



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS  
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2017**

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

**AUTOR**

MARTINEZ RODRIGUEZ, TONNY

**ASESOR**

Dra. LUCILA AMELIA DE LA CRUZ ROJAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LIMA - PERÚ**

**2017**



-----  
**Dr. Dávila Arenaza Víctor**  
**PRESIDENTE**



-----  
**Dr. Díaz Saucedo Antonio**  
**SECRETARIO**



-----  
**Dra. De La Cruz Rojas Lucila Amelia**  
**VOCAL**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres, queridos Marcelino Martínez y Rosana Rodríguez, mis hermanos, a todos ellos por su apoyo incondicional que cada día son parte de mi fortaleza y mi motivación, en momentos difíciles siempre me dieron aliento para seguir adelante.

## **Agradecimiento**

Principalmente agradezco a mis padres por ayudarme en todo momento a lo largo de mi formación académica, también a todos mis Docentes por su paciencia y asesorías constantes.

## DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD

Yo Martínez Rodríguez Tonny con DNI N° 72768504, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, diciembre del 2017

  
.....  
Tony Martínez Rodríguez  
72768504

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Rotación del Personal y la Productividad en los Trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017”, La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Martínez Rodríguez, Tonny

## ÍNDICE

### CARATULA

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.2.1. Antecedentes Nacionales.....	13
1.2.2. Antecedentes Internacionales.....	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	15
1.3.1 Teorías relacionadas a la variable "Rotación de personal".....	15
1.3.1.1 Factores que determinan la rotación del personal.....	17
1.3.1.2 Reclutamiento y selección.....	19
1.3.1.3 Teoría de Herzberg.....	19
1.3.1.4 Teoría de Maslow.....	20
1.3.2 Teorías relacionadas a la variable "Nivel de Productividad".....	21
1.3.2.1 Productos obtenidos.....	22
1.3.2.2 Eficiencia.....	22
1.3.2.3 Eficacia.....	23
1.3.2.4 Teoría Científica.....	24
1.4 Formulación Del Problema.....	25

1.4.1. Problema General.....	25
1.4.2 Problema Específico.....	25
1.5 Justificación del estudio .....	25
1.6 Hipótesis .....	26
1.6.1. Hipótesis general.....	26
1.6.2. Hipótesis Específico.....	27
1.7 Objetivos .....	27
1.7.1. Objetivo General.....	27
1.7.2. Objetivos Especificos.....	27
II. METODO.....	27
2.1 Diseño de investigación.....	27
2.2 variables, operacionalización.....	29
2.3 Población y muestra.....	31
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...33	
2.5 Métodos de análisis de datos.....	36
2.6 Aspectos éticos .....	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSION.....	48
V. CONCLUSION.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS .....	53
Anexo 01: Instrumento.....	54
Anexo 02: Validacion del instrumento.....	55
Anexo 03: Matriz de consistencia.....	58
Anexo 04: Turnitin.....	59



## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 01: Variable, Operacionalización.....	30
Tabla N° 02: Criterios de confiabilidad.....	35
Tabla N° 03: Análisis de confiabilidad total del instrumento de la variable rotación de personal y nivel de productividad.....	35
Tabla N° 04: Confiabilidad de la rotación de personal.....	35
Tabla N° 05: confiabilidad del nivel de productividad.....	36
Tabla N° 06: Descripción de los resultados de la Rotación de Personal.....	37
Tabla N° 07: Descripción de los resultados de los factores externos.....	38
Tabla N° 08: Descripción de los resultados de los factores internos.....	39
Tabla N° 09: Descripción de los resultados del Nivel de Productividad.....	40
Tabla N° 10: Descripción de los resultados de los productos obtenidos.....	41
Tabla N° 11: Descripción de los resultados de la Eficiencia.....	42
Tabla N° 12: Descripción de los resultados de la Eficacia.....	43
Tabla N° 13: Resultado Inferencial – Prueba de Normalidad.....	44
Tabla N° 14: Escala de coeficiente de correlación.....	45
Tabla N° 15: Correlación de las variables – hipótesis general.....	45
Tabla N° 16: Correlación de las variables- hipótesis especifica 1.....	46
Tabla N° 17: Correlación de las variables- hipótesis especifica 2.....	47
Figura N° 01: Interacción continua entre el mercado de recursos humano y el mercado de trabajo.....	17
Figura N° 02: Pirámide de Maslow.....	20
Figura N° 03: Descripción de los resultados de la Rotación de Personal.....	37
Figura N° 04: Descripción de los resultados de los factores externos.....	38
Figura N° 05: Descripción de los resultados de los factores internos.....	39
Figura N° 06: Descripción de los resultados del Nivel de Productividad.....	40
Figura N° 07: Descripción de los resultados de los productos obtenidos.....	41
Figura N° 08: Descripción de los resultados de la Eficiencia.....	42
Figura N° 09: Descripción de los resultados de la Eficacia.....	43

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017. El tipo de investigación fue aplicada. Así mismo la población constituida de esta investigación fue por 90 trabajadores de dicha entidad que se investigó, sin embargo se tomó una muestra de 73 trabajadores, donde en la cual se aplicó la fórmula de la muestra. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, instrumento el cuestionario con un total de 20 preguntas tipo Likert. En seguida se pasó la información seleccionada en el programa IBM SPSS, por lo tanto se consiguió las tablas de frecuencias, las tablas cruzadas y la tabla de normalidad. Donde en la cual se tuvo como resultados inferenciales de la hipótesis general podemos decir el nivel significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", esto nos permitió aceptar la hipótesis planteada en el presente de trabajo de investigación. Con una **correlación positivo muy baja**.

Palabra clave: rotación de personal, productividad.

## ABSTRACT

The present research work was aimed at determining the relationship between staff turnover and the level of productivity of the Regional Government workers from Callao, 2017. The type of research was applied likewise, the population constituted of this investigation was by 90 workers of this entity that was investigated, nevertheless a sample of 73 workers was taken, where in which the formula of the sample was applied. For the data collection, the survey technique was applied; instrument the questionnaire with a total of 20 Likert questions. The information selected in the IBM SPSS program was then passed, therefore the frequency tables, the crossed tables and the normality table were obtained. Where in which we had as inferential results of the general hypothesis we can say the significance level (bilateral) less than 0.05, that is " $0.000 < 0.05$ ", this allowed us to accept the hypothesis raised in the present research work. With a very low positive correlation.

Keyword: personnel turnover, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En la actualidad, en muchas empresas, tanto en una pública como una entidad privada se menciona el tema de la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores, lo cual no hay una buena selección del personal y una buena productividad en dicha entidad a investigar, gracias a ello consigo la excelente idea de darme cuenta que es lo que pasa en la organización, la selección del personal es un indicador para una buena productividad en la organización.

En la actualidad en el nivel internacional es muy importante tener en cuenta el tema de la rotación del personal, ya que cada vez es más grande los cambios y también realizan cada vez más evaluaciones de acuerdo a su especialidad del postulante porque depende de cada trabajador que ingrese a trabajar en una organización se mide el nivel de productividad.

En Colombia tal como lo indica el director de Performia, Pinilla (2016) “El tema de la rotación de empleos se evalúa de acuerdo a la profesión, edad, factores externos y tipo de actividad. Hoy en día muchas empresas por seleccionar mal a sus empleados pierden mucho dinero, tiempo y esfuerzos”.

Por otro lado indico también que “la inversión de tiempo y dinero es algo que no se recupera; capacitar a un candidato y pasar la curva de aprendizaje representa retraso y desgaste para una empresa si la persona se va en corto plazo. Es importante aclararle al individuo las condiciones del cargo para que este tome la decisión de aceptar o no, tomando en cuenta las variables si no está de acuerdo con darle la oportunidad a otro”

De todos los problemas que pasan en la actualidad de acuerdo a la rotación del personal y el nivel de productividad, es muy importante tener en cuenta las innovaciones de la empresa Google donde las investigaciones sobre la rotación del personal y el nivel de productividad están tomando gran importancia en la actualidad y también reconociendo que tiene un impacto en la productividad de las organizaciones.

En el Perú la rotación del personal es alta, ya que los empleados de hoy en día están buscando nuevas metas, para un trabajador de la actualidad no buscan

quedarse en una misma empresa. En muchos casos la rotación también se da de acuerdo a los salarios, el ambiente de trabajo, las oportunidades laborales, entre otros.

No existe una buena selección del personal, por ello hay rotación del personal en diferentes áreas, en este caso la entidad Pública del Gobierno Regional del Callao, los trabajadores realizan sus actividades como más les parezca posible y los jefes también ven en qué situación se encuentra la entidad, a pesar de ello no hay una buena gestión. Para que sus colaboradores puedan realizar sus labores y sentirse satisfecho trabajando en dicha organización. Los jefes deben planificar para evaluar a cada uno de los trabajadores de la organización, de la misma forma también tener en cuenta cuál es la actitud del personal frente a los demás colaboradores, así conseguiríamos darnos cuenta cual es la habilidad que tiene todos los trabajadores.

Otro de los problemas que existe en esta organización es no tener una buena selección del personal, por lo que la productividad tiende a tener un porcentaje muy baja, por ello la entidad no tiene un buen rendimiento, si bien es cierto que si no existe una buena selección del personal, no podrá tener una buena productividad, los jefes al evaluar debería darse cuenta cual es el mayor problema en esta organización, si los trabajadores cumplen con las metas establecidas del mes.

