that they can mark according to the likert scale, it was also once an expert judgment validation and reliability was measured using Cronbach's alpha with a result of 0.810 for rotation and 0.803 for productivity

Keywords: Rotation, productivity, selection, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa que en las entidades públicas la rotación del personal incide mucho en la productividad del personal, puesto que estos no logran comprometerse con la organización y sus áreas, al encontrarse en constante desequilibrio laboral con las excesivas salidas del personal de la entidad. Las causas más conocidas que generan una alta rotación son la carga laboral, las exigencias, una mala cultura organizacional, baja remuneración entre otros, estas causas llegan a ser un dolor de cabeza en los directorios porque al causar una alta rotación también se genera pérdidas económicas al realizarse un nuevo proceso de contratación, es por esto que se dice que puede tener un efecto negativo en una institución, además de llevar a una pérdida de productividad, rentabilidad, conocimiento corporativo, y habilidades y competencias. Adicionalmente, la rotación de personal no es solo un problema para la institución que experimenta una rotación de personal; también puede causar dolores de cabeza a las instituciones externas que se comunican con ellos. Puede ser difícil mantener una relación con una institución con una alta rotación de personal, y puede ser difícil saber cómo comunicarse efectivamente con ellos a través de este período.

A menudo, la relación entre organizaciones o áreas se basa en la comunicación que tiene el personal, la salida de uno de ellos afecta este vínculo. Cuando en la organización se percibe problemas de inestabilidad laboral, el personal se empieza a desmotivar por ende baja su productividad laboral lo que ocasiona pérdidas dentro de la organización.

Performia Colombia que es el suministrador internacional de respuestas para la selección de personal, tomó de sustento el sueldo mínimo de un empleado colombiano, y llegó a la conclusión que las organizaciones pierden \$1.155.687 mensuales por realizar un indebido proceso de selección de un empleado, ya que estos suelen ser rotados a gran escala.

El Perú cuenta con el grado más elevado de rotación en Latinoamérica, manifestó al diario el Comercio Othmar Rabitsch, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos. Explicó que el índice de rotación en el País sobrepasa el 18%, frente al término medio de Latinoamérica, que está entre 5 y 10%. Rabitsch refirió que tanto un personal de alto rango como como uno de menor rango se van de la empresa porque carecen de un excelente clima, esto se debe a que la mayoría de empresas del Perú no cuentan con sistema oportuno de gestión de personal. Por lo tanto se confirma que la productividad se

encuentra relacionada con la rotación ya que a mayor rotación la productividad de la organización baja.

Por lo expuesto anteriormente se justificó el desarrollo de la investigación “Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019”, contribuye a reforzar los conocimientos sobre rotación del personal y productividad en los gobiernos locales

En la presente investigación se cuentan con los siguientes antecedentes: A nivel internacional Cárdenas (2011), en su estudio tenía como objetivo principal conocer los rubros de las empresas que tenían un alto índice en rotación y como objetivos específicos conocer los factores que influyen en la rotación, además de promover el desarrollo socioeconómico del Distrito Metropolitano de Quito y su área de influencia, mediante la concertación de los actores públicos privados locales, para incrementar el nivel y calidad del trabajo, promover la producción local, la innovación tecnológica y la capacitación. Su estudio fue descriptivo correlacional, en su estudio concluyo que las organizaciones tanto las que se dedican al oficio de seguridad particular como las de actividades comerciales de ropa, son empresas que experimentan de una rotación de personal bastante alto, y esto se debe a la cantidad de horas que laboran. El primer factor que se identificó es el clima laboral, encontrando dentro de estas organizaciones una mala relación entre jefe y trabajador, como segundo factor se encontró a la remuneración, ya que se identificó que existe una remuneración baja por el trabajo que realizan el cual no justifica el tiempo laborado, además asevera que al tener estos dos factores predominando se justifica el ineficiencia e ineficacia del personal para el desarrollo de sus labores lo que conlleva a tener un productividad baja. El cincuenta por ciento de las empresas concuerdan que el factor para reducir la rotación del personal es optimizar el clima laboral y la remuneración.

Villegas (2012), en su investigación planteo como propósito general determinar las causas principales de la rotación de personal de receptores pagadores de la región I metropolitana de una Institución Financiera y su primer objetivo específico fue identificar el nivel de rotación de la institución financiera. El estudio fue descriptivo, teniendo como muestra a 162 trabajadores. En su investigación concluyo que conforme a los resultados del estudio, las causas de rotación fueron las siguientes: Otro trabajo, salario, viaje a USA, familia, Universidad, mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, además se identificó el nivel de rotación de la entidad financiera donde se encontró un nivel

de rotación moderado alto y los motivos de rotación, menos reiterativos fueron: Salario y mala actitud de servicio. Esto quiere decir que el salario que devenga del receptor pagador de la Institución Financiera cumple con las expectativas que busca dicho personal.

Castillo y Sabando (2018), en su estudio busca evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía exportadora del Sur. Su investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, donde llegaron a la deducción que existe una relación entre las variables rotación de personal y productividad, además se identificó que la rotación incidió negativamente en la productividad de la compañía, ya que a mayor rotación de personal la producción por personal iba disminuyendo progresivamente por año.

Posteriormente Ccollana (2015), en su investigación busco determinar la relación entre la rotación del personal, el absentismo laboral y la productividad de los operarios de la empresa. Su diseño de estudio fue correlacional, su población estuvo constituido por operarios de la empresa Ángeles Eventos, cuya actividad es la construcción de estructuras efímeras en distintos puntos de Lima Metropolitana. El tamaño de la población asciende a 85 operarios en planilla. En su tesis concluyo afirmando que existe una relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa; sin embargo, éstas no inciden de forma directa con la productividad. En cuanto a la relación entre la rotación de personal y la productividad, se demostró que la relación sí es significativa. Con relación a la relación entre el absentismo laboral y la productividad, se comprobó que dicha relación sí es significativa. Si un operario no llega a presentarse en su puesto de trabajo, es cubierto inmediatamente por otro operario, donde necesariamente tendrá que realizar horas extraordinarias para compensar la ausencia del absentista.

Cusacani (2017), en su tesis tuvo una muestra de 100 trabajadores y como objetivo principal determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa. Donde determino la correlación entre las variables mediante la prueba estadística de Correlación de Pearson, siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942), existiendo una muy buena correlación entre la rotación del personal y productividad. Concluyendo que la rotación del personal está relacionada inversamente con la productividad de la empresa, y el índice de rotación del personal con un nivel medio por que se da la rotación por temporadas y el nivel de productividad se mantiene en un nivel medio.

Pilco (2017), en su investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa, su estudio fue de tipo descriptivo y correlacional de diseño no experimental. Se tomó una muestra de 25 personas de una población y concluyó que existe influencia significativa de la rotación del personal sobre la productividad (sig. Bilateral=,002 <,05) en grado medio; lo que significa que el ,596 de la varianza de la productividad ($R^2 = ,355$); se debe a la rotación del personal; Lo que implica estableciéndose la relación de que a mayor rotación del personal se da menor productividad y a menor rotación se tiene mayor productividad.

Por último, Salazar (2018), en su estudio planteo como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad en los trabajadores de Sedachimbote. Su diseño de estudio fue no experimental de corte transversal ya que no se manipularon las variables de estudio y se presentaron como se demuestra en la realidad. Tuvo como muestra a 92 trabajadores y donde concluyó que existe relación significativa entre la rotación del personal y la productividad en los trabajadores además de afirma que se relaciona significativamente la insatisfacción y la productividad en los trabajadores, por lo que el estudio también revelo que existe relación significativa entre los bajos sueldos y la productividad en los trabajadores y por ultimo nos indica que existe relación significativa entre la mala integración del trabajador y la productividad en los trabajadores.

Con respecto a los conceptos de Rotación de personal encontraremos diferentes autores, dentro de ellos tenemos a Chiavenato (2011), define a la rotación de personal como un flujo de entrada y salida de personal en una organización. La rotación del personal puede estar destinada a inflar el sistema de nuevos recursos, es decir tener mayores entradas que salidas o viceversa. La rotación del personal se podría medir anualmente y seria el porcentaje de personal que entran y sale de la organización durante ese tiempo. La rotación vendría a ser la cantidad de personal que se va de la empresa en un tiempo u periodo, mayormente se mide anualmente. (Bettmen, 2002), En toda organización es saludable que se presente un mínimo volumen de entradas y salidas de recursos humanos, en este caso cuando renuncian voluntariamente el personal que tiene bajo rendimiento hace que se genere un “aire fresco dentro de la organización”, a esto se le llama una rotación en bien de la organización, porque sale lo malo de la empresa. (Mendoza, 2008) También nos dice que provoca que exista una pérdida de capital humano para la organización y al mismo tiempo causa que la organización

tenga pérdidas en producción, y a la vez tiene que asumir el costo de buscar nuevo personal. (Sutherland, 2013).

La rotación siempre se va a dar dentro de una organización, ya sea por recorte de personal o renuncias voluntarias, Reyes (2005), lo define como el total de personal que se aparta o une, por el total del personal de la organización, por lo tanto es el cambio perseverante de trabajadores dentro de la institución obligado por las altas y bajas en una etapa determinada.

La rotación de personal puede ser beneficioso así como también puede llegar a ser un problema para la organización, ya sea porque en el proceso de reclutamiento no se selecciona a los sujetos apropiados para el puesto de trabajo, que conlleva a lanzar un nuevo proceso de reclutamiento lo que perjudica económicamente a esta o tal vez porque la organización no está organizada como tal. Se considera que mantener al personal, la organización debe ligar los beneficios de los asalariados con el cumplimiento de objetivos, puesto que así se obtendrían frutos favorables para la organización, del mismo modo asegurar el contentamiento del personal. Existen momentos en que la rotación del personal está fuera de control de la organización y esto se debe a la gran demanda de ofertas laborales del mercado, hace que los mismos trabajadores dejen su puesto actual y busquen una oferta con mayores beneficios, desde este punto de vista los niveles de rotación del personal aumentan visiblemente dejando a la organización con pérdidas económicas y de recurso humano.

Se menciona que la rotación del personal es el número de tiempo que un trabajador se mantiene en su plaza y la constancia con los que los cambian, por tal motivo cada cambio que existe de personal y este es apartado de la empresa, el nivel de movimiento del personal va aumentando, por lo expuesto se debe cuidar esa cifra si es que se quiere llegar a cumplir las finalidades de la organización.

Un ejemplo aclara este punto. Se supone que se mide el número de trabajadores en la organización dos veces al año, el primero es el 01 de enero y el segundo el 31 de diciembre. Considere que la organización empieza con 10 personales el 01 de enero, y al día siguiente contrata a 2 personales y no despide a ninguno de ellos en el año, esto implica que el número de personal hasta el 31 de diciembre es 12. Esta organización tuvo 2 contrataciones, sin separaciones, por lo que la rotación de personal es igual a 2 (2 contrataciones + 0 separaciones) y el índice de movimiento de personal es igual a 0. Ahora considere la misma

organización, nuevamente 10 personales el 01 de enero, pero ahora contrata a 5 personales y despide a 3 al día siguiente. Se asume que nada cambia para el resto del año, de modo que al 31 de diciembre el número de su personal es de 12, exactamente como en el caso anterior. En este caso la organización tuvo 5 contrataciones, 3 separaciones, la rotación del personal es igual a 8 (5 contrataciones + 3 separaciones) y el índice de movimiento del personal es igual a 6 (8-2, donde 8 es el volumen del personal y 2 es creación de empleo).

La rotación de personal Desler (2011), lo puntualiza como un proceso de preparación hacia un personal que al ser movido de su puesto de trabajo a otro, ayudará a ampliar sus conocimientos y experiencias dentro de la organización, así este podrá reconocer cuáles son sus puntos débiles o fuertes para mejorar o reforzar cada uno de ellos, ha esto se le considera que es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

La variable rotación tiene sus dimensiones entre ellas encontramos la primera dimensión que es el clima laboral. Dessler (2008), menciona que el clima laboral se encuentra asociado con la estructura, regla y política de una empresa además de cualidades subjetivas como la cortesía, apoyo, amabilidad. El clima laboral llegaría a ser el ambiente interno que se desarrolla entre el personal de la organización y corresponde íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima laboral se refiere a los elementos que influyen en la motivación del ambiente; el progreso de elementos de una empresa conlleva a una estimulación hacia su personal. Así, se puede decir el clima laboral es bueno cuando llega a satisfacer algunas carencias de su personal llevando a elevar la moral y es malo cuando no se puede cubrir esas carencias. (Chiavenato, 2016).

El clima laboral influye en la salud emocional del personal o viceversa. No existe una definición exacta de clima laboral, cada autor la define como él lo percibe. Marchant (2016), nos dice el clima laboral se encuentra ligado con el ambiente psicosocial en el que se desenvuelve el personal dentro de la organización, es decir la relación con el trabajo. Va en busca de reforzar lazos entre personal y las metas de la organización, para impactar en los resultados de esta. Un buen clima laboral llevara al éxito de una organización, por eso se debe tener en cuenta que los elementos claves que ayudan a crear un buen clima laboral es el grado de confianza que se le brinda al personal, la calidad de liderazgo, una comunicación ascendente y descendente sin que se coloquen barreras en esta, además de valorar el trabajo que el personal está realizando, una recompensa justa por el trabajo desarrollado y compromiso del empleado con su personal. (Alva y Newstrom, 2015).

La segunda dimensión de la variable rotación llega a ser la selección de personal, esta es el medio por el cual la organización hace un filtro para que así se logre seleccionar al personal adecuado, que cuenta con las cualidades deseadas para la plaza de trabajo. Este proceso como se dijo ayuda a elegir entre todos los postulantes al personal correcto, teniendo en cuenta, actitudes, aptitudes, cualidades que poseen para desempeñarse eficientemente en las tareas y responsabilidades de la plaza que se tiene que cubrir. Esta etapa es muy importante ya que tiene una influencia en el proceso de selección y esto decae en la determinación para elegir al nuevo personal, es por esto que las organizaciones tienen que tomarse el tiempo para analizar cada punto del perfil del postulante viendo que respete el perfil requerido, dado que solo así se logrará que un asalariado permanezca en la disposición por un lapso prolongado. Chiavenato (2016).

La dimensión de selección de personal cuenta con los siguientes indicadores, el primero es la necesidad de empleo donde Junquera y Fernández (2015), nos dice que la necesidad de empleo ayuda a analizar y evaluar la situación laboral dentro de la organización, esto conlleva que al momento de lanzar la convocatoria para incorporar a un nuevo personal, se debe conocer bien las exigencias, tareas y diligencias que realizara el nuevo personal.

El segundo indicador viene a ser la selección Junquera y Fernández (2015), determina que llega a ser el proceso donde se recopila toda la información del postulante para que sea analizado según el puesto de trabajo y así determinar a cuál de todos los candidatos se debe contratar. El objetivo primordial que este procedimiento de selección es contratar al postulante idóneo para el puesto de trabajo, cumpliendo todas funciones con eficiencia y así cubrir las expectativas que se tienen.

El tercer indicador es la socialización Junquera y Fernández (2015), nos dice que es el proceso donde el nuevo personal es integrado a la organización, en su puesto de trabajo. Este proceso conlleva a que el nuevo personal logre relacionarse con su entorno laboral, entablando lazos tanto con su jefe inmediato como con sus compañeros de trabajo. Además de entablar lazos con su entorno laboral se debe tener en cuenta que en este proceso se da las capacitaciones para que el nuevo personal logre adecuarse rápidamente en el puesto de trabajo.

Como tercera dimensión de la variable rotación se tiene a la Remuneración según Chiavenato (2016), determina que la remuneración viene a ser el trueque que se tiene entre el personal y el empleador, es decir la recompensa que el personal tiene por el trabajo realizado dentro de la organización, el cual viene a ser un pago económico. Dentro de la organización deben tener en cuenta que su personal sea recompensado satisfactoriamente por el esfuerzo que ellos hacen en el cumplimiento de su trabajo, así ellos estarán menos inclinados a buscar trabajo en otros lugares y podrán concentrarse en formas de aumentar el negocio, logrando cumplir las metas deseadas. Realizar el procedimiento de pagos por planilla requiere de especialistas en conocimientos financieros, legales y en recursos humanos. (Machicao, 2015).

Por lo consiguiente se puede entender que la remuneración es la pago o recompensa que recibe un personal de manera habitual por la labor que este hace dentro de la organización, este pago se encuentra ligado a la sostenimiento que el trabajador debe dar a su familia, por eso se dice que el pago recibido debe estar acorde o superior a las organizaciones de la competencia, así el personal no opte por irse a la competencia que en el peor de los casos puede ofrecer un pago remunerativo superior de la organización donde este se encuentra. La remuneración también tiene sus indicadores, el primer indicador es la remuneración directa, Junquera y Fernández (2015), menciona que son los lucros monetarios ofrecidos y dotados por el empleador a canje de los favores que presta la institución, incluye el sueldo, galardones, méritos, boletos, horas extras, etc. Entonces la remuneración directa llega a ser todo pago monetario al sueldo y bonificaciones que el personal tiene derecho a recibir por el trabajo que este está realizando. Como siguiente indicador se tiene la remuneración indirecta Hernández (2016), explica que es toda recompensa que el personal recibe por el esfuerzo realizado, lo que compensa la dedicación que este le pone al cumplimiento de las metas, comprometiéndose con los resultados. Por lo que se puede decir que la remuneración indirecta llegaría a ser un pago puntal de AFP, beneficios de seguros de salud, pago de horas extras, días libres, paseos corporativos, etc., sería todo aquello que incentive al trabajador para que se desarrolle eficientemente dentro de la organización.

Como segunda variable de esta investigación se tiene a la Productividad, donde Prokopenko (2015), sostiene que es la asociación entre la fabricación obtenida por un método de elaboración o intereses y los recursos explotados para obtenerla, aún se define como el usufructo eficaz de los dineros equiparables como trájín, caudal, materiales,

ceremonia, potencial, etc. Por lo consiguiente se encuentra relacionado con los resultados y el tiempo que se toma para realizar un bien o servicio, en efecto se diría que mientras menos tiempo se tome la organización para lograr resultados esta llegaría a ser más beneficioso. La gran parte de las instituciones tienen en cuenta que la productividad es vista como uno de los principales indicadores de eficiencia con la que se mide el porcentaje de bienes que son empleados para fabricar un bien o brindar un servicio con el porcentaje de elaboración que se obtiene después de este proceso.

López (2016), indica que es la celeridad por el que se logra realizar algún trabajo encomendado, no solo es la transformación física, tangible o visible sino también conlleva a las transformaciones intangibles donde se basa la creatividad, el juicio y lo inmaterial. La productividad del empleado se llega a medir por el trabajo útil que este realiza en una tarea determinada con una cantidad de tiempo óptimo utilizando las habilidades y competencias que posee. Si lo que se quiere es lograr una buena productividad se debe mejorar los recursos que tiene la organización, además de tener en cuenta que herramientas son necesarias para ayudar al crecimiento de los bienes o servicios que se quiere ofrecer. Por consiguiente la productividad no debe estar asociada con el aumento de trabajo, si los resultados del personal son positivos y vemos niveles de productividad alto no quiere decir que por eso se le recargara de más trabajo porque a eso se le llamaría exceso de trabajo y hondaríamos en un tema de recarga laboral. Fernández (2010).

La primera dimensión de la variable productividad laboral llega a ser la Eficiencia, Prokopenko (2017), nos dice que es elaborar bienes o brindar servicio de calidad en un pequeño lapso. Se puede decir que se encuentra relacionada con el tiempo que se emplea para brindar un servicio y producto, por ende se debe ver que medios y recursos se utilizaran así estos sean utilizados inteligentemente y a menor cantidad, este proceso ayuda al cumplimiento de las metas que tiene la organización, entre ellas la economización de recursos, más allá de buscar el cumplimiento de metas y economizar recursos, la eficiencia refleja el compromiso y profesionalismo que puede tener un personal, poniendo en práctica todas sus capacidades y competencias que este posee para el cumplimiento de sus funciones, lo que hace que se desenvuelva de una manera impecable, este hecho hace ver la eficiencia del personal lo que genera la confiabilidad y tranquilidad a sus superiores quienes no duraran al momento de encomendar responsabilidades. Por medio de la eficiencia se puede

cuantificar la utilización o el despilfarro de energía para realizar un cambio del elemento esencial.

El primer indicador de la eficiencia es el consumo de materiales, Bravo (2014), incide que es la actividad y fin de abatir o pagar aceptablemente los capitales que son encaminados para la obtención de un bien o servicio. Llega a ser un elemento importante para poder medir la productividad dentro de la institución, es por esto que se suele mantener una rígida fiscalización de los materiales que se utilizan o gastan en el proceso de producción. El segundo indicador vendría a ser máquinas y equipos, Bravo (2014), menciona que las maquinas realizan un determinado rendimiento y que es conducida por el personal, mientras que los equipos son los complementos importantes tecnológicos que intervienen para llevar a cabo un trabajo. Tanto las maquinas como los equipos dentro de la organización son elemental en el proceso de la producción, ya que la eficiencia de estos equipos ayuda a que la organización tenga una alta productividad. El tercer indicador viene a ser el Tiempo, que según Bravo (2014), indica que llega a ser el ciclo de duración con el que se avanza una actividad o hecho, ya sea en un dilatado o breve tiempo, este puede ser un elemento beneficioso para la organización si esta sabe administrarlo, teniendo resultados buenos para la organización, con la buena administración del tiempo se llega a tener resultados eficaces.

La segunda dimensión de nuestra segunda variable es la Eficacia, que según Prekopenko (2015), la precisa como la extensión en que se consiguen los objetivos comparando los objetivos logrado con el impacto que se quiso lograr. Por consiguiente es realizar las labores o actividades de la manera correcta, con las pautas indicadas por la organización lo que nos conllevara alcanzar los objetivos propuestos. Se fundamenta que la eficacia es el núcleo del éxito de cualquier institución, es por esto que antes de enfocarse en la eficiencia, haciendo el trabajo correctamente con el uso conveniente de los medios que se tienen, se debe hacer prioridad tener en claro cuáles son los objetivos y metas propuestas por la organización. El primer indicador de la eficacia es la Calidad del producto, Bravo (2014), refiere que llegan a convertirse en las cualidades propias que tiene un servicio o bien, quienes complacen las exigencias del consumidor. Brindar un producto o servicio de superioridad hace que la empresa se mantenga en vigencia dentro del mercado, para brindar este producto o servicio se debe considerar las necesidades que tienen los clientes, para que puedan ser cubiertas. El segundo indicador es la satisfacción del cliente, esto hace referencia de como los productos o servicios brindados por la organización satisfacen o excede las perspectivas

de los consumidores. (Bravo, 2014). Los usuarios llegan a ser la razón de ser la organización por lo que llegar a cumplir sus expectativas hace que el este se fidelice con la organización. Como tercer indicador tenemos la Confiabilidad donde Bravo (2014), deduce que es la manera en que la organización demuestra que su producto o servicio realizara el cometido sin percances y de manera apropiada para el cliente en un momento dado. Esto conlleva a que la organización llegue a brindar un producto o servicio confiable con calidad y garantía, lo que hace que sea un reto perenne ya que busca innovación y actualización constante en beneficio de los clientes.