Todo ello, planteado anteriormente son los principales problemas que pasan en esta organización, sin embargo no hay un interés común por los administradores para solucionar dicho problemas.

Es por ello, que con esta investigación veremos cómo se relaciona la variación de la rotación del personal en el nivel de productividad de los trabajadores.

## 1.2 Trabajos Previos

### 1.2.1 Antecedentes Nacionales

**Ccollana** (2014) “Rotacion del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores” en su investigación realizada para una revista en la Universidad San Martin de Porres, cuyo objetivo tuvo como Determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010, y tiene el diseño de investigación empleado es correlacional –cuantitativo, empleando la información proporcionado por el área de Recursos Humanos y la Gerencia de operaciones, el resultado fue significativa y moderada en cuanto al rotación del personal, y en cuanto al absentismo laboral fue normal. Se concluye que la edad de los colaboradores es resaltante ya que los colaboradores jóvenes presentan la mayor rotación (inestabilidad laboral), así mismo se puede decir que la formación académica es indispensable para seguir escalando y en la obtención de nuevas oportunidades.

**Fernandez** (2014) “Motivación y la Rotación del personal en la empresa Textil Only star S.A.C., sede ate año 2014” tesis que se realizó en la universidad Cesar Vallejo para obtener el título profesional de administración, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la rotación del personal en la empresa textil only star sac, sede ate año 2014, Esta investigación tiene un diseño descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo con una muestra de 70 trabajadores de las áreas de acabados y despachos. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos se demostró la valides confiabilidad. En unos de sus resultados manifiestan que la motivación y rotación del personal es del nivel bajo, 7 trabajadores manifiestan que la motivación es baja y rotación del personal es media. Así mismo 13 trabajadores indican que la motivación es media y la rotación del personal es baja, 30 trabajadores señalan que la motivación es media y rotación del personal es media. Por otro lado 4 trabajadores manifiestan que la motivación es alta y la rotación del personal es media y finalmente 6 trabajadores indican que la motivación es alta y la rotación del personal es alta. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores perciben que la motivación es alta y la rotación del personal es media. De todos los resultados revelaron que los trabajadores percibían

que no tenían posibilidad de crecimiento laboral, ni de mejora salarial, ni buenas condiciones laborales, tampoco se sentían identificados con la empresa. Se concluye que en dicha investigación se dio como resultado una correlación significativa entre la motivación y la rotación de personal en los colaboradores.

**Pacherres (2012)** tesis que realizó en la Universidad Privada del Norte para obtener el título de bachiller de ingeniero industrial, titulado “Proyecto de mejora en productividad del servicio de soporte informático basado en las buenas prácticas de ITIL y mayor cobertura de incidencias atendidas al cliente interno en una entidad financiera de Trujillo”, tiene como objetivo de realizar una propuesta de mejoramiento del nivel de servicio interno, teniendo en cuenta la cultura corporativa de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo. Esta investigación tiene como resultados el análisis del impacto económico de incremento de productividad se han determinado tres escenarios diferentes del 10%, 15%, y 19%, con la finalidad de comparar el beneficio de cada uno de ellos (p.125). Se concluye que con la implementación de mejoras prácticas el nivel de servicio en la sección de Servicios Informáticos se podrá lograr incrementar la productividad de servicio de un 80% a un 90%.

### **1.2.2 Antecedentes Internacionales**

**Villegas (2012)** “Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera” tesis que realizó para obtener licenciado en psicólogo industrial /organizacional en la universidad Rafael Landívar. Tiene como objetivo de concretar las causas principales de la rotación del personal de receptores pagadores de la región I metropolitana de una Institución Financiera. El tipo de investigación fue de tipo descriptiva en el transcurso de octubre a diciembre del año 2009. Se concluye que la mayor rotación del personal es causada por temas personales, así como en tema salarial, viajes, estudios universitarios y también por un mal clima laboral, es relevante que el colaborador se sienta identificado con la empresa que labora.

**Hernández (2012)** tesis que realizó en el Instituto Politécnico Nacional de México D.F. Para obtener el grado de Maestro en Ciencias, titulada “La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP”. Tiene como objetivo

encontrar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP. El diseño de investigación de este estudio es descriptivo correlacional, esta investigación tiene como muestra de un estudio a 150 docentes y se aplicó el instrumento en escala de Likert. Se concluye que hay una alta correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del CONALEP, así mismo en este trabajo encontró que los factores intrínseco y extrínseco implican en el desempeño laboral del docente.

**Pichucho** (2008) “Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andinatel S.A” Tesis Realizado en la Universidad Tecnológica Equinoccial De Ecuador, para obtener el título de ingeniero en administración de empresas y Recursos Humanos. Esta investigación tuvo como objetivo general diseñar una propuesta que disminuya la Rotación del Personal en el Call Center 104 de Andinatel S.A. para esta investigación el diseño es explicativo– observacional- correlacional, con la población sujeta a todos los trabajadores. Se concluye que en esta investigación el índice de rotación del personal en el Call Center 104; es de 57,14%; donde en la cual constituye un índice de rotación sumamente alto para el territorio ecuatoriano, el índice normal está en 15%. Esta situación ocasionado muchas fallas al servicio de información a los usuarios.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1 Teorías relacionadas a la variable “Rotación de personal”**

Hoy en día toda organización tiene grandes desafíos que se demuestran para competir en el mercado, uno de ellos es poder asegurar su capital humano, ya que es muy importante en toda organización.

Según Chiavenato (1998); señala que, la rotación del personal se refiere “La entrada de personal, su estancia en la empresa y su salida es lo que se llama rotación de personal”. p. 148

El ingreso de trabajadores, mientras este laborando y vuelva a salir se denomina cambio de turno del personal. Este cambio de personal entre un conjunto de trabajadores y su contexto, se concreta por la cantidad de individuos que ingresan dentro de esta agrupación y las que a su misma vez salen de ella. Por otro lado la

rotación de trabajadores tiene una relación única con los costos de las inversiones que se realiza para cubrir la prestación de servicio de los empleados. Asimismo los costos posteriores son destinados a tapar los vacíos de los puestos de trabajo.

Reyes (1991) define “la rotación del personal es el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto” (p.163)

Por una parte Aguilar (2015) señala que “la rotación del personal dentro de una organización se refiere a las entradas y salidas de personal, el cual en ocasiones puede ser benéfico de acuerdo a la planeación de la administración de los recursos humanos que la empresa tenga” (p.14).

La rotación del personal se habla por medio de la correspondencia de un tanto por ciento de los ingresos y salidas. Además del porcentaje de los empleados que pertenecen a una entidad en un determinado tiempo. Las organizaciones determinan la salida de manera inabarcable de los recursos importantes para desenvolver sus operaciones y obtener resultados.

Es importante tener en cuenta que en la organización los recursos, como el capital humano son importante dentro de la organización. La rotación del personal debe estar consignada para transmitir a la entidad nuevos recursos, todo ello para promover los procedimientos e incrementar los resultados.

Por otro lado Chiavenato (2000) “las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc. Sin importar el cargo que ocupen- director, gerente, supervisor, operario o técnico – las personas cumplen diversos roles dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad existente en la organización. Además, las personas difieren entre sí y constituyen un recurso muy diversificado, en virtud de las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad, la palabra recurso presenta un concepto muy estrecho para abarcar a las personas, puesto que más que un recurso, ellas son participantes de la organización”.

Generalmente en el mercado laboral hay muchas personas con habilidad y experiencias necesarias para trabajar, por una lado se encuentra a aquellas personas laborando en un empleo que no lo satisface, sin embargo esperan nuevas oportunidades laborales.



En la siguiente figura se muestra la forma como ejerce el mercado de ofertas de trabajo.

**Figura N° 1: Interacción continua entre el mercado de recursos humano y el mercado de trabajo**



*Fuente:* Administración de recursos humanos, Chiavenato (2007)

Para Chiavenato (2007) considera que “El personal es considerado el recurso más importante dentro de la organización y también el de mayor complejidad de tratar, ya que sobre este influyen una diversidad de factores que van desde las características propias de la persona hasta el comportamiento del mercado laboral, por esta razón es que se hace fundamental el reto de tener bajo control un factor importante para la dinámica organizacional como lo es la rotación de personal y así lograr retener a los trabajadores , ya que este puede dar o no a la empresa cierta estabilidad , con respeto a su personal”

### **1.3.1.1 Factores que determinan la rotación del personal**

Entendemos la rotación de personal como consecuencias que se producen de manera interna y externa en toda organización.

El conjunto de principios que se establecen como las causas más importantes de la rotación de personal en esta investigación son primordiales donde en la cual crea efectos nada satisfecho para toda organización, todo ello se declinan cuando en dicho puesto laboral resulta embarazosa cubrir el puesto de trabajo, donde pueden generar una selección insatisfecha quien debe ocupar el cargo.

Según Werther (2004) determina “Cuando surge problemas en la estabilidad laboral en una organización que afectan el desempeño de la misma hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal. Generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos”.

Para Dessler (1991) determina “una de las causas que pueden generar la rotación del personal en la organización es la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde el trabajador quien tomara la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel. Una de las formas más frecuentes de manifestar la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando”.