Por último la tercera dimensión de nuestra segunda variable es la satisfacción laboral, Chiavenato (2016), asevera que es el factor que mide el grado de bienestar que el personal demuestra dentro de su ambiente de trabajo. Entonces se puede decir que es la actitud que el personal tiene frente a su trabajo, ya que no solo ejerce actividades correspondientes al puesto donde se desarrolla sino abarca más de eso como es la interacción con sus colegas de trabajo, con sus presidentes de directorio además de seguir reglamentos y disposiciones que haya mandado la organización. Es esencial hacer que el personal se halle cómodo en su centro de trabajo, ya que esto crea un estado emocional positivo lo que hace que se sienta importante y vea que es valorado el trabajo que realiza.

El primer indicador de esta dimensión es la Motivación, Chiavenato (2016), sostiene que los incitamientos que mueven al ser humano a actuar en determinadas actividades y prolongar en ellas para su terminación a través del vigor y vehemencia en la ejecución de metas. La motivación es una distribución esencial, los logros que se pueda ganar depende de cuan motivados se sientan los colaboradores en el tiempo que llevan a cabo un trabajo, es por ello que toda institución debe considerar el empeño de cada uno de los colaboradores de forma diligente. Los trabajadores se encontraran motivados para realizar su trabajo siempre y cuando sepan que su esfuerzo será bien recompensando y valorado, teniendo la convicción que todo esfuerzo realizado ayudara a la meta propuesta. Machiaco (2011). Por lo tanto el personal es motivado al cumplimiento de metas siempre y cuando su remuneración será correspondiente al esfuerzo realizado.

La motivación es fruto de tres factores: La valencia, que viene a ser el deseo a la recompensa, la expectativa que quiere decir que el esfuerzo realizado tendrá frutos exitosos y la instrumentalidad que son los medios a utilizarse sabiendo que el esfuerzo tiene una recompensa.

Gastón (2014), desde su perspectiva indica que la motivación son los rasgos del comportamiento del personal en la organización, medido a través de su desenvolvimiento y desempeño continuo. Puntualiza que la motivación del personal es el soporte de la gestión por competencias, además precisa que se puede utilizar como un motivo por interés ya que se desea llegar a la meta teniendo como sustento su recompensa. Por lo tanto el motivo nos lleva a pensar en un objetivo que en este caso es cumplir con los objetivos de la organización siendo recompensados por el empeño que hacen para llegar a cumplir dicha meta. Damasco (2015).

El segundo indicador es el compromiso, Chiavenato (2016), manifiesta que es la aptitud que tiene el ser humano para tener juicio de la trascendencia que tiene el avance del cumplimiento de sus responsabilidades en un tiempo determinado. Se basa en la identificación que tiene el personal con la institución, ya que a mayor compromiso, más productividad. El tercer indicador es las competencias, son las diferentes competencias con múltiples estudios, destrezas, juicios, atributos y aptitudes de forma total en las diferentes correlaciones que tienen los individuos por la vida. (Chiavenato, 2016), en el grado que la empresa cuente con personal instruido y que cumpla con las habilidades, destrezas, aptitudes, etc., demandadas por la plaza de trabajo, más significativa será su productividad.

Para poder desarrollar la presente investigación se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano en la Municipalidad Provincial del Santa - 2019?

Este trabajo de investigación se justificó para conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la MPS. Así como los factores que determinan cada variable y el grado de relación existente en ellas, de igual modo su justificación práctica, la presente investigación se desarrolla porque existe la necesidad de disminuir la rotación de personal y el impacto que pueda generar en la productividad laboral de la Gerencia de desarrollo social y humano, asimismo se brindará información precisa y oportuna con la finalidad de que la Gerencia tome las medidas correspondientes. El presente estudio tiene relevancia social porque beneficiará al recurso humano que labora en la Gerencia de desarrollo social y humano, dada que la investigación quedará como aporte en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa.

Por lo tanto, este trabajo de investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano en la Municipalidad Provincial del Santa – 2019.

De igual manera se plantearon cinco objetivos específicos, dos de ellos son objetivos descriptivos referentes a identificar el nivel de rotación y de productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, así mismo se formularon 3 objetivos específicos para determinar la relación entre rotación y la productividad en las dimensiones eficiencia, eficacia y satisfacción laboral del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa respectivamente.

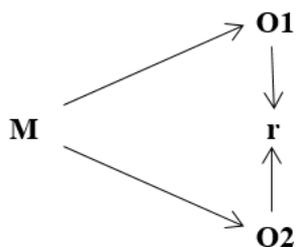
Además se planteó la hipótesis general afirmando que la rotación está relacionada de manera inversa y significativamente con la productividad en el personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa y a la vez además se formularon tres hipótesis específicas afirmando que la rotación y la productividad en las dimensiones eficiencia, eficacia y satisfacción laboral están relacionadas de manera inversa y significativamente en el personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa.

II. METODO

2.1. Diseño de Investigación

De acuerdo a su finalidad es aplicada puesto que busca solucionar problemas prácticos, de la misma manera su origen es cuantitativa porque se focaliza en los aspectos susceptibles y observables. El estudio es no experimental debido a que observa el fenómeno en su entorno natural, sin hacer cambios o manejos, para que posteriormente se analicen. En correspondencia a su alcance temporal el estudio es transversal porque se realiza el estudio en un momento dado y tiene carácter correlacional debido a que busca cuantificar el grado de relación que existe entre dos variables en este caso busca medir la relación entre rotación y productividad. Sampieri (2014).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1= Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables de operacionalización:

V1: Rotación del personal.

V2: Productividad.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Rotación de Personal	Flujo de entrada y salida del personal en una organización. Destinada a inflar el sistema de nuevos recursos, es decir tener mayores entradas que salidas o viceversa. Chiavenato (2015)	La variable se mide a través de las dimensiones: clima laboral, selección de personal y remuneración de los trabajadores.	Clima laboral	Ambiente de trabajo	1, 2, 3, 4	Ordinal 1. Muy desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni en de acuerdo, ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. T. de acuerdo.
				Relaciones	5, 6	
				Conflictos	7	
				Identidad	8	
			Selección	Necesidad de Empleo	9	
				Selección	10	
			Remuneración	Directa	11	
Indirecta	12					
Productividad	Celeridad con la que se logra realizar algún trabajo encomendado, no solo es la transformación física, tangible o visible sino también conlleva a las transformaciones intangibles donde se	La productividad del empleado se llega a medir por el trabajo útil que este realiza en una tarea determinada con una cantidad de tiempo óptimo utilizando las habilidades y	Eficiencia	Consumo de materiales	13, 14	Ordinal 1. Muy desacuerdo. 2. En desacuerdo.
				Máquinas y equipos	15	
				Tiempo	16	
			Eficacia	Calidad de servicio	17, 18	
				Satisfacción	19	
				Confiabilidad	20	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
	basa la creatividad, el juicio y lo inmaterial. López (2016)	competencias que posee.	Satisfacción laboral	Motivación	21	3. Ni en de acuerdo, ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. T. de acuerdo.
				Compromiso	22, 23	
				Competencias	24	

2.3. Población y Muestra

Población

La población para el presente estudio estuvo constituida por los 98 trabajadores de la Gerencia de desarrollo social y humano de la MPS.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión: el personal de la Gerencia de desarrollo social y humano que se encuentra laborando actualmente.
- Criterios de exclusión: personal que se encuentra de licencia o de vacaciones.

Muestra

No se tomó una muestra por cuanto la población no es muy grande y es accesible para la aplicación del cuestionario.

Unidad de Análisis

Trabajadores de la GDSyH de la MPS, que estuvieron presentes cuando se aplicó la encuesta.

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

Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta, la cual es el proceso que nos concede investigar asuntos además de conseguir los datos de un número significativo de personas en este caso son los 95 trabajadores de la GDSyH con el fin de que brinden datos sobre las variables en estudio.

Instrumento

El instrumento utilizado para este estudio es el cuestionario el cual tiene 12 preguntas cerradas para cada variable, para que puedan marcar según la escala de Likert, este instrumento está dirigido al personal de la GDSyH.

Validez

El instrumento del estudio fue sometido a juicio de los expertos, donde tomaron parte tres expertos en el tema de rotación y productividad, quienes concluyeron que el instrumento tuvo validez por ende fue aplicado al personal de la GDSyH.

Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando este es aplicado en condiciones iguales y los resultados no cambian. Para poder verificar si el instrumento es confiable se aplicó el cuestionario a 20 trabajadores de la GDSyH de la MPS, posteriormente se vaciaron los datos al programa Excel, los que posteriormente se trasladaron al programa SPSS donde se midió la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0,810 para la Rotación y 0,803 para la Productividad.

2.5. Procedimiento

Para realizar la presente investigación se tuvo que pasar por diferentes etapas, la primera etapa consistió en evaluar un problema concurrente dentro de la MPS, luego se centró el estudio en una Gerencia donde se puede tener acceso para la recolección de información. Seguidamente se planteó el problema convirtiéndolo en una investigación teórica – metodológica, ya identificado el problema se plantearon objetivos e hipótesis. La segunda etapa consistió en realizar investigaciones acerca de nuestras variables, sucesivamente se realizó la parte metodológica, dentro de ella se seleccionó la población de estudio y se procedió a crear un el instrumento de recolección de datos, la cual tuvo que ser validada por tres expertos y fue aplicada a 20 trabajadores de la GDSyH de la MPS para obtener la confiabilidad de esta. En la tercera etapa se evaluaron los métodos de análisis de datos que se utilizaron en el proceso de los resultados y como última etapa se hicieron las conclusiones del estudio y con recomendaciones para la institución.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos que se emplearon en el actual estudio fueron la distribución de frecuencias: Para mostrar la información de forma tabulada detallada y ordenada, permitiendo un análisis rápido y objetivo. Para hacer más vistosa, atractiva e interactiva la información recolectada se presentarán gráficos, cuyo análisis se presentó adjunto a estos, además se utilizó el software especializado para el tratamiento de los datos. Luego de la compilación de una base de datos con la información de la encuesta se procedió a su análisis y presentación. El programa estadístico que se usó: Statistical Package for the Social Sciences SPSS vs. 25.

2.7. Aspectos éticos

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre rotación y productividad del personal de Gerencia de desarrollo social y humano así mismo sigue lineamientos específicos que en su proceso garantizó la fiabilidad de la información. Los datos que se obtuvieron son confiables, veraces, fiables, únicamente brindada por los trabajadores encuestados y en ningún momento maniobrada para fines personales o privados.

Así mismo, la investigación se mantuvo lineamientos originales en cuanto al proceso de recopilar datos, información del marco teórico, sin cometer plagio.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019.

Tabla 1

Relación entre Rotación y Productividad del Personal

		PRODUCTIVIDAD						Total	
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
ROTACIÓN	Bajo	1	1.1	2	2.1	19	20.0	22	23.2
	Medio	13	13.7	34	35.8	5	5.3	52	54.7
	Alto	17	17.9	4	4.2	0	0.0	21	22.1
	Total	31	32.6	40	42.1	24	25.3	95	100.0

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 1 podemos apreciar que el 54.7% del total del personal refiere un nivel medio en cuanto a rotación y de estos el 35.8 % presento también un nivel medio de productividad.

Tabla 2

Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Productividad

		Productividad	
Rho de Spearman	Rotación	Coefficiente de correlación	-0,759
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	95

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Análisis: En la tabla 2 se observó lo procesado de correlación de spearman para las variables de estudio; se determinó que P. valor = 0, 000 < 0,05 lo cual indica que rotación y productividad se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es -0,759 que indica que existe una correlación inversa

en grado moderado. De estos resultados se deduce que, a mayor rotación, menos productividad o viceversa.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de rotación del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019.

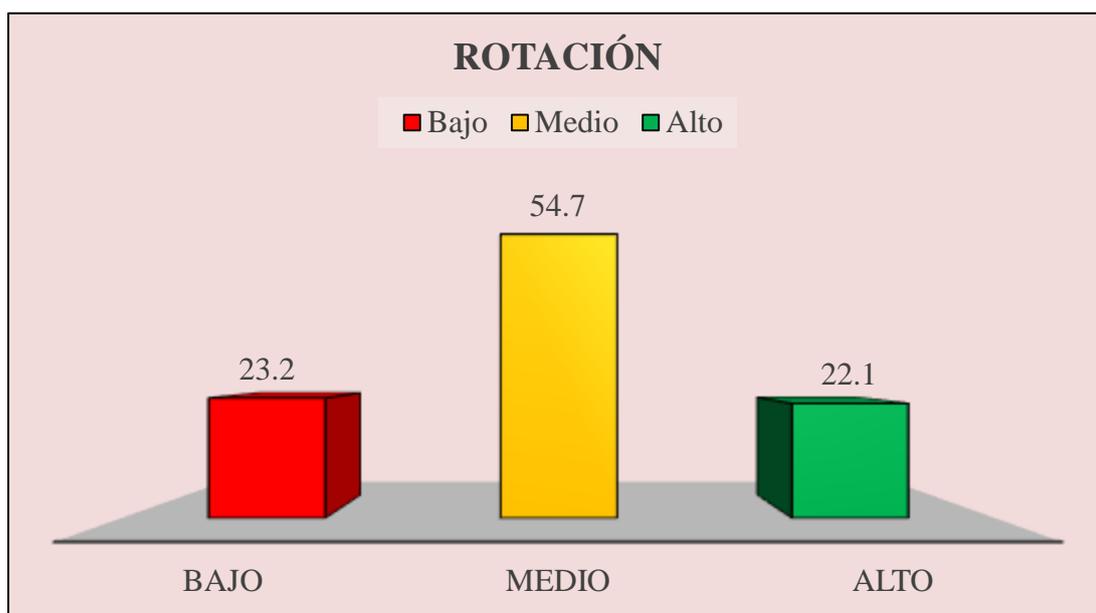


Figura 1:

Descriptiva del Nivel de Rotación

Interpretación: En la figura 1 se observan los resultados de la encuesta aplicada a los 95 trabajadores de la GDSyH, donde el 54.7% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 23.2% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 22.1% del total del personal considera que es nivel alto.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019.

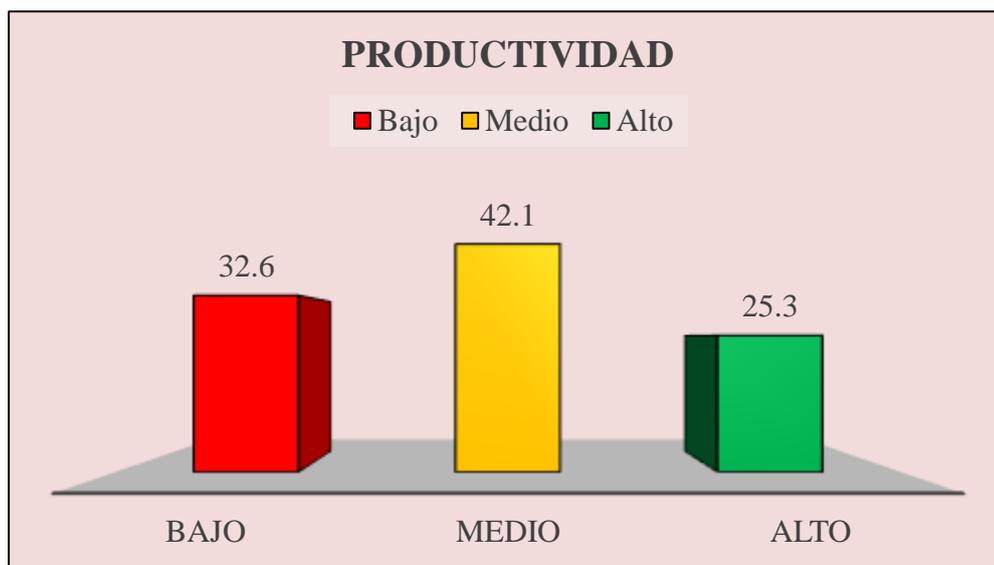


Figura 2:

Tabla descriptiva del nivel de productividad

Interpretación: En la figura 2 se observan los resultados de la encuesta aplicada a los 95 trabajadores de la GDSyH, donde el 42.1% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 32.6% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% del total del personal considera que es nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión eficiencia del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.

Tabla 3

Relación entre Rotación y la Eficiencia

		EFICIENCIA							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
	Bajo	1	1.1	5	5.3	16	16.8	22	23.2
ROTACIÓN	Medio	13	13.7	33	34.7	6	6.3	52	54.7
	Alto	9	9.5	12	12.6	0	0.0	21	22.1
	Total	23	24.2	50	52.6	22	23.2	95	100.0

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 3 podemos apreciar que el 54.7% del total del personal refiere un nivel medio en cuanto a rotación y de estos el 34.7 % presento también un nivel medio de eficiencia.

Tabla 4

Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Eficiencia

		Eficiencia
Rho de Spearman	Rotación	Coefficiente de correlación
		-0,657
		Sig. (bilateral)
		0.000
		N
		95

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Análisis: En la tabla 4 se observó lo procesado de correlación de spearman para las variables de estudio y la primera dimensión de la segunda variable; se determinó que P. valor = 0,000 < 0,05 lo cual indica que la rotación y la eficiencia se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es -0,657 que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos eficiencia o viceversa.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión eficacia del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.

Tabla 5

Rotación y Eficacia

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

		EFICACIA							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
ROTACIÓN	Bajo	1	1.1	7	7.4	14	14.7	22	23.2
	Medio	9	9.5	34	35.8	9	9.5	52	54.7
	Alto	11	11.6	9	9.5	1	1.1	21	22.1
	Total	21	22.1	50	52.6	24	25.3	95	100.0

Interpretación: De la tabla 5 podemos apreciar que el 54.7% del total del personal refiere un nivel medio en cuanto a rotación y de estos el 35.8 % presento también un nivel medio de eficacia.

Tabla 6

Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Eficacia

		Eficacia
Rho de Spearman	Rotación	Coefficiente de correlación
		-0,563
		Sig. (bilateral)
		0.000
		N
		95

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Análisis: En la tabla 6 se observó lo procesado de correlación de spearman para las variables de estudio y la primera dimensión de la segunda variable; se determinó que P. valor = 0,000 < 0,05 lo cual indica que la rotación y la eficacia se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es - 0,563 que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que, a mayor rotación, menos eficacia o viceversa.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión satisfacción laboral del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.

Tabla 7

Rotación y Satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
ROTACIÓN	Bajo	1	1.1	10	10.5	11	11.6	22	23.2
	Medio	7	7.4	43	45.3	2	2.1	52	54.7
	Alto	14	14.7	6	6.3	1	1.1	21	22.1
	Total	22	23.2	59	62.1	14	14.7	95	100.0

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 8 podemos apreciar que el 54.7% del total del personal refiere un nivel medio en cuanto a rotación y de estos el 45.3 % presento también un nivel medio de satisfacción laboral.

Tabla 8

Rho de Spearman para determinar la relación entre Rotación y Satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Rotación	Coefficiente de correlación	-0,596
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	95

Fuente: Datos procesados en SPSS v.25, obtenido de la aplicación de la encuesta.

Análisis: En la tabla 8 se observó lo procesado de correlación de spearman para las variables de estudio y la primera dimensión de la segunda variable; se determinó que P. valor = 0, 000 < 0,05 lo cual indica que la rotación y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es – 0,596 que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos satisfacción laboral o viceversa.

IV. DISCUSIÓN

El desarrollo de este apartado está basado en la presentación de los resultados obtenidos que son confrontados con los resultados de otros autores que han sido considerados en los trabajos previos y con las teorías que son la fuente explicativa principal de todo trabajo de investigación.

Considerando el objetivo general, determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019, se obtuvo como resultado de correlación de spearman para las variables de estudio; se determinó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que rotación y productividad se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es $-0,759$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación se tiene menos productividad o viceversa. Estos resultados se asemejan con los datos obtenidos por Cusacani (2017), en su investigación concluyo que la rotación del personal está relacionada inversamente con la productividad de la empresa, estableciéndose una relación de que a mayor rotación del personal se da menor productividad o viceversa; así mismo los resultados mencionados tienen relación con la investigación de Pilco (2017), en su estudio dedujo que existe influencia significativa de la rotación del personal sobre la productividad y a la vez se establece una relación de que a mayor rotación del personal se da menor productividad y a menor rotación se tiene mayor productividad. Los resultados presentados confirman la teoría de Sutherland (2013), define que la rotación provoca una pérdida de capital humano para la organización y al mismo tiempo causa que la organización tenga perdidas en producción, y a la vez tiene que asumir el costo de buscar nuevo personal, esto nos refiere que como lo dicen los estudios de investigación ya mencionados que existe una relación entre rotación y productividad, pero según la naturaleza de las variables llega a ser una correlación inversa tal como lo describe la teoría, ya que provoca pérdida de capital humano a lo que conlleva que se queden puestos de trabajos en el aire hasta que se pueda volver a realizar un nuevo reclutamiento y se de la selección de personal para ocupar ese puesto.

En cuanto se refiere al primer objetivo específico que es determinar el nivel de rotación del personal en la Gerencia de desarrollo social y humano de la MPS, donde el 54.7% del

total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 23.2% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 22.1% del total del personal considera que es nivel alto. Estos resultados se asemejan con Villegas (2012), en su investigación concluyo que conforme a los resultados del estudio, las motivos de rotación fueron: viaje a Usa, Universidad, otro trabajo, familia, mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, además se identificó el nivel de rotación de la entidad financiera donde se encontró un nivel de rotación es moderado y los motivos de rotación, menos reiterativos fueron: Salario y mala actitud de servicio. Esto quiere decir que el salario que devenga del receptor pagador de la Institución Financiera cumple con las expectativas que busca dicho personal, estos resultados se asemejan a la teoría de Mendoza (2008), donde menciona que en toda organización es saludable que se presente un mínimo volumen de entradas y salidas de recursos humanos, en este caso cuando renuncian voluntariamente el personal que tiene bajo rendimiento hace que se genere un “aire fresco dentro de la organización”, a esto se le llama una rotación en bien de la organización, porque sale lo malo de la empresa, por lo que podemos deducir que al tener un nivel medio de rotación en el estudio y según la teoría se puede decir que no es desfavorable para la institución.