Según Chiavenato (2007) determina que” la rotación de recursos humanos es una variable dependiente de algunos de los factores, ya sean estos internos o externos”

Lo que Chiavenato (2007) nombra son:

A. Factores externos:

- Situación de la oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado
- Oportunidad de empleo en el mercado del trabajo.
- Disminución del desempleo

B. Factores internos:

- Política salarial de la entidad
- Política de reclutamiento y selección.
- Oportunidad de crecimiento
- Programa de capacitación del capital humano

- Tipo de relaciones humanas dentro de la organización
- Criterio de evaluación de desempeño

### **1.3.1.2 Reclutamiento y selección**

Para Reyes (2005) señala que “Reclutamiento: hace de una persona extraña, un candidato”.

“selección: busca entre los candidatos los mejores para cada puesto” (p.84)

Por otro lado Aguilar (2015) señala que “Estas salidas son motivadas por los intereses de los individuos o por razones que las organizaciones tienen de acuerdo a las actividades que desempeñan, por lo cual se considera que dentro de la organización hay rotación voluntario e involuntaria y su movimiento dependerá en mucho de las características personales de los empleados y de las condiciones económicas” (p. 15)

### **1.3.1.3 Teoría De Herzberg**

Según Herzberg determina esta teoría para determinar como es la conducta de los colaboradores en el centro laboral.

Herzberg proyecta dos factores importantes que las personas están influenciados.

Factores de higiene considera todas las situaciones, infraestructura dentro del lugar de trabajo en que se encuentran laborando las personas o colaboradores donde desempeñan sus labores, estos factores se dirigen a la variables del contexto, el sueldo, beneficios políticas de empresas y organizaciones, clima laboral, ambiente físico, tipo de supervisión, status y seguridad laboral.

Factores de motivación, estos tipos de factores se encuentran vinculadas profundamente en puestos específicos del colaborador ya que la motivación que brinda su atención se sustenta con el tiempo a largo plazo, y también permiten una filiación de las personas de manera significativa en la empresa, estos factores por lo general son los logros, reconocimiento, crecimiento, madures y consolidación.

Estos factores son importantes dentro de una organización, ya que enriquece al máximo la motivación de los colaboradores, reduciendo la rotación de personal y aumentando la productividad.

### 1.3.1.4 Teoría de Maslow

#### Factores que originan la rotación del Personal con la teoría de la motivación

La teoría de la motivación humana de Maslow se trata de necesidades jerarquizadas y factores que motivan a las personas, la jerarquía está compuesto por cinco necesidades ordenadamente de manera ascendente de acuerdo a su importancia para la sobrevivencia de las persona y también de la misma forma para la capacidad de motivación de esta manera el ser humano se sentirá satisfecho sus necesidades según le convenga esta satisfacción de necesidades surge que cambian el comportamiento del mismo ser humano es como decir que satisface una necesidad y entra a otra necesidad para satisfacerlo. La teoría de Maslow se describe gráficamente en la siguiente pirámide:

**Figura N° 02: Pirámide de Maslow**



Fuente: extraído de internet <http://seleecounedpau.blogspot.pe/>

Esta pirámide funciona en el momento donde las necesidades de cada nivel son compensadas, es decir casi nunca se llega a producir un estado de indiferencia, por ello la visión de todo ciudadano mayormente se enfoca para ser empleado a través de la escases de cada nivel y la cual está en la parte más alta del rango siendo estas necesidades lo que se busca satisfacer.

La estructura que diseña Maslow es que las necesidades del menor nivel son preexistentes, por ello las necesidades con parte de los altos cargos son aún más poderosa. En esta estructura se coloca un ejemplo claro donde la cual menciona los siguientes: una persona necesitada no se toma la preocupación por sorprender a las personas más cercanas con su valoración, habilidades y logros. Esto conlleva a estar seguro para tener lo suficiente día a día.

### **1.3.2 Teorías relacionadas a la variable Nivel de Productividad**

Según Cruelles (2009) señala que “la productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos” (p.90).

La productividad está conformada por dos elementos básicos como la eficiencia que se encuentra enlazada con el resultado obtenido y los materiales utilizados. Por otro lado la eficacia se refiere a las actividades previstas o planeadas, es decir, es lo que se desea alcanzar. En síntesis la eficiencia se enfoca a que no haya pérdidas de recursos y la eficacia consiste en dar uso a todo lo disponible para alcanzar las metas establecidas.

Gutierrez (2014) “La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. En otras palabras, la medición de la productividad resulta de valor adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados” (p. 20)

### **1.3.2.1 Productos obtenidos**

García (2011) “La productividad es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados a los factores de la producción que intervinieron” (p.17)

### **1.3.2.2 Eficiencia**

Según Chiavenato (2001) indica que [...] La eficiencia se preocupa por los medios, por los métodos y procedimientos más indicados que deben ser planeados y organizados debidamente para garantizar la optimización de la utilización de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa por los fines, sino simplemente por los medios [...] (p. 129)

Segun Gutiérrez (2014) señala que la eficiencia es “La relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados [...] así, buscar eficiencias es tratar de optimizar los recursos y procurar que no haya desperdicios de recursos” (p.20)

Todaro, Godey y Abromo (2011) sostiene que “La eficiencia y la productividad de hombres y mujeres en el trabajo es un tema frecuente en el debate sobre los costos laborales según el sexo de los trabajadores. La idea subyacente es que la maternidad es un problema para las empresas y muchas veces se dice que la protección a la maternidad es excesiva. Dado que los costos directos de la licencia maternidad sin asumidos por el estado a través de un sistema de salud, el tema se plantea especialmente con relación a posibles problemas de productividad generados por los reemplazos con personas que necesitan adaptarse al cargo” (p.214)

### **Recursos utilizados**

Schermerhorn (2006) “La productividad mide la cantidad y calidad del desempeño laboral, donde se toma en cuenta la utilización de recursos. Se puede medir a nivel individual, grupal u organizacional” (p. 6)

Por una parte Hernandez y Pulido (2011) señala que los recursos utilizados “Es el resultado de la utilización correcta de los recursos en relación proporcional con los productos y servicios generados. Las empresas utilizan recursos económicos,

materiales o técnicos, conforme a diversos sistemas de producción, para generarlos. En la búsqueda de la competitividad, cada vez es más necesario utilizar mejor los recursos (insumos), por lo que el administrador debe conocer y saber medir la productividad, lo cual le permitirá, junto con la medición de la rentabilidad financiera del negocio” (p.11)

### **1.3.2.3 Eficacia**

Según Chiavenato (2001) señala [...] la eficacia exige que se ejecuten las tareas correctas para atender las necesidades de la empresa y del ambiente que la rodea. [...] (p.130)

Segun Collier y Evans (2009) “Los gerentes toman numerosas decisiones importantes que influyen en la forma en que una organización proporciona valor a sus clientes. Para saber si sus decisiones son eficaces y guían a diario a la organización, necesitan un medio para entender el desempeño en todos los niveles de la organización, así como en las operaciones [...]” (p:)

Por otro lado Gutiérrez (2014) señala que “La eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados, en otras palabras la eficacia se puede ver como la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera [...] la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado)” (p. 20).

### **Nivel de coordinación con los resultados**

Según Jones y George (2014) define que [...] Los factores que contribuyen a este resultado son la capacidad de los miembros del grupo para intercambiar ideas, corregirse mutuamente, resolver los conflictos, aportar una base diversificada de conocimientos para tratar un problema o una meta y realizar un trabajo demasiado grande o general para que una sola persona pueda desempeñarlo por su cuenta [ ... ]”.

### **Cumplimiento de metas**

Jones y George (2014) [...] un grupo puede obtener mayor producción o mejor calidad de la que hubiera obtenido si cada uno de sus miembros trabajara por

separado y luego se sumaran sus esfuerzos individuales. La esencia de la sinergia se refleja en el dicho “el todo es mayor que la suma de sus partes”.

#### **1.3.2.4 Teoría científica**

En esta teoría es donde nace el conocimiento de los procesos administrativos de la producción, por la que se denomina como la etapa científica que aplica los procesos productivos, en donde los procesos productivos surgen para ver mayormente los resultados de producción industrial. En esta teoría científica mayormente se enfoca en la gestión de la función de los trabajadores. Según el método científico, el estudio de dicha operaciones lo realizo mediante la observación de cómo trabajan los operarios en la organización.

Mediante sus observaciones le permiten elaborar una mayor producción y así mismo mejorar su rendimiento. Todo este experimento lo realizo con empleados fuera del horario de trabajo hasta llegar a ser aplicado al trabajo diario, donde concluyo que era factible aplicar a cualquier organización humana.

#### **Principios de Taylor**

Los cuatro principios básicos de Taylor de la teoría científica:

**Planeación:** Taylor reemplaza este principio de métodos informales del trabajo a métodos basado en el procedimiento científico. Además de ello cambia la improvisación mediante el método de planeación.

**Preparación:** En este principio Taylor selecciona científicamente a los colaboradores de acuerdo a sus capacidades, habilidades, etc.: también prepararlos y entrenarlos para producir más y mucho mejor, sin olvidar el método de planeación. Taylor también no solo prepara lo que es las máquinas y los equipos de producción, así como la repartición física de los trabajadores y la colocación en orden de los materiales de trabajo.

**Control:** Es muy importante controlar el trabajo para asegurar que los trabajadores laboren de acuerdo a las políticas y normas establecidas en las organizaciones según el plan previsto. La gerencia de cada entidad es la que tiene que instruir y



colaborar con los trabajadores para que la supervisión sobre el desempeño de cada tarea.

**Ejecución:** Para que la ejecución del trabajo sea más disciplinada se debe dividir los trabajos de diferentes maneras en todas las funciones y sus responsabilidades.

Estos principios permitía organizar los trabajos, ya que todo ello hace que redujera al mínimo el tiempo perdido por el desplazamiento de los trabajadores

García (2011) “La productividad es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados a los factores de la producción que intervinieron” (p.17)

## **1.4 Formulación Del Problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017?

### **1.4.2 Problemas específico**

¿Qué relación existe entre los factores externos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017?

¿Qué relación existe entre los factores internos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

El presente trabajo es importante desarrollar esta investigación que se define la relación que existe entre la variación de rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, porque en dicho Gobierno Regional no se ha tomado en consideración nunca la rotación que es lo que está sucediendo. Por lo que se tiene la necesidad de desarrollar este tipo de investigación.

La presente investigación es de gran importancia porque se basa en la recopilación de libros y uso de la página web que ayuda en el conocimiento de la rotación del personal y productividad.

Teniendo en cuenta la rotación del personal en las organizaciones, hoy en día toda organización lleva acabo en las empresas, así mismo existen muchos problemas que relaciona el nivel de productividad de una empresa. Teniendo como principal incertidumbre la buena selección del personal.

El presente trabajo es uno de los más importantes en toda organización con la rotación del personal que relaciona con la productividad de las empresas.

Podemos darnos cuenta en el nivel académico y empresarial para que todo estudiante o trabajador tenga en cuenta estos problemas.

En el nivel académico esta investigación beneficia tanto a los trabajadores como a los estudiantes para darse cuenta de los problemas, donde cada uno debe ver cómo lograr y aprender del buen desempeño en toda organización, así mismo podemos dar a conocer y aumentar los conocimientos del tema, para ello debe haber un compromiso en el trabajo tanto con los jefes y los colaboradores.

En este nivel también ayuda tanto a los estudiantes como los empresarios que permitirá saber cómo se relaciona la rotación del personal con el nivel de productividad en los colaboradores, para darse cuenta como están la rotación del personal, a su vez poder recuperar la confianza y motivación en los grupos de trabajos

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La rotación del personal se relaciona de manera positiva con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis específica**

H0: Los factores externos se relaciona de manera negativa con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

Hi: Los factores externos se relaciona de manera positiva con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

H0: Los factores internos se relaciona de manera negativa con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

Hi: Los factores internos se relaciona de manera positiva con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

### **1.7.2 Objetivo Especifico**

Determinar la relación entre los factores externos y nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

Determinar la relación entre los factores internos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

## **II. METODO**

### **2.1 Diseño De Investigación**

#### **2.1.1. Diseño**

El diseño de investigacion es no experimental con corte transversal, ya que no se manipulo ni se sometio a prueba las variables y por que solamente se va ha buscar información.

El corte transversal es como se va recoger la información, porque en esta investigación se va recoger la información en un solo tiempo.

Según Hernandez (1997) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (P. 191)

Para Hernandez (1997) “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 191)

Para Soto, (2015) “se denomina no experimental por que no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variable”. (p. 67).

Huamanchumo, Rodríguez, (2015) determina que “El diseño transversal es cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado”. (p.80).

### **2.1.2. Tipo**

El tipo de investigación de acuerdo al fin es aplicada, porque busca la aplicación de conocimientos adquiridos basada en la investigación.

Según Murillo (2008) determina que la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”

Para Valderrama (2013) “se denomina también activa, dinámica, práctica o empírica. Se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus conocimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problema, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad” (p. 164).

### **2.1.3. Nivel**

El tipo de la investigación de acuerdo al nivel es descriptivo correlacional.

Según Hernandez (2006) Determinó que “Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después analiza la correlación” (p. 47)

Para Huamanchumo, Rodríguez, (2015) define el estudio Correlacional “se relaciona y mide el grado de relación entre las variables y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí” (p.76).

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **Variable 1: Rotación del personal**

#### **Definición conceptual**

Según Chiavenato (1998); señala que, la rotación del personal se refiere “La entrada de personal, su estancia en la empresa y su salida es lo que se llama rotación de personal”. p. 148

El ingreso de trabajadores, la permanencia en la empresa y el retiro se denomina cambio de turno del personal. Este cambio de personal entre un conjunto de trabajadores y su contexto, se concreta por la cantidad de individuos que ingresan dentro de esta agrupación y las que a su misma vez salen de ella. Por otro lado la rotación de trabajadores tiene una relación única con los costos de las inversiones que se realiza para cubrir la prestación de servicio de los empleados. Asimismo los costos posteriores son destinados a tapar los vacíos de los puestos de trabajo.

### **Variable 2: Nivel de productividad**

#### **Definición conceptual**

Según Cruelles (2009) señala que “la productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos” (p.90).

La productividad está conformada por dos elementos básicos como la eficiencia que se encuentra enlazada con el resultado obtenido y los materiales utilizados. Por otro lado la eficacia se refiere a las actividades previstas o planeadas, es decir, es lo que se desea alcanzar. En síntesis la eficiencia se enfoca a que no haya pérdidas de recursos y la eficacia consiste en dar uso a todo lo disponible para alcanzar las metas establecidas.

**Tabla N° 01: Variables, Opercionalización**

VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Rotación de personal	Según Chiavenato (1998); señala que, la rotación del personal se refiere “La entrada de personal, su estancia en la empresa y su salida es lo que se llama rotación de personal”. p. 148	Para medir la variable rotación de personal, está basada en dimensiones de factores externos e internos, luego de ello buscaremos de qué manera se relaciona con el Nivel de productividad.	Factores externos	Situación de la oferta y demanda del capital humano	1, 2	ordinal
				Oportunidad económica	3	
				Oportunidad laboral en el mercado	4	
				Disminución del desempleo	5	
			Factores internos	Política salarial de la entidad	6	
				Política de reclutamiento y selección	7,8	
				Oportunidad de crecimiento	9	
				Programa de capacitación del capital humano	10	
VARIABLE 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Nivel de productividad	Según Cruelles (2009) señala que “la productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos” (p.90)	La variable productividad se medirá a través de dimensiones de productos obtenidos con Eficiencia y eficacia	Productos obtenidos	Tiempos de trabajo	11,12 13,14	ordinal
				Eficiencia	Rendimiento laboral	
			Eficacia		Recursos utilizados	
				Nivel de coordinación con los resultados	17,18	
				Cumplimiento de metas	19,20	

Fuente: Elaboración propia

## **2.3 Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La población del presente trabajo está compuesto por colaboradores de la entidad pública del Gobierno Regional del Callao, en cual asciende a 90 trabajadores.

Para Bernal (2010), determina que “la población es el conjunto de elementos en quienes puede realizarse los elementos u objetos que presentan un problema”. (p. 68)

Según Chávez (2007), señala que “La población es el universo de estudio de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permite distinguir los sujetos, unos de otros”. (p. 162).

Para Valderrama (2013), señala que “es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes, susceptibles a ser observados”. (p. 182).

### **2.3.2. Muestra**

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)N}{e^2(N - 1) + Z^2 p(1 - p)}$$

En el presente trabajo se utilizó el muestreo aleatorio simple donde:

N= representa el tamaño de la muestra

Z= 1.96 (para el nivel de confianza del 95%)

e= 0.05 (error de estimación el 5%)

N= 90 (tamaño de población)

P= 0.50 (grado de incertidumbre)

El tamaño de muestra para la entidad pública del Gobernó Regional del Callao, ha sido calculado con un nivel de confianza del 95%, con un grado de incertidumbre

de 0.50 y un margen de error de estimación de 0.05. los resultados de estos cálculos se presenta a continuación:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5^2)(90)}{((0.5^2 * 89) + (1.96^2 * 0.5^2))} = 73.07126553$$

La muestra está conformado por 73 colaboradores de la entidad pública del Gobierno Regional del Callao.

Para Hernández, Fernández & Baptista, (2010) la muestra es “En esencia, un subgrupo de la población. {...} básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, la muestra no probabilístico y las muestras probabilísticas”. (p. 235).

Para Huamanchumo, Rodríguez, (2015) determina que “Una muestra es un subgrupo de la población, que se selecciona para participar en el estudio. Después se utilizan las características de la muestra, llamadas estadísticos, para hacer inferencias sobre los parámetros de la población”. (p122).

### **2.3.3 Muestreo**

Para la siguiente investigación se empleó un muestreo probabilístico simple, donde los elementos de la población de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao tienen la posibilidad de ser escogido y el resultado de la muestra es de 73 trabajadores de todas las áreas.

Para Huamanchumo, Rodríguez, (2015) define al Muestreo probabilístico que “consiste en escoger al azar los elementos de una población, para que sean considerados como muestra representativa de la población, por lo tanto pueden calcularse con antelación y la probabilidad de obtener cada una de las muestras que pueden formarse de esa población o la probabilidad que tiene cada elemento de la población de ser incluido en la muestra” (p. 134).



## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

En este trabajo la técnica aplicada para la recolección de datos es la encuesta porque nos permite recolectar información con las respuestas de los trabajadores encuestados de la muestra del Gobierno Regional del Callao.

Para Huamanchumo, Rodríguez, (2015) determina que la encuesta “constituye el término medio entre la observación y la experimentación”. (p.166)

Por otro lado señala Huamanchumo, Rodríguez, (2015) “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”. (p.166)

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, por lo que permite medir y analizar los resultados de cada variable.

El instrumento aplicado en el siguiente trabajo de investigación es de escala de Likent.

#### **Cuestionario**

El cuestionario que se utilizó en el presente trabajo de investigación para recoger información de los trabajadores de la entidad pública del Gobierno regional del Callao, con la finalidad de obtener los resultados respecto a la variación de rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores, para ello se aplicó 20 preguntas en total.

El instrumneto sera aplicado a la poblacion de estudio.

Segun Hernandez (1997) “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Por una parte el instrumento es un recurso que es utilizado para recolectar datos, por medio de preguntas de cada variable de un trabajo de investigación, ya que es inevitable para lograr la meta planteada en una investigación.

Segun Bernal (2006) afirma que el cuestionario “es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos, necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de investigación” (P. 217).

Para Huamanchumo, Rodríguez (2015) lo define que el cuestionario “está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables con motivo de estudio”. (p.168).

#### **2.4.3. Validez del instrumento**

La matriz de validación del instrumento fue validado por los siguientes expertos:

Dr. Pedro Constante Costilla Castilla

Dr. Nerida Rey Córdova De Velásquez

Dr. Edwin Arce Álvarez

Para Soto, (2015) define “la validez se refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente quiere medir. Las clases de validez son: la validez de contenido, de criterio y de constructo”. (p.71).

La validez del instrumento es aprobado por expertos de acuerdo al tema de investigación donde se observa si cada variables cumplen lo que se acomete medir en el contenido del instrumento.

#### **2.4.4. Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad del instrumento de esta investigación se aplicó una encuesta de 20 preguntas, dirigida a 73 colaboradores de dicha entidad pública, para La cual buscamos la fiabilidad del cuestionario a través del método alfa de cronbach, por lo tanto para este análisis se ingresaron los datos en el programa IBM SPSS Statistics versión 21.

Soto (2015) determina que “la confiabilidad se refiere a la credibilidad que brinda el instrumento, y esto se verifica si al aplicar repetidas veces dicho instrumento, brinda los mismos resultados o valores muy cercanos”. (p. 72).

La confiabilidad es toda aquella clase de instrumento donde la cual se experimenta los resultados en un determinado momento en el programan de SPSS.

**Tabla N° 02: Criterios de confiabilidad**

<b>COEFICIENTE</b>	<b>RELACION</b>
0.00 a +/- 0.20	Muy baja
0.20 a 0.40	Baja
0.40 a 0.60	Regular
0.60 a 0.80	Aceptable
0.80 a 1.00	Elevada

*Fuente:* Hernández (2006, p. 289)

**Tabla N° 03: Análisis de confiabilidad total del instrumento de la variable rotación de personal y nivel de productividad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	20

*Fuente:* Resultado de la muestra piloto

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla de resultados de análisis de fiabilidad es 0,867 y según la tabla categórica Tabla 02 (pág.35), se determina que el instrumento de medición es de consistencia elevada, porque su valor es mayor a 0.80.

**Tabla N° 04: Confiabilidad de la rotación de personal**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	10

*Fuente:* Resultado de la muestra piloto

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla de resultados de análisis de fiabilidad que se realizó a la variable rotación de personal es 0,773 y según la tabla categórica Tabla 02 (pág.35), se determina que el instrumento de medición es de consistencia aceptable, porque su valor es mayor a 0.60.

**Tabla N° 05: confiabilidad del nivel de productividad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,636	10

*Fuente:* Resultado de la muestra piloto

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla de resultados de análisis de fiabilidad que se realizó a la variable nivel de productividad es 0,773 y según la tabla categórica Tabla 02 (pág.35), se determina que el instrumento de medición es de consistencia aceptable, porque su valor es mayor a 0.60.

**2.5 Métodos de análisis de datos**

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método estadístico en el programa SPSS.

- a) **Análisis descriptivo:** Para la confiabilidad del instrumento se realizó el coeficiente del “Alfa de Cronbach” del programa SPSS. Para la validez del instrumento de esta investigación se utilizó el juicio de expertos. También se utilizó las tablas de frecuencias para observar el comportamiento de las variables y dimensiones.
- b) **Análisis inferencial:** Se realizó el cálculo de la prueba de normalidad, la contratación de hipótesis que se determinó la relación entre las variables y dimensiones, por otro lado se realizó el coeficiente de correlación de spearman.

**2.6 Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación pertenece al autor, ya que en su gran mayoría son informaciones de diferentes autores con sus respectivas citas textuales y no existe ningún plagio en dicho contenido.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los resultados de la Rotación de Personal

Tabla N° 06:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	17	23,3	23,3	23,3
A veces	51	69,9	69,9	93,2
Válidos casi siempre	3	4,1	4,1	97,3
Siempre	2	2,7	2,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

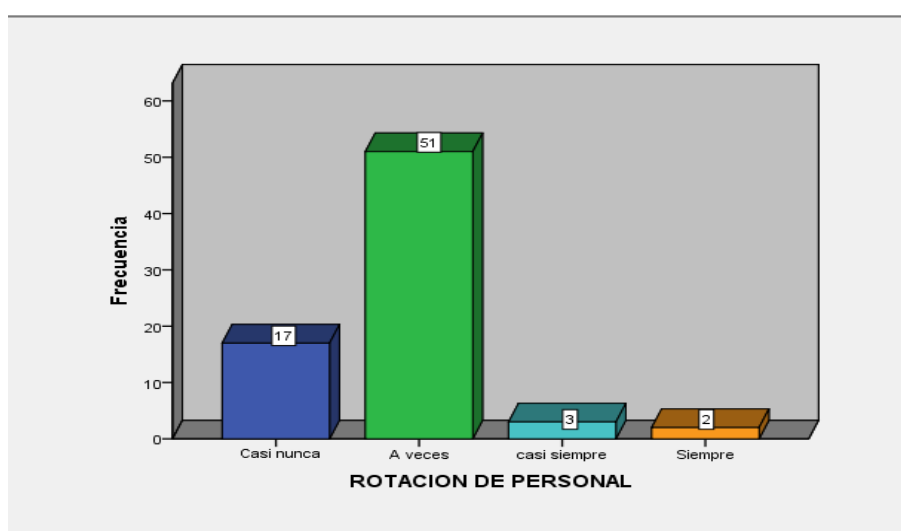


Figura N° 03: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### Interpretación:

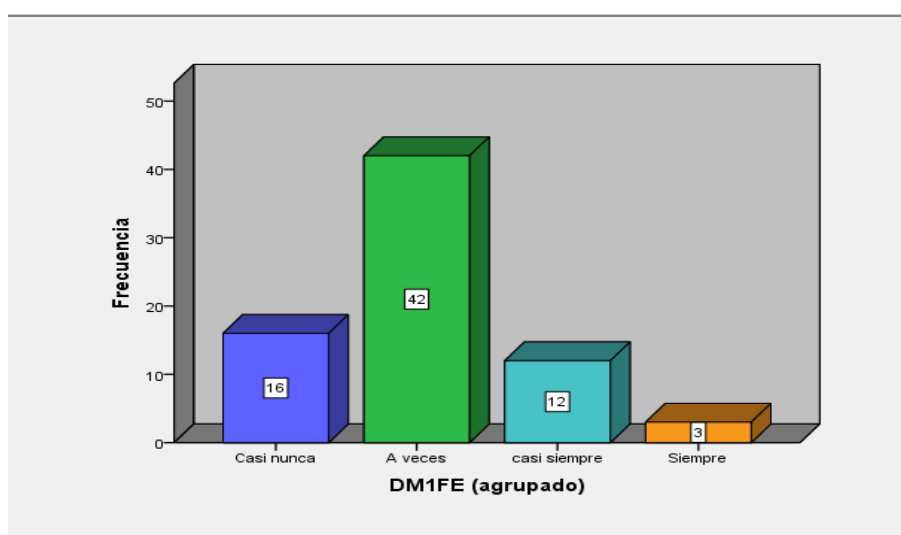
De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de la entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 17 trabajadores que representa el 23,3% considera que casi nunca existe rotación de personal, mientras que 51 trabajadores que representa el 69,9% indica que a veces existe rotación de personal, por otro lado 3 trabajadores que representa el 4,1% indican que casi siempre existe rotación de personal y por ultimo 2 trabajadores que representa el 2,7% indican que siempre existe rotación de personal.

### 3.1.1. Descripción de los resultados de los factores externos

**Tabla N° 07:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	16	21,9	21,9	21,9
A veces	42	57,5	57,5	79,5
Válidos casi siempre	12	16,4	16,4	95,9
Siempre	3	4,1	4,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

*Fuente:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.



*Figura N° 04:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### **Interpretación:**

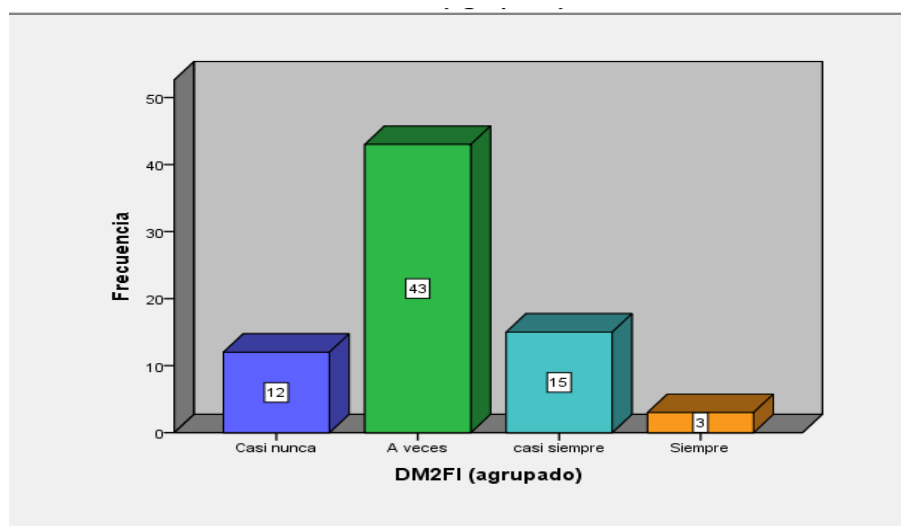
De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de la entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 16 trabajadores que representa el 21,9% considera que casi nunca están satisfecho con los factores externos, mientras que 42 trabajadores que representa el 57,5% indica que a veces se sienten satisfecho, por otro lado 12 trabajadores que representa el 16,4% indican que casi siempre y por ultimo 3 trabajadores que representa el 4,1% indican que siempre están satisfecho con los factores externos.

### 3.1.2. Descripción de los resultados de los factores internos

**Tabla N° 08:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	12	16,4	16,4
	A veces	43	58,9	75,3
	casi siempre	15	20,5	95,9
	Siempre	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

*Fuente:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.



*Figura N° 05:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de la entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 12 trabajadores que representa el 16,4% considera que casi nunca están satisfecho con los factores internos, mientras que 43 trabajadores que representa el 58,9% indica que a veces se sienten satisfecho con los factores internos, por otro lado 15 trabajadores que representa el 20,5% indican que casi siempre y por ultimo 3 trabajadores que representa el 4,1% indican que siempre están satisfecho con los factores internos.

### 3.2. Descripción de los resultados del Nivel de Productividad.

Tabla N° 09:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	21	28,8	28,8	28,8
A veces	48	65,8	65,8	94,5
casi siempre	4	5,5	5,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

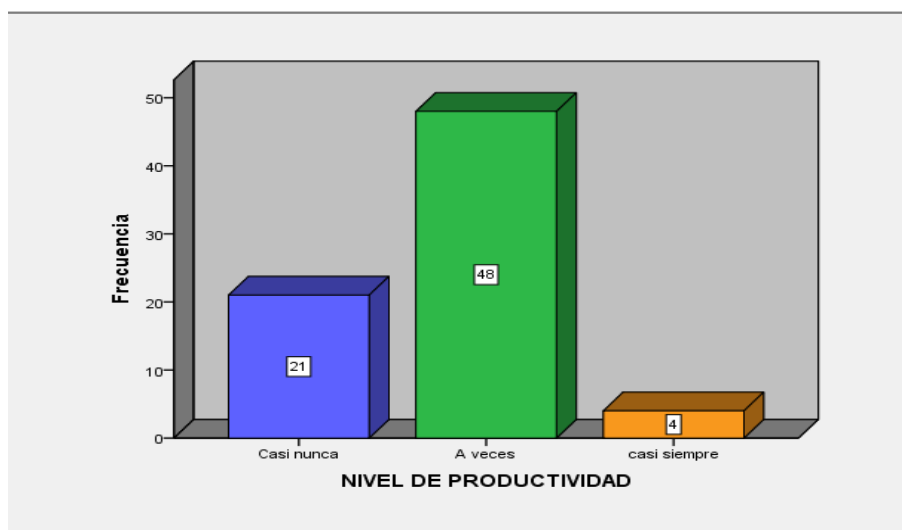


Figura N° 06: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de la entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 21 trabajadores que representa el 28,8% considera que casi nunca existe un nivel de productividad, mientras que 48 trabajadores que representa el 65,8% indica que a veces existe un nivel de productividad, por otro lado 4 trabajadores que representa el 5,5% indican que casi siempre existe un nivel de productividad.

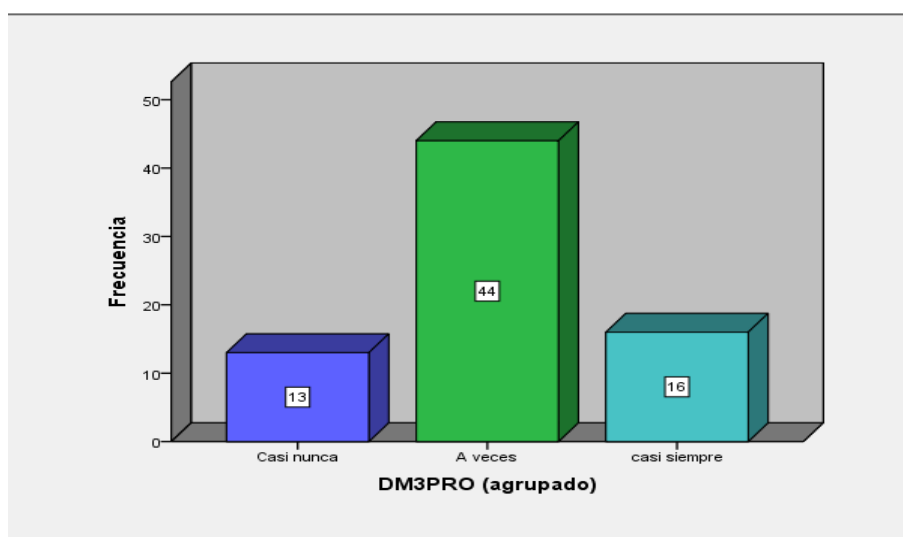


### 3.2.1. Descripción de los resultados de los productos obtenidos

**Tabla N° 10:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	13	17,8	17,8
	A veces	44	60,3	78,1
	casi siempre	16	21,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0

*Fuente:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.



*Figura N° 07:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 13 trabajadores que representa el 17,8% considera que casi nunca están satisfecho con los productos obtenidos, mientras que 44 trabajadores que representa el 60,3% indica que a veces se sienten satisfecho por los productos obtenidos. Por otro lado 16 trabajadores que representa el 21,9% casi siempre están satisfecho por los productos obtenidos.

### 3.2.2. Descripción de los resultados de la Eficiencia

Tabla N° 11:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	25	34,2	34,2
	A veces	37	50,7	84,9
	casi siempre	11	15,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

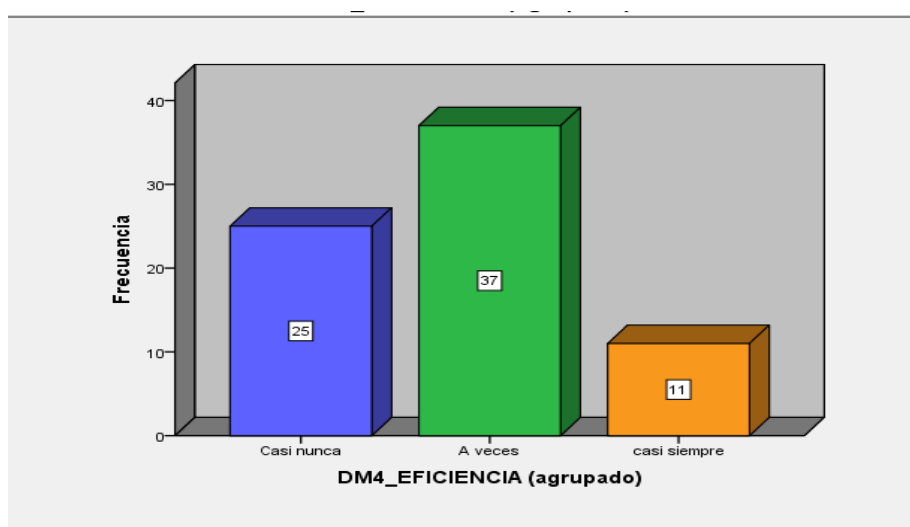


Figura N° 08: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### Interpretación:

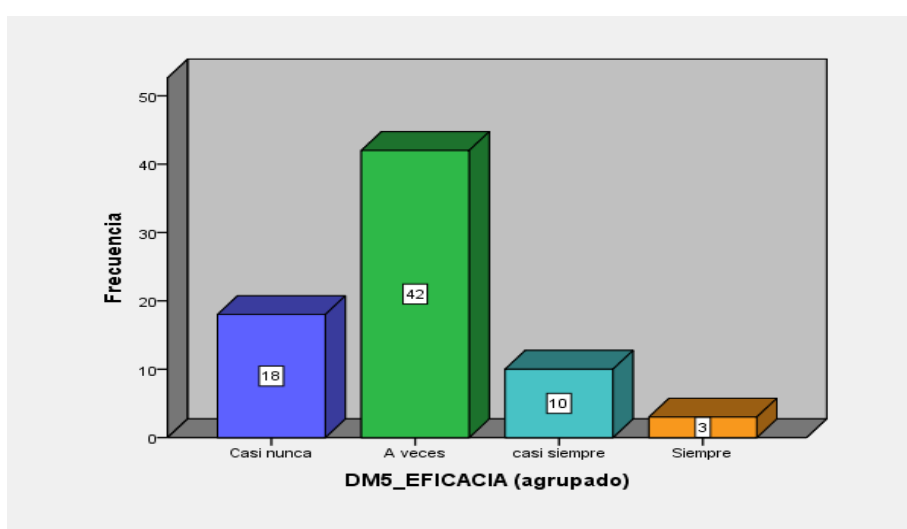
De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 25 trabajadores que representa el 34,2% considera que casi nunca están satisfecho con la eficiencia, mientras que 37 trabajadores que representa el 50,7% indica que a veces están satisfecho con la eficiencia. Por otro lado 11 trabajadores que representa el 15,1% casi siempre están satisfecho con la eficiencia.