Por otra parte teniendo en cuenta el segundo objetivo específico determinar el nivel de productividad del personal de la GDSyH de la MPS, donde el 42.1% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 32.6% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% del total del personal considera que es nivel alto, esta conclusión difiere con el estudio de Castillo y Sabando (2018), donde concluyeron que existe una relación entre las variables rotación de personal y productividad, además se identificó que la rotación incidió negativamente en la productividad de la compañía, ya que a mayor rotación de personal la producción por personal iba disminuyendo progresivamente por año estos resultados corroboran la teoría de Fernandez (2010), donde nos indica que la productividad del empleado se llega a medir por el trabajo útil que este realiza en una tarea determinada con una cantidad de tiempo óptimo utilizando las habilidades y competencias que posee. Si lo que se quiere es lograr una buena productividad se debe mejorar los recursos que tiene la organización, además de tener en cuenta que herramientas son necesarias para ayudar al crecimiento de los bienes o servicios que se quiere ofrecer. Por consiguiente la productividad no debe estar asociada con el

aumento de trabajo, si los resultados del personal son positivos y vemos niveles de productividad alto no quiere decir que por eso se le recargara de más trabajo porque a eso se le llamaría exceso de trabajo y hondaríamos en un tema de recarga laboral.

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico que es determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión eficiencia del personal de la GDSyH de la MPS, se tiene obtuvo como resultado que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la eficiencia se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es $-0,657$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado, de estos resultados se deduce que a mayor rotación se tiene menos eficiencia o viceversa, este resultado se asemeja al estudio realizado por Cárdenas (2011), donde concluyo que las organizaciones tanto las que se dedican al oficio de seguridad particular como las de actividades comerciales de ropa, son empresas que experimentan una rotación de personal bastante alto, y esto se debe a la cantidad de horas que laboran. El primer factor que se identificó es el clima laboral, encontrando dentro de estas organizaciones una mala relación entre jefe y trabajador, como segundo factor se encontró a la remuneración, ya que se identificó que existe una remuneración baja por el trabajo que realizan el cual no justifica el tiempo laborado, además asevera que al tener estos dos factores predominando se justifica el ineficiencia e ineficacia del personal para el desarrollo de sus labores lo que conlleva a tener un productividad baja, estos resultados aparentemente no tienen semejanza según la variable y la dimensión pero en teoría se puede refutar lo dicho aseverando que existe una semejanza entre los estudios según Prokopenko (2017), incide que la eficiencia refleja el compromiso y profesionalismo que puede tener un personal, poniendo en práctica todas sus capacidad y competencias que este posee para el cumplimiento de sus funciones, lo que hace que se desenvuelva de una manera impecable, este hecho hace ver la eficiencia del personal lo que genera la confiabilidad y tranquilidad a sus superiores quienes no duraran al momento de encomendar responsabilidades, por lo que se puede confirmar que en el análisis del estudio los resultados del primero indican que existe una relación entre rotación y la dimensión eficiencia por otro lado el segundo estudio nos indica que existe un alto nivel de rotación con factores que afectan la eficiencia del personal.

Asimismo teniendo en cuenta el cuarto objetivo específico que determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión eficacia del personal de la se tiene como resultado que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la eficacia se relacionan

significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además su coeficiente de correlación es $-0,563$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación se tiene menos eficacia o viceversa estos resultados se asemejan con el estudio de Ccollana (2015), donde afirma que existe una relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa, teniendo una correlación significativa; sin embargo, éstas no inciden de forma directa con la productividad. En cuanto a la relación entre la rotación de personal y la productividad, se demostró que la relación sí es significativa. Con relación a la relación entre el absentismo laboral y la productividad, se comprobó que dicha relación sí es significativa. Si un operario no llega a presentarse en su puesto de trabajo, es cubierto inmediatamente por otro operario, donde necesariamente tendrá que realizar horas extraordinarias para compensar la ausencia del absentista estos resultados corroboran la teoría de Bravo (2014), la que fundamenta que la eficacia es el núcleo del éxito de cualquier institución, es por esto que antes de enfocarse en la eficiencia, haciendo el trabajo correctamente con el uso conveniente de los medios que se tienen, se debe hacer prioridad tener en claro cuáles son los objetivos y metas propuestas por la organización. El primer indicador de la eficacia es la Calidad del producto, refiere que llegan a convertirse en las cualidades propias que tiene un servicio o bien, quienes complacen las exigencias del consumidor. Brindar un producto o servicio de superioridad hace que la empresa se mantenga en vigencia dentro del mercado, para brindar este producto o servicio se debe considerar las necesidades que tienen los clientes, para que puedan ser cubiertas. El segundo indicador es la satisfacción del cliente, esto hace referencia de como los productos o servicios brindados por la organización satisfacen o excede las perspectivas de los consumidores. Los usuarios llegan a ser la razón de ser la organización por lo que llegar a cumplir sus expectativas hace que el este se fidelice con la organización.

Por ultimo en referencia al quinto objetivo específico que es determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión satisfacción laboral del personal de la GDSyH de la MPS, donde se determinó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es $-0,596$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación se tiene menos satisfacción laboral o viceversa estos resultados tienen una semejanza con

respecto a la investigación de Salazar (2018), donde concluyó que existe relación significativa entre la rotación del personal y la productividad en los trabajadores además de afirma que se relaciona significativamente la insatisfacción y la productividad en los trabajadores, por lo que el estudio también revelo que existe relación significativa entre los bajos sueldos y la productividad en los trabajadores y por ultimo nos indica que existe relación significativa entre la mala integración del trabajador y la productividad en los trabajadores, lo que corrobora la teoría de Chiavenato (2016), donde nos menciona que la satisfacción laboral es la actitud que el personal tiene frente a su trabajo, ya que no solo ejerce actividades correspondientes al puesto donde se desarrolla sino abarca más de eso como es la interacción con sus colegas de trabajo, con sus presidentes de directorio además de seguir reglamentos y disposiciones que haya mandado la organización. Es esencial hacer que el personal se halle cómodo en su centro de trabajo, ya que esto crea un estado emocional positivo lo que hace que se sienta importante y vea que es valorado el trabajo que realiza además los logros que se pueda ganar depende de cuan motivados se sientan el personal en el tiempo que llevan a cabo un trabajo, es por ello que toda institución debe considerar el empeño de cada uno de los colaboradores de forma diligente. El personal se encontraran motivado siempre y cuando sepan que su esfuerzo será bien recompensando y valorado, teniendo la convicción que todo esfuerzo realizado ayudara a la meta propuesta. Con respecto a la teoría de remuneración encontramos que Machiaco (2011), que nos indica que el personal es motivado al cumplimiento de metas siempre y cuando su remuneración será correspondiente al esfuerzo realizado.

V. CONCLUSIONES

Primera: En referencia al objetivo general se concluye que la variable rotación y la variable productividad se relacionan significativamente, además su coeficiente de correlación es $-0,759$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación de personal menos productividad o viceversa.

Segunda: En mención al primer objetivo específico se concluye que 42.1% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 32.6% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% del total del personal considera que es nivel alto, por lo que destaca el nivel medio en rotación.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que el 42.1% del total del personal considera que el nivel de productividad dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 32.6% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% del total del personal considera que es nivel alto, por ende destaca el nivel medio en productividad.

Cuarta: Referente al tercer objetivo específico se concluye que la variable rotación y la dimensión eficiencia se relacionan significativamente y su coeficiente de correlación es $-0,657$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos eficiencia o viceversa.

Quinta: Referente al cuarto objetivo específico se concluye que la variable rotación y la dimensión eficacia se relacionan significativamente y su coeficiente de correlación es $-0,563$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos eficacia o viceversa.

Sexta: Referente al quinto objetivo específico se concluye que la variable rotación y la dimensión satisfacción laboral se relacionan significativamente con un coeficiente de correlación es $-0,596$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos satisfacción laboral o viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: El alcalde en conjunto con el equipo de regidores debe crear ordenanzas que posteriormente se conviertan en políticas públicas para mejorar la gestión y el clima laboral dentro de la Municipalidad Provincial del Santa.

Segunda: Al Jefe de Recursos Humanos, incentivar al personal con capacitaciones gratuitas en gestión pública, liderazgo situacional, manejo de conflictos y trabajo en equipo, además de implementar un esquema de contratación que brinde seguridad a todo el personal.

Tercera: Para el Gerente de desarrollo social y humano, en conjunto con sus asesores deben crear un sistema de evaluación de méritos el cual sirva como motivación para mejorar la productividad de su personal, además de asegurarse que su personal cuente con los materiales necesarios para realizar las actividades diarias que demanda la gestión.

REFERENCIAS

- Alsagheer , F. (2002) . *The Organizational Climate and Its Impact on Employees Performance*. Master Research in Naif Academy of Security Science .
- Alshanti , M. (2006) . *The Impact of Organizational Climate on the performance of HR* . Master research . Islamic University of Gaza .
- Alva, J y Juárez, J (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014*. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Armstrong M. (2001). *A handbook of Human Resource Management and Practice*, 8thEdition. Bath Press Ltd. Babcock P. (2005). “Find What Workers Want,” H.R. Magazine, April, [ww.shrm.org/hrmagazin](http://www.shrm.org/hrmagazin)
- Avellón, B. (2015) *La eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria*. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16212/1/Tesis822-160223.pdf>
- Bebodo, V y Giglio, C (2014), *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beer M., (1981). *Performance Appraisal: dilemmas and possibilities, Organization Dynamics*, Winter, Pp 24-36.
- Becker, B.E. et al (1997). H.R. As a Source of Shareholder Value, Research and Recommendations, *Human Resource Management, Spring*, 36(1), Pp 39-47.
- Bennett, B. (2003), Job rotation, Development and Learning in Organizations, Vol. 17 No. 4, pp. 7-9
- Bravo, J (2014), *Productividad basada la gestión de procesos* (3ra. ed.).Chile: Evolución S.A.

- Castillo, E y Sabando, J (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Cardenas, M (2011), *Factores que producen la rotación de personal y como esta afecta a la productividad de las empresas que requieren del servicio de la Bolsa Metropolitana de Empleo de CONQuito*. Universidad Central del Ecuador.
- Cancinos, A. (2015), *Selección de personal y desempeño laboral*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Campion, MA, Cheraskin, L. and Stevens, M (2004) . Career-related antecedents and outcomes of job rotation, *Academy of Management Journal*
- Campion, M. A., (1994,). Career-Related Antecedents and outcomes of Job rotation. *Academy of management Journal*, v 37, (6), p1518-1542.
- Ccollana, Y (2014) *Rotación de personal, absentismo laboral y productividad*. Recuperado de www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1734/1/sme_v6n1_art5.pdf
- Cruz, J, Valeriano, J y Flores, J. (2013) *Factores que inciden en la rotación de personal del hipermercado plaza vea en la ciudad de Tacna, Perú 2012*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/271406391/TESIS-Plaza-Vea2013-pdf>.
- Cohen, L; Marion, L; and Marrison, K, (2005): *Research methods in Education* 5 th Ed.London. Routledge Flamer.
- Cusacani, N (2017) *Rotación del Personal y Productividad de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, Período Noviembre 2015 – Abril 2016*. Universidad Privada de Tacna.
- Chian. Wei & Ming (2007). *A Comparative test of two employee Turmover. Prediction Models*. 222.
- Chiavenato, I. (2016) *Administración de Recursos Humanos* (8va. ed.) México: The McGraw-Hill.