### 3.2.3. Descripción de los resultados de la Eficacia

**Tabla N° 12:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	18	24,7	24,7
	A veces	42	57,5	82,2
Válidos	casi siempre	10	13,7	95,9
	Siempre	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

*Fuente:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.



*Figura N° 09:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizado a 73 trabajadores de entidad pública del Gobierno Regional del Callao, 18 trabajadores que representa el 24,7% considera que casi nunca están satisfecho con la eficacia, mientras que 42 trabajadores que representan el 57,5% indica que a veces están satisfecho con la eficacia, por otro lado 10 trabajadores que representa el 13,7% casi siempre están satisfecho, por ultimo 3 trabajadores que representa el 4,1% indica que siempre están satisfecho con la eficacia.

### 3.3 Resultado Inferencial – Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra tienen una distribución normal

Hi: Los datos de la muestra no tienen una distribución normal

**Significancia sig.: 0.05 (95%; z=1,96)**

Sig < 0.05 se procede a rechazar la H0

Sig > 0.05 se procede a aceptar la H0

**Tabla N° 13:**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ROTACION (agrupado)	,356	73	,000	,691	73	,000
PRODUCTIVIDAD (agrupado)	,379	73	,000	,710	73	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Fuente:* Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

#### **Interpretación:**

En la Tabla N° 13, el análisis de la prueba de normalidad se muestra el cálculo de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, debido a que la muestra es de 73 trabajadores del Gobierno Regional Del Callao. Según el resultado que nos muestra la tabla de normalidad se observa las variables de estudio con una significancia menor a 0.05 valor que representa el nivel de significancia; donde, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto rotación de personal y nivel de **productividad no tiene una distribución normal. En consecuencia la prueba estadística aplicado será no paramétrica.**

#### **3.2.1. Comprobación de Hipótesis**

Luego de analizar los datos estadísticos recolectados en la prueba de normalidad, se verificó que las variables y dimensiones no tienen distribución normal, por ello para hallar la prueba de hipótesis se utilizó la Prueba de Spearman, porque los datos de la muestra no tienen una distribución normal, ya que la significancia es menor a 0.05.

En la tabla N° 14 se muestra los valores para la interpretación del coeficiente de Spearman.

**Tabla N° 14: Escala de coeficiente de correlación**

-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa muy considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe relación alguna entre las variables
+1.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y bautista (2014, p. 305)

### Hipótesis General

Ho: La rotación del personal se relaciona de manera negativa con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

Hi: La rotación del personal se relaciona de manera positiva con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

### Significancia sig.: 0.05 (95%; z=1,96)

Sig < 0.05 se procede a rechazar la Ho

Sig > 0.05 se procede a aceptar la H0

**Tabla N° 15: Correlación de las variables – hipótesis general**

		Rotación de personal	Nivel de productividad
Rho de Spearman	Rotación de personal (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,399**
	Nivel de productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,399**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	73

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

### Interpretación:

En la Tabla N° 15, la Prueba de Rho de Spearman muestra el valor de las variables rotación de personal y nivel de productividad donde poseen una coeficiente de correlación de 0.399, lo cual según la Tabla 14 (pág.45), indica que existe una **correlación positivo débil**, porque su valor es mayor 0.25 del coeficiente de correlación, por otro lado muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy baja de entre las variables: rotación de personal y productividad.

### Hipótesis específico 1

H0: Los factores externos se relaciona de manera negativa con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

Hi: Los factores externos se relaciona de manera positiva con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

### Significancia sig.: 0.05 (95%; z=1,96)

Sig < 0.05 se procede a rechazar la Ho

Sig > 0.05 se procede a aceptar la H0

**Tabla N° 16: Correlación de las variables- hipótesis específica 1**

		FACTORES EXTERNOS (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	
Rho de Spearman	FACTORES EXTERNOS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,252*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	73	73
	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	73	73

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

### Interpretación:

En la Tabla N° 16, la Prueba de Rho de Spearman muestra el valor de las dimensiones factores externos y la variable nivel de productividad donde poseen una coeficiente de correlación de 0.252, lo cual según la Tabla 14 (pág.45), existe una **correlación positivo débil**, porque su valor es mayor 0.25 del coeficiente de correlación, por otro lado muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.032 <0.05”, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy baja de entre la dimensión y variables: factores externos y productividad.

### Hipótesis específico 2

H0: Los factores internos se relaciona de manera negativa con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

Hi: Los factores internos se relaciona de manera positiva con el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.

### Significancia sig.: 0.05 (95%; z=1,96)

Sig < 0.05 se procede a rechazar la Ho

Sig > 0.05 se procede a aceptar la H0

**Tabla N° 17: Correlación de las variables- hipótesis específica 2**

			FACTORES INTERNOS (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
Rho de Spearman	FACTORES INTERNOS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	73	73
	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	,271*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	73	73

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultado de la encuesta realizado a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017

### **Interpretación:**

En la Tabla N° 17, la Prueba de Rho de Spearman muestra el valor de la dimensión factores internos y la variable nivel de productividad donde poseen un coeficiente de correlación de 0.271, lo cual según la Tabla 14 (pág.45), indica que existe una **correlación positivo débil**, porque su valor es mayor 0.25 del coeficiente de correlación, por otro lado muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.021 <0.05”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy baja de entre la dimensión y variables: factores internos y productividad.

## **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **Objetivo general e hipótesis**

De acuerdo al objetivo general que consistió en determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017. Los resultados de la variable rotación de personal el 23,3% considera que casi nunca existe rotación de personal, el 69,9% indica que a veces existe la rotación, el 4,1% casi siempre existe rotación de personal y el 2,7% siempre existe rotación de personal. Estos resultados encontrados no son similares por Fernández en el 2014 el 68% de los encuestados dice que la rotación es media, 22% es baja y 10% es alta.

Por otro lado los resultados encontrados de acuerdo a la variable nivel de productividad el 28,8% considera que casi nunca existe un nivel de productividad, el 65,8% indica que a veces existe un nivel de productividad y el 5,5% indican que casi siempre existe un nivel de productividad. Estos resultados encontrados no son similares por Pacherras en el 2012 de acuerdo al “análisis de impacto económico de incremento de productividad se han determinado tres escenarios diferentes del 10% 15% y 19%, con la finalidad de comparar el beneficio de cada uno” (pg. 125).

### **Objetivo específico e hipótesis 1**

De acuerdo al objetivo específico que consistió en determinar la relación entre los factores externos y nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno



Regional del Callao, 2017. Los resultados encontrados de la dimensión factores externos el 21,9% considera que casi nunca están satisfecho con los factores externos, el 57,5%, el 16,4% indican que casi siempre y por último el 4,1% indican que siempre están satisfecho con los factores externos.

Según Chiavenato (2007) le define a los procesos de los factores externos como una situación lo que sucede en el entorno de los colaboradores sobre el tema de la demanda del capital humano. Dentro de los factores externos también se determina las oportunidades de como el empleado busca fuera de la empresa. Esta definición se revalida con los resultados de la Tabla de los factores externos.

### **Objetivo específico e hipótesis 2**

Determinar la relación entre los factores internos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del el 16,4% considera que casi nunca están satisfecho con los factores internos, el 58,9% indica que a veces se sienten satisfecho con los factores internos, el 20,5% indican que casi siempre y el 4,1% indican que siempre están satisfecho con los factores internos. En relación a la dimensión de los factores internos Chiavenato en el año 2007 define a los factores internos en la sociedad sobre la política de los empleados, ya sea en el tema de reclutamiento dentro de una organización, además de oportunidad de uno mismo.

## **V. CONCLUSIONES**

Según el objetivo general, determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017. Se analizó los resultados de las cuales se obtiene las siguientes conclusiones.

### **General**

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación, lo cual se concluye que se ha determinado que existe relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del gobierno regional del callao, 2017. Importantemente es una herramienta esencial de soporte y participación a la organización. Donde todos los funcionarios de diferentes áreas deben mejorar.

Primera

En el primer objetivo específico se logró determinar que existe una correlación positiva baja en los factores externos y el nivel de productividad en los trabajadores. Por lo tanto se concluye indicando que los factores externos vienen relacionado con el nivel de productividad. Ya que ello a su vez nos permitió crecer de acuerdo a nuestro resultado.