- Choquehuanca, D. y Rivadeneira, S. (2016). *Plan maestro de producción, para aumentar la productividad en la empresa de productos de limpieza Girasoles, Chiclayo-2016*. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2302>
- Domínguez, M (2015) *Análisis de las causas de rotación de personal*. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/2263>
- Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013) *Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil S.A.A. – Planta Trujillo - 2013*. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/205>
- Derek T, Laura H, and Stephen T., (2008). *Human Resource Management 7th Ed*. Pearson Education Limited. Rotolito Lobarda, Millan, Italy.
- Earny, S. and Martins, A (2009). Job rotation at Cardiff University Library Service: a pilot study. *Journal of Librarianship and Information Science*.
- Elliot R.F., (1991). *Labour Economics*. McGraw Hill, Maidenhead. Sparrow P.R., (1996). Too true to be good; *People Management*, December, Pp 22-27.
- Erikson, T. and Ortega, J. (2006), The adoption of job rotation: testing theories”, *Industrial and Labour Relations Reviews*, Vol. 59 No. 4, pp. 653-66. University of Aarhus, Aarhus School of Business, Department of economics.
- Flores, J (2016) *Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa en el periodo 2011 – 2015*. Recuperado de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/109>
- Galindo, M y Ríos, V. (Agosto 2015). Productividad. Recuperado de http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Gutiérrez, J. (2015). *El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014*. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2065>
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.) México: TheMcGraw-Hill.
- Job Rotation and Job Burnout: *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1108-1123.

- John Pappajohn Entrepreneurial Center. (2004). *Designing jobs to Bring out the best employees*. Cedar Fall, IA: Author. Retrieved October 12, from the World Wide Web: <http://www.jpec.org/handouts/jpec83.pdf>
- Junquera, E y Fernández, B, (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. España: Septem Ediciones S.L.
- Lance Hazzard, Joe Mautz, & Denver Wrightsman (2002) . *Job Rotation Cuts Cumulative Trauma Cases, Personnel Journal*
- Maslach, C. Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Perú: Ediciones de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Addison-Wesley Publishing Company. Mowday R.T.
- Murillo, P. (2014). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados mercamax*. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEA N013-2015.pdf>
- Ortega, J. (2001). *Job rotation as a mechanism for learning*. Centre for labour market and social research, (work paper 2000-04)
- Peña, P. (2014). *La Motivación del personal y la productividad de la microempresa*. Recuperado de <http://repositorio.untecs.edu.pe/handle/UNTELS/83>
- Pérez, F (2013). *propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos coca cola de la ciudad de Chiclayo*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf
- Perez, A. (2016). *Las cuatro teorías motivacionales que deberías conocer*. Ceolevel, (1), 1. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>.
- Pilco, J (2017). *Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa Full Jeans, Cusco, 2017*. Universidad Peruana Union.
- Portales, C, Araiza, Z y Velarde, E. (2014). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista, en la universidad de Coahuila –*

México. Recuperado de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral_y_Rotaci__n_de_Personal.pdf

- Porter L.W. y Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages*. Academic Press.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*, (1ra. ed.). Ginebra
- Quiñones, B. (2015). *Mejora de la productividad laboral del personal de las Municipalidades del Distrito de Virú mediante la propuesta de un programa motivacional*. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1959>
- Reyes, A. (2005). *Administración de Personal*, (4ta. ed.). México: Limusa.
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial Sánchez Carrión, Huamachuco*” realizada en la universidad nacional de Trujillo. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_judith.pdf?sequence=1
- Salazar, K (2018). *Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedachimbote*. Universidad Cesar Vallejo.
- Saldivia, M. (2013). *Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos*. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2013/bpmfcis162e/doc/bpmfcis162e.pdf>
- Sánchez H y Reyes C (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria, cuarta edición.
- Schultz, D., Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. Boston : person, pp.136,144.
- State Services commission (1999). *Learning and returning. The use of secondments and rotations in the New Zealand public service: Vol 23*. Wellington, New
- Steers y Porter. (2003). *La motivación y el comportamiento en el trabajo*. Recuperado de <http://McGrawHill College>.
- Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación* (2da. ed.) Lima: San Marcos E.I.R.L.

- Villegas, F. (2012). *Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Villegas-Fredy.pdf>.
- Wexley, K. N. (1981). Developing and Training Human Resources in Management *Academy of Management Journal*, v37, (6), p1518-1542.
- Yoder, D., Heneman, H. G., Jr, Turnbull, J. G. and stone, C. H. (1958). *Handbook of personnel management and labor relations*. New York: McGraw-Hill.
- Zapata, J y Juárez, J (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>
- Zavala, O (2014), *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
Enunciado	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de Investigación	
"Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2019"	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2019?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>1. Identificar el nivel de rotación del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.</p> <p>2. Identificar el nivel de productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.</p> <p>3. Determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión eficiencia del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.</p> <p>4. Determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión eficacia del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.</p> <p>5. Determinar la relación entre rotación y la productividad en la dimensión satisfacción laboral del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.</p>	<p>H1: La rotación del personal está relacionada de manera inversa y significativamente con la productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa.</p> <p>H0: La rotación del personal no está relacionada de manera inversa y significativamente con la productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H1: La rotación esta relacionada de manera inversa y significativamente con la productividad en la dimensión eficiencia del personal de la Gerencia de Desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa.</p> <p>H1: La rotación está relacionada de manera inversa y significativamente con la productividad en la dimensión eficacia del personal de la Gerencia de Desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa.</p> <p>H1: La rotación está relacionada de manera inversa y significativamente con la productividad en la dimensión</p>	<p>VARIABLE I: ROTACIÓN</p>	<p>CLIMA LABORAL</p>	<p>AMBIENTE DE TRABAJO</p>	1,2,3,4	<pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1= Observación de la V.1. O2 = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>	
						<p>RELACIONES</p>	5,6		
						<p>CONFLICTOS</p>	7		
						<p>IDENTIDAD</p>	8		
						<p>SELECCIÓN</p>	<p>NECESIDAD DE EMPLEO</p>		9
							<p>SELECCIÓN</p>		10
					<p>REMUNERACIÓN</p>	<p>DIRECTA</p>	11		
						<p>INDIRECTA</p>	12		
					<p>EFICIENCIA</p>	<p>CONSUMO DE MATERIALES</p>	13, 14		
						<p>MAQUINAS Y EQUIPOS</p>	15		
						<p>TIEMPO</p>	16		
					<p>EFICACIA</p>	<p>CALIDAD DE SERVICIO</p>	17, 18		
						<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	19		
						<p>CONFIABILIDAD</p>	20		
					<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>MOTIVACIÓN</p>	21		
						<p>COMPROMISO</p>	22,23		
<p>COMPETENCIAS</p>	24								

Anexo 2:

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Instrucciones: Estimado trabajador de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano de la Municipalidad Provincial del Santa, el siguiente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Rotación del personal de la Gerencia.

A continuación se presentan una serie de preguntas, lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa con la que usted este de acuerdo, marcando con una "X"

N°	ITEMS	T. de acuerdo	De acuerdo	Ni en de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
DIMENSIÓN 01 : CLIMA LABORAL						
01	Cree que el ambiente donde trabaja es confortable.					
02	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
03	La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.					
04	Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.					
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
06	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
07	Considera que existen suficientes canales de comunicación					
08	Se reconocen los logros en el trabajo					
DIMENSIÓN 02: SELECCIÓN						
09	Su perfil laboral se adecua a las necesidades de tu empleador					
10	Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto					
DIMENSIÓN 03:REMUNERACIÓN						
11	Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las actividades que realiza					
12	Considera que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes					

CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Instrucciones: Estimado trabajador de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano de la Municipalidad Provincial del Santa, el siguiente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Productividad del personal de la Gerencia.

A continuación se presentan una serie de preguntas, lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa con la que usted este de acuerdo, marcando con una "X"

N o	ITEMS	T. de acuerdo	De acuerdo	Ni en de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
DIMENSIÓN 01 : EFICIENCIA						
01	Existe buena administración de los recursos.					
02	Está de acuerdo que la Gerencia controle los materiales que se emplean para los distintos trabajos asignados					
03	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
04	Se cumple con la entrega de trabajos programados de acuerdo con los plazos establecidos.					
DIMENSIÓN 02: EFICACIA						
05	Cree que los objetivos del trabajo están claramente definidos					
06	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
07	Se siente satisfecho en su centro de trabajo					
08	Existe confianza entre los colaboradores de la gerencia					
DIMENSIÓN 03: SATISFACCIÓN LABORAL						
09	Se siente motivado en su área de trabajo					
10	Se siente comprometido con la Gerencia					
11	Su trabajo es valorado de parte del gerente					
12	Tiene las habilidades para desempeñar cualquier trabajo que la gerencia de desarrollo social y humano le asigne					

Anexo 3:

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

OBJETIVO: Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2019.

DIRIGIDO A: Todo el personal de la Gerencia de desarrollo social y humano

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
SAMUEL MANTILLA FARFAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
MAGISTER EN MBA (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	


FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ROTACIÓN DE PERSONAL	CLIMA LABORAL	AMBIENTE DE TRABAJO	1. Cree que el ambiente donde trabaja es confortable.						X		X		X						
			2. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.						X		X		X		X				
			3. La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.						X		X		X		X				
			4. Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.						X		X		X		X				
	RELACIONES	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						X		X		X		X					
		6. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						X		X		X		X					
	CONFLICTOS	7. Considera que existen suficientes canales de comunicación						X		X		X		X					
	IDENTIDAD	8. Se reconocen los logros en el trabajo						X		X		X		X					

SELECCIÓN	NECESIDAD DE EMPLEO	9. Su perfil laboral se adecua a las necesidades de tu empleador							X		X		X		X		
	SELECCIÓN	10. Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto							X		X		X		X		
REMUNERACIÓN	DIRECTA	11. Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las actividades que realiza							X		X		X		X		
	INDIRECTA	12. Considera que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes							X		X		X		X		



FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	CONSUMO DE MATERIALES	13. Existe buena administración de los recursos.						✓	✓	✓	✓			
			14. Esta de acuerdo que la Gerencia controle los materiales que se emplean para los distintos trabajos asignados						✓	✓	✓	✓			
		MAQUINAS Y EQUIPOS	15. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo						✓	✓	✓	✓			
			TIEMPO	16. Se cumple con la entrega de trabajos programados de acuerdo con los plazos establecidos.						✓	✓	✓	✓		
	EFICACIA	CALIDAD DE SERVICIO	17. Cree que los objetivos del trabajo están claramente definidos						✓	✓	✓	✓			
			18. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						✓	✓	✓	✓			
		SATISFACCIÓN LABORAL	19. Se siente satisfecho en su centro de trabajo						✓	✓	✓	✓			
		CONFIABILIDAD	20. Existe confianza entre los colaboradores de la gerencia						✓	✓	✓	✓			

SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACION	21. Se siente motivado en su área de trabajo						X	X	X	X		
	COMPROMISO	22. Se siente comprometido con la Gerencia						X	X	X	X		
		23. Su trabajo es valorado de parte del gerente						X	X	X	X		
	COMPETENCIAS	24. Tiene las habilidades para desempeñar cualquier trabajo que la gerencia de desarrollo social y humano le asigne						X	X	X	X		



FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, Municipalidad Provincial del Santa - 2019.

DIRIGIDO A: Todo el personal de la Gerencia de desarrollo social y humano

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			✓	



FIRMA

46105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ROTACIÓN DE PERSONAL	CLIMA LABORAL	AMBIENTE DE TRABAJO	1. Cree que el ambiente donde trabaja es confortable.						X	✓			X				
			2. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.						✓		X		X				
			3. La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.						X		✓		X				
			4. Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.						✓		X		✓		X		
		RELACIONES	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						X		X		X		X		
			6. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						X		X		X		X		
		CONFLICTOS	7. Considera que existen suficientes canales de comunicación						X		✓		X		X		
		IDENTIDAD	8. Se reconocen los logros en el trabajo.						✓		X		X		X		

SELECCIÓN	NECESIDAD DE EMPLEO	9. Su perfil laboral se adecua a las necesidades de tu empleador	-	-	-	-	X	X	X	X		
	SELECCIÓN	10. Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto					X	X	X	X		
REMUNERACIÓN	DIRECTA	11. Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las actividades que realiza					X	X	X	X		
	INDIRECTA	12. Considera que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes					X	X	X	X		


 FIRMA
 4610 54 55

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO.
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	CONSUMO DE MATERIALES	13. Existe buena administración de los recursos.						X		X		X		Y		
			14. Esta de acuerdo que la Gerencia controle los materiales que se emplean para los distintos trabajos asignados						X		X		X		X		
		MAQUINAS Y EQUIPOS	15. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo						X		X		X		X		
			TIEMPO	16. Se cumple con la entrega de trabajos programados de acuerdo con los plazos establecidos.						X		X		X		X	
	EFICACIA	CALIDAD DE SERVICIO	17. Cree que los objetivos del trabajo están claramente definidos						X		X		X		X		
			18. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						X		X		X		X		
		SATISFACCIÓN LABORAL	19. Se siente satisfecho en su centro de trabajo						X		X		X		X		
		CONFIABILIDAD	20. Existe confianza entre los colaboradores de la gerencia						X		X		X		X		

SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACION	21. Se siente motivado en su área de trabajo							Y	Y	X	X		
	COMPROMISO	22. Se siente comprometido con la Gerencia							X	Y	X	Y		
		23. Su trabajo es valorado de parte del gerente							Y	X	X	X		
	COMPETENCIAS	24. Tiene las habilidades para desempeñar cualquier trabajo que la gerencia de desarrollo social y humano le asigne							X	X	Y	Y		



 FIRMA
 44105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2019

OBJETIVO: Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.

DIRIGIDO A: Todo el personal de la Gerencia de desarrollo social y humano

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Romero Salinas Raúl Tomás

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración Pública

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	


FIRMA
32823327

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
ROTACIÓN DE PERSONAL	CLIMA LABORAL	AMBIENTE DE TRABAJO	1. Cree que el ambiente (donde trabaja es confortable.						X		X		X		X		
			2. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.						X		X		X		X		
			3. La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.						X		X		X		X		
			4. Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.						X		X		X		X		
		RELACIONES	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						X		X		X		X		
			6. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						X		X		X		X		
		CONFLICTOS	7. Considera que existen suficientes canales de comunicación						X		X		X		X		
		IDENTIDAD	8. Se reconocen los logros en el trabajo						X		X		X		X		

SELECCIÓN	NECESIDAD DE EMPLEO	9. Su perfil laboral se adecua a las necesidades de tu empleador						X	X		X	X		
	SELECCIÓN	10. Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto						X	X		X	X		
REMUNERACIÓN	DIRECTA	11. Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las actividades que realiza						X	X		X	X		
	INDIRECTA	12. Considera que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes						X	X		X	X		


 FIRMA
 DNI # 32023327

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO.
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	CONSUMO DE MATERIALES	13. Existe buena administración de los recursos.						X		X		X		X			
			14. Esta de acuerdo que la Gerencia controle los materiales que se emplean para los distintos trabajos asignados						X		X		X		X			
		MAQUINAS Y EQUIPOS	15. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo							X		X		X		X		
			TIEMPO	16. Se cumple con la entrega de trabajos programados de acuerdo con los plazos establecidos.						X		X		X		X		
	EFICACIA	CALIDAD DE SERVICIO	17. Cree que los objetivos del trabajo están claramente definidos						X		X		X		X			
			18. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						X		X		X		X			
		SATISFACCIÓN LABORAL	19. Se siente satisfecho en su centro de trabajo.						X		X		X		X			
		CONFIABILIDAD	20. Existe confianza entre los colaboradores de la gerencia						X		X		X		X			

SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACION	21. Se siente motivado en su área de trabajo							X	X	X	X		
	COMPRMISO	22. Se siente comprometido con la Gerencia							X	X	X	X		
		23. Su trabajo es valorado de parte del gerente							X	X	X	X		
	COMPETENCIAS	24. Tiene las habilidades para desempeñar cualquier trabajo que la gerencia de desarrollo social y humano le asigne							X	X	X	X		



 FIRMA
 32.82.3327

Confiabilidad de cuestionario

Variable 1: Rotación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	12

Variable 2: Productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	12

Anexo 4: Base de Datos en SPSS v. 25

*BDatos_Sara12345.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

14: Visible: 41 de 41 variables

	ITEM	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R1 0	R1 1	R1 2	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	SDi m1	SDi m2	SDi m3	STim 1
1	1	2.0	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	4	4	2	2	2	2	3	4	1	4	3	3	3	27	7	9	10
2	2	3.0	3	5	5	5	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	4	28	8	8	12
3	3	2.0	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	19	5	9	11
4	4	3.0	3	3	5	2	3	5	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	27	6	7	8	
5	5	2.0	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	2	2	2	5	3	2	4	2	2	2	3	2	31	9	9	11
6	6	3.0	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	22	5	8	10
7	7	2.0	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	17	4	5	15
8	8	3.0	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	22	5	8	11
9	9	4.0	4	3	2	3	5	4	4	5	3	5	5	1	2	2	1	3	2	4	3	4	4	3	3	29	8	10	6
10	10	3.0	4	2	1	3	3	2	3	2	2	5	4	3	5	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	21	4	9	13
11	11	2.0	3	2	1	3	1	3	2	3	2	5	5	2	5	3	4	3	2	4	3	4	5	4	4	17	5	10	14
12	12	4.0	3	5	2	4	3	3	4	3	5	2	4	2	3	1	2	3	1	2	4	2	1	1	2	28	8	6	8
13	13	2.0	5	5	3	3	1	3	5	5	3	5	5	4	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	27	8	10	9
14	14	3.0	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	2	3	5	1	1	2	31	8	8	12
15	15	2.0	3	5	5	4	2	3	5	3	5	5	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	4	29	8	8	9
16	16	2.0	3	1	1	2	2	2	2	3	3	5	3	2	5	5	2	3	5	5	5	4	3	5	3	15	6	8	14
17	17	3.0	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	5	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	4	20	5	7	12
18	18	4.0	3	2	5	4	4	3	4	3	2	5	4	2	2	1	2	3	2	4	2	1	1	2	1	29	5	9	7
19	19	4.0	2	2	1	3	2	1	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	18	5	8	13
20	20	3.0	3	1	1	3	2	1	2	2	2	5	4	2	4	4	2	2	2	5	3	5	4	4	5	16	4	9	12

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 5:

AUTORIZACIÓN



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
CHIMBOTE**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Chimbote, 26 de junio del 2019

**Dr.
ROSA MARIA SALAS SANCHEZ
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO –
CHIMBOTE**

Presente.-

Es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar mi cordial y atento saludo, a nombre de la Municipalidad Provincial del Santa, en mi condición de Gerente de Desarrollo Social y Humano que me honro en representar.

Por la mediante doy la autorización a la BACH.CHAVEZ FERNANDEZ SARA RAQUEL estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano para que aplique su instrumento de investigación en el personal de la Gerencia de desarrollo Social y Humano, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: "ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA-2019"

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi especial consideración y estima personal e institucional.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
Alvaro César Estino Burgos Delegado
GERENTE

ANEXO 6:

ARTÍCULO CIENTIFICO

1. TITULO

Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019.

2. Autora:

Sara Raquel Chavez Fernandez, sarah.chavez.17@gmail.com, egresada de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo Chimbote – Perú 2019.

3. Resumen:

La presente investigación titulada, Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, corroborado mediante el coeficiente Rho de Spearman se determinó que P. valor = 0.000 <0.05 lo cual indica que las variables Rotación y Productividad se relacionan significativamente y su coeficiente de correlación $r = -0,759$ indicando que existe una correlación inversa en grado alto, a la par también se correlacionaron la variable Rotación con las dimensiones de la variable productividad las cuales son eficiencia, eficacia y satisfacción laboral teniendo como resultado una correlación significativa. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional, contó con una población de 95 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario los cuales están conformados por 12 preguntas cerradas, para que puedan marcar según la escala de likert, además fue sometido a validación de juicio de expertos y se midió la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0, 810 para la rotación y 0, 803 para la productividad.

4. Palabras claves: Rotación de personal, productividad, selección de personal

5. Abstract:

The present research entitled, Rotation and productivity of the staff of the Social and Human Development Management. Santa Provincial Municipality - 2019, had as a general objective to determine the relationship between the rotation and productivity variables of the staff of the Social and Human Development Management, corroborated by the Spearman Rho coefficient, it was determined that P. value = 0.000 <0.05 which indicates that the variables

Rotation and Productivity are significantly related and their correlation coefficient $r = -0.759$ indicating that there is an inverse correlation in a high degree, at the same time the Rotation variable was also correlated with the dimensions of the productivity variable which are efficiency, work efficiency and satisfaction resulting in a significant correlation. The study was applied, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design, had a population of 95 workers, the survey technique was specified whose instrument was the questionnaire which are made up of 12 closed questions, so that they can mark according to the likert scale, it was also once an expert judgment validation and reliability was measured using Cronbach's alpha with a result of 0.810 for rotation and 0.803 for productivity

6. **Keywords:** Personnel turnover, productivity, personnel selection.