Segundo

En el segundo objetivo específico se determinó que existe una correlación positiva baja en los factores externos y el nivel de productividad en los trabajadores. Por lo tanto se concluye indicando que los factores internos vienen relacionado con el nivel de productividad. Ya que ello a su vez nos permitió crecer de acuerdo a nuestro resultado.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después de realizar las investigaciones muy cuidadosas, minuciosas y equilibradas de los resultados en esta investigación, se plantea las recomendaciones para la rotación de personal y el nivel de productividad de los trabajadores del gobierno regional de Callao, 2017.

**General:** Para tener un buen nivel de productividad en los trabajadores, la entidad debe agregar cursos de especialización para cada área y hacer que los todos participen en lo que más se encuentran a gusto, así los colaboradores no tengan la intención de dejar su trabajo, todo esto hace que los trabajadores disfruten de su trabajo y así utilicen toda las experiencia en su respectivo puesto.

**Primero:** Para tener un buen nivel de productividad en los trabajadores, la entidad debe estar pendiente lo que sucede en los factores externos, suele suceder que el trabajador decida irse de la entidad de la cual labora, ya que les pueden ofrecer nuevos contratos con remuneraciones más altas, aquí para retener al personal la entidad debe ofrecer nuevo contrato con mayor prestaciones de servicios y reconocer su labor, haciendo que el trabajador se sienta como nuevo.

**Segundo:** Para tener un buen nivel de productividad en los trabajadores se recomienda que la entidad mejore los factores internos para todos los trabajadores.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, V. (2015). Propuesta para reducir el índice de rotación en la empresa saljamex servicios S.A. de C.V. (Tesis de licenciado en Administración, universidad Nacional Autónoma de México D.F.).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y Ciencias Sociales* (3.a ed.) Colombia: Pearson Prentice Hall
- Ccollana, Y. (2014). *Rotacion del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. Revista de Ciencias Empresariales.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela: Editorial gráficas Gonzales.
- Chiavenato, I. (1998) *Administración de Recursos Humanos*. (2da ed.) México McGraw-Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (9.ª ed). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México D.F: McGraw HILL. Interamericana.
- Coller, D., & Evans, J. (2009). *Administración de operaciones*. Mexico D.F. CENGAGE LEARNING.
- Cruelles, L. (2009) *Productividad y calidad*. Madrid: Trillas.
- Dessler, G. (1991). *Administración de personal*. México: PEARSON EDUCACION.
- Fernandez, E. (2014). *Motivación y la Rotación del personal en la empresa Textil Only star S.A.C., sede ate año 2014*. (Tesis de licenciado, Universidad Cesar Vallejo, Perú). (Acceso el 24 de abril de 2017).
- García C., A. (2011). *Productividad y reducción de costos*. México, D. F.: TRILLAS.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México: McGraw-Hill. Interamericana.
- Hernández, C. (2012) *La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP*. (Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional de México D.F.)
- Hernández, J., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México, D.F: McGraw - Hill Interamericana.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. México: McGraw–Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: McGraw–Hill.
- Huamachumo, H. & Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Lima: Grupo Universitario S.A.C.
- Jones, G., & Geoge, J. (2014). *Administración contemporánea*. México D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Madrid: Edición Semphis.
- Pacherres, M. (2012). *Proyecto de mejora en productividad del servicio de soporte Informático basado en las buenas prácticas de ITIL y mayor cobertura de incidencias atendidas al cliente interno en una entidad financiera de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de ingeniero Industrial, Universidad Privada del Norte, Perú).
- Pichucho Calderón, S. (2008) *Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andínatel S.A.* (Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Equinoccial De Ecuador).
- Pinilla J. (2016). *La rotación de personal perjudica significativamente a las empresas*. Revista Performia. Recuperado de <https://www.performia.com.co/2016/12/07/la-rotación-de-personal-perjudica-significativamente-a-las-empresas/>
- Reyes A. (1991). *Administración de personal*. México D.F.: LIMUSA.
- Reyes A. (2005). *Administración de personal: Relaciones Humanas*. México D.F.: LIMUSA.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos-* (2da edición). Lima: Diograf.
- Schermerhorn, J. (2006). *Administración*. México D.F. LIMUSA wiley.
- Todoaro, R., Godoy, L. & Abromo, L. (2011). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinan los Empresarios*. Imaginario empresarial.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2ª Edición). Lima: San Marco.
- Villegas, F. (2012). *Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. (Tesis de licenciado, Universidad Rafael Landívar).
- Werther, D. (2004). *Administración de personal y recursos humanos*. (4ta ed.) México D.F. McGraw-Hill. Interamericana.

## **ANEXOS**

## Anexo N° 01:

## INSTRUMENTO

Mis saludos cordiales Sr. Colaborador, el presente instrumento es de carácter anónimo; que servirá para elaborar una tesis acerca de “ LA ROTACION DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2017”.

Quiero pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no lo tomara mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán reservadas.

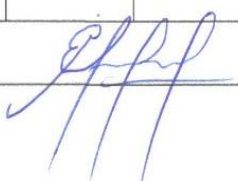
**Se les pide que por favor conteste con mayor claridad, ya que en dicho cuestionario no hay respuesta correcta ni incorrecta. Gracias por su colaboración.**

VARIABLES, E ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
<b>VARIABLE 1: ROTACION DE PERSONAL</b>					
1.- ¿La situación de oferta del capital humano en el mercado está relacionado con la rotación del personal?					
2.- ¿La situación de la demanda del capital humano se relaciona con la rotación del personal?					
3.- ¿considera que la rotación del personal se da por La oportunidad económica de la empresa?					
4.-¿El crecimiento de las organizaciones generan oportunidad laboral en el mercado?					
5.- ¿Considera que la entidad está preparada para la disminución del desempleo?					
6.-¿En la entidad cuentan con políticas salariales adecuada?					
7.- ¿En la organización existe una política de reclutamiento?					
8.- ¿En el gobierno regional del callao seleccionan de una manera adecuada para la contratación del personal?					
9.-¿En la entidad existe la oportunidad de crecimiento profesional?					
10.- ¿En la entidad existe programas de capacitación para los colaboradores?					
<b>VARIABLE 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD</b>					
11.- ¿Para cumplir con su labor cuenta con un determinado tiempo?					
12.- ¿En su puesto de trabajo el tiempo que labora genera buena productividad?					
13.- ¿Hay alguien que le inspire cuando ve que tiene buen nivel de capacidad?					
14.- ¿Los recursos del capital humano que utiliza el gobierno regional del callao les genera producción?					
15.- ¿Los trabajos que realiza es eficiente y aporta a los objetivos del área?					
16.- ¿Los materiales que le otorga el gobierno regional del callao le permite cumplir con sus actividades?					
17.- ¿El nivel de coordinación de los trabajadores genera una buena productividad?					
18.- ¿Es adecuada la eficacia para el cumplimiento de sus actividades?					
19.- ¿En el gobierno regional los trabajadores cumplen sus actividades de manera eficaz?					
20.- ¿Para tener una buena productividad se cumple con las metas claramente establecidas?					

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 02: Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: La Rotación del Personal y la Productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Martínez Rodríguez, Tonny							
Apellidos y nombres del experto: Dra: Nerida Rey Córdova De Velázquez							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: ROTACION DE PERSONAL	Factores externos	Situación de la oferta y demanda del capital humano	1.- ¿La situación de oferta del capital humano en el mercado está relacionado con la rotación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			2.- ¿La situación de la demanda del capital humano se relaciona con la rotación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Oportunidad económica	3.- ¿considera que la rotación del personal se da por La oportunidad económica del país?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Oportunidad laboral en el mercado	4.-¿El crecimiento de las organizaciones generan oportunidad laboral en el mercado	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
	Factores internos	Disminución del desempleo	5.-¿Considera que la entidad está preparada para la disminución del desempleo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			6.-En la entidad cuentan con políticas salariales adecuada	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Políticas de reclutamiento y selección	7.-¿En la organización existe una política de reclutamiento?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			8.-¿En el gobierno regional del callao seleccionan de una manera adecuada para la contratación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			9.-¿En la entidad existe la oportunidad de crecimiento profesional?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		VARIABLE 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Programas de capacitación del capital humano	10.- ¿En la entidad existe programas de capacitación para los colaboradores?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/	
Productos obtenidos	Tiempos de trabajo			11.- ¿Para cumplir con su labor cuenta con un determinado tiempo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/	
			12.- ¿En su puesto de trabajo el tiempo que labora genera buena productividad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			13.- ¿Hay alguien que le inspire cuando ve que tiene buen nivel de capacidad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			14.- ¿Los recursos del capital humano que utiliza el gobierno regional del callao les genera producción?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
Eficiencia	Rendimiento laboral		15.- ¿Los trabajos que realiza es eficiente y aporta a los objetivos del área?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
	Recursos utilizados		16.- ¿Los materiales que le otorga el gobierno regional del callao le permite cumplir con sus actividades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
Eficacia	Nivel de coordinación con los resultados		17.- ¿El nivel de coordinación de los trabajadores genera una buena productividad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			18.- ¿Es adecuada la eficacia para cumplir con los resultados actividades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
	Cumplimiento de metas		19.- ¿En el gobierno regional los trabajadores cumplen sus actividades de manera