7. **Introducción:**

En la actualidad se observa que en las entidades públicas la rotación del personal incide mucho en la productividad del personal, puesto que estos no logran comprometerse con la organización y sus áreas, al encontrarse en constante desequilibrio laboral con las excesivas salidas del personal de la entidad. Las causas más conocidas que generan una alta rotación son la carga laboral, las exigencias, una mala cultura organizacional, baja remuneración entre otros, estas causas llegan a ser un dolor de cabeza en los directorios porque al causar una alta rotación también se genera pérdidas económicas al realizarse un nuevo proceso de contratación, es por esto que se dice que puede tener un efecto negativo en una institución, además de llevar a una pérdida de productividad, rentabilidad, conocimiento corporativo, y habilidades y competencias. Adicionalmente, la rotación de personal no es solo un problema para la institución que experimenta una rotación de personal; también puede causar dolores de cabeza a las instituciones externas que se comunican con ellos. Puede ser difícil mantener una relación con una institución con una alta rotación de personal, y puede ser difícil saber cómo comunicarse efectivamente con ellos a través de este período. Por lo expuesto anteriormente se justificó el desarrollo de la investigación “Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019”, contribuye a reforzar los conocimientos sobre rotación del personal y productividad en los gobiernos locales. En la presente investigación se cuentan con los siguientes antecedentes: A nivel internacional Cárdenas (2011) en su estudio concluyó que las organizaciones tanto las que se dedican al oficio de seguridad particular como las de

actividades comerciales de ropa, son empresas que experimentan de una rotación de personal bastante alto, y esto se debe a la cantidad de horas que laboran. Villegas (2012) concluyo que conforme a los resultados del estudio, las causas de rotación fueron las siguientes: Otro trabajo, salario, viaje a USA, familia, Universidad, mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, además se identificó el nivel de rotación de la entidad financiera donde se encontró un nivel de rotación moderado alto. Castillo y Sabando (2018), realizo un estudio donde determino que existe una relación entre las variables rotación de personal y productividad, además se identificó que la rotación incidió negativamente en la productividad de la compañía. Posteriormente Ccollana (2015), halló que existe una relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 sí es significativa; sin embargo, éstas no inciden de forma directa con la productividad. En cuanto a la relación entre la rotación de personal y la productividad, se demostró que la relación sí es significativa. Cusacani (2017), aduce que la rotación del personal está relacionada inversamente con la productividad de la empresa, y el índice de rotación del personal con un nivel medio por que se da la rotación por temporadas y el nivel de productividad se mantiene en un nivel medio. Pilco (2017), concluyo que a mayor rotación del personal se da menor productividad y a menor rotación se tiene mayor productividad. Salazar (2018) llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la rotación del personal y la productividad en los trabajadores además de afirma que se relaciona significativamente la insatisfacción y la productividad en los trabajadores, por lo que el estudio también revelo que existe relación significativa entre los bajos sueldos y la productividad en los trabajadores. Con respecto a Rotación de personal Chiavenato (2011) define a la rotación de personal como un flujo de entrada y salida de personal en una organización. La rotación del personal puede estar destinada a inflar el sistema de nuevos recursos, es decir tener mayores entradas que salidas o viceversa. La rotación del personal se podría medir anualmente y seria el porcentaje de personal que entran y sale de la organización durante ese tiempo. Para definir a la segunda variable tenemos a López (2016), indica que es la celeridad por el que se logra realizar algún trabajo encomendado, no solo es la transformación física, tangible o visible sino también conlleva a las transformaciones intangibles donde se basa la creatividad, el juicio y lo inmaterial. La formulación del problema para esta investigación es ¿Qué relación existe entre la rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano en la Municipalidad Provincial del Santa - 2019?. Por lo tanto, este trabajo de investigación tiene como objetivo general:

Determinar la relación entre rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano en la Municipalidad Provincial del Santa – 2019. De igual manera se plantearon cinco objetivos específicos, dos de ellos son objetivos descriptivos referentes a identificar el nivel de rotación y de productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano, así mismo se formularon 3 objetivos específicos para determinar la relación entre rotación y la productividad en las dimensiones eficiencia, eficacia y satisfacción laboral del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Provincial del Santa respectivamente.

8. Método:

De acuerdo a su finalidad es aplicada puesto que busca solucionar problemas prácticos, de la misma manera su origen es cuantitativa porque se focaliza en los aspectos susceptibles y observables. El estudio es no experimental debido a que observa el fenómeno en su entorno natural, sin hacer cambios o manejos, para que posteriormente se analicen. En correspondencia a su alcance temporal el estudio es transversal porque se realiza el estudio en un momento dado y tiene carácter correlacional debido a que busca cuantificar el grado de relación que existe entre dos variables en este caso busca medir la relación entre rotación y productividad. La población para el presente estudio estuvo constituida por los 98 trabajadores de la Gerencia de desarrollo social y humano de la MPS. No se trabajó con una muestra debido a que el número de la población es pequeño, entonces se desarrolló el estudio con la totalidad de trabajadores. El muestreo fue aleatorio simple a un total de 20 trabajadores para someter al instrumento a las pruebas de confiabilidad. Se utilizó la técnica de la encuesta la cual tiene 12 preguntas cerradas para cada variable, para que puedan marcar según la escala de Likert. La aplicación del instrumento para la recolección de datos se realizó en un solo día. Luego fueron tabulados en los programas de análisis de datos (Excel y SPSS), al finalizar se realizaron los cruces necesarios para dar respuesta a los objetivos planteados.

9. Resultados:

Respecto al objetivo general se observó lo procesado de correlación de spearman para las variables de estudio; se determinó que P. valor = 0,000 < 0,05 lo cual indica que rotación y productividad se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es -0,759 que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que, a mayor rotación, menos

productividad o viceversa. Para el primer objetivo específico se observó que el 54.7% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 23.2% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 22.1% del total del personal considera que es nivel alto. Para el segundo objetivo específico se observó que 42.1% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio, en cambio el 32.6% del total del personal considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% del total del personal considera que es nivel alto. En el tercer objetivo se determinó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la eficiencia se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es $-0,657$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos eficiencia o viceversa. En el cuarto objetivo específico se observó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la eficacia se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es $-0,563$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que, a mayor rotación, menos eficacia o viceversa. Por último, en el tercer objetivo específico se determinó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula, además su coeficiente de correlación es $-0,596$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación, menos satisfacción laboral o viceversa.

10. Discusión:

Según los datos obtenidos, considerando el objetivo general, determinar la relación entre rotación y productividad; se obtuvo como resultado de correlación de spearman para las variables de estudio; se determinó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que rotación y productividad se relacionan significativamente con lo que se rechaza la hipótesis nula. De estos resultados se deduce que a mayor rotación se tiene menos productividad o viceversa. Estos resultados se asemejan con los datos obtenidos por Cusacani (2017) en su investigación concluyo que la rotación del personal está relacionada inversamente con la productividad de la empresa, estableciéndose una relación de que a mayor rotación del personal se da menor productividad o viceversa. En cuanto al primer objetivo específico, el 54.7% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio. Este resultado se asemejan con Villegas (2012) en su investigación concluyo que

conforme a los resultados del estudio, los motivos de rotación fueron: viaje a Usa, Universidad, otro trabajo, familia, mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, además se identificó el nivel de rotación de la entidad financiera donde se encontró un nivel de rotación es moderado y los motivos de rotación, menos reiterativos fueron: Salario y mala actitud de servicio. Por otra parte el segundo objetivo específico que el 42.1% del total del personal considera que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio esta conclusión difiere con el estudio de Castillo y Sabando (2018) donde concluyeron que existe una relación entre las variables rotación de personal y productividad, además se identificó que la rotación incidió negativamente en la productividad de la compañía, ya que a mayor rotación de personal la producción por personal iba disminuyendo progresivamente por año. Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico se obtuvo como resultado que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la eficiencia se relacionan significativamente además su coeficiente de correlación es $-0,657$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado este resultado se asemeja al estudio realizado por Cárdenas (2011) donde concluyo que las organizaciones tanto las que se dedican al oficio de seguridad particular como las de actividades comerciales de ropa, son empresas que experimentan una rotación de personal bastante alto, y esto se debe a la cantidad de horas que laboran. Asimismo teniendo en cuenta el cuarto objetivo específico, se tiene como resultado que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la eficacia se relacionan significativamente además su coeficiente de correlación es $-0,563$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. Estos resultados se asemejan con el estudio de Ccollana (2015) donde afirma que existe una relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa, teniendo una correlación significativa; sin embargo, éstas no inciden de forma directa con la productividad. Por ultimo en referencia al quinto objetivo específico se determinó que $P. \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ lo cual indica que la rotación y la satisfacción laboral se relacionan significativamente y su coeficiente de correlación es $-0,596$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación se tiene menos satisfacción laboral o viceversa, estos resultados tienen una semejanza con respecto a la investigación de Salazar (2018) donde concluyó que existe relación significativa entre la rotación del personal y la productividad en los trabajadores además de afirma que se relaciona significativamente la insatisfacción y la productividad en los trabajadores, por lo que el estudio también revelo que existe relación significativa entre los bajos sueldos y la

productividad en los trabajadores y por ultimo nos indica que existe relación significativa entre la mala integración del trabajador y la productividad en los trabajadores.

11. Conclusiones:

Se determinó que la variable rotación y la variable productividad se relacionan significativamente, además su coeficiente de correlación es $-0,759$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado. De estos resultados se deduce que a mayor rotación de personal menos productividad o viceversa. Con respecto a la rotación se determinó que el nivel de rotación dentro de la gerencia es nivel medio. Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que el 42.1% del total del personal considera que el nivel de productividad dentro de la gerencia es nivel medio. Referente al tercer objetivo específico se concluye que la variable rotación y la dimensión eficiencia se relacionan significativamente. En el cuarto objetivo específico se concluye que la variable rotación y la dimensión eficacia se relacionan significativamente y su coeficiente de correlación es $-0,563$. Por último el quinto objetivo específico se concluye que la variable rotación y la dimensión satisfacción laboral se relacionan significativamente con un coeficiente de correlación es $-0,596$ que indica que existe una correlación inversa en grado moderado.

12. Referencias:

- Gutiérrez, J. (2015) El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2065>.
- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación (5ta. ed.) México: TheMcGraw-Hill.
- Pérez, F (2013) Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos coca cola de la ciudad de Chiclayo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf.
- Ruiz, J. (2014) Desarrollo personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial Sánchez Carrión, Huamachuco” realizada en la universidad nacional de Trujillo. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_judith.pdf?sequence=1.

- Salazar, K (2018) Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedachimbote. Universidad Cesar Vallejo.
- Villegas, F. (2012). Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Villegas-Fredy.pdf>.
- Zapata, J y Juárez, J (2014) Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>
- Zavala, O (2014), Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Chavez Fernandez Sara Raquel, estudiante (X), del Programa Maestria en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70890395, con el artículo titulado

"Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, Agosto 2019



Sara Raquel Chavez Fernandez

DNI N°70890395

Feedback Studio - Google Chrome
 http://ev.burton.com/portal/es/?u=1068074934&s=1&lang=es&se=1138343946

feedback studio Sara CHAVEZ FERNANDEZ Rotación y productividad en el personal de la Gerencia de Desarrollo Social y H /0 12 de 13



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Rotación y productividad en el personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano
 Municipalidad Provincial del Santa - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Gestión del talento Humano

AUTORA:
 Br. Sara Raquel Chavez Fernandez
 0000-0002-7164-4378

ASESOR:
 Dr. Luis Angulo Cahamilla
 0000-0007-9054-6933

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	6 %
2	repositorio.igt.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	3 %
3	www.repositorioacadem... <small>Fuente de internet</small>	2 %
4	Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	2 %
5	repositorio.igt.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	1 %
6	Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	1 %
7	Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	1 %
8	www.th48fi.com <small>Fuente de internet</small>	1 %

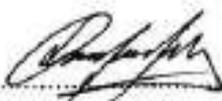
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Luis Elmer Angulo Cabanillas, docente del PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad César Vallejo de la sede/filial CHIMBOTE, revisor de la tesis titulada:

“Rotación y productividad del personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano. Municipalidad Provincial del Santa, 2019”, de la estudiante CHAVEZ FERNANDEZ, SARA RAQUEL, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chimbote, 07 de agosto de 2019.



Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas

DNI: 17877521

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHAVEZ FERNANDEZ, SARA RAQUEL

INFORME TITULADO:

Rotación y productividad del personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano. Municipalidad Provincial del Santa - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobada por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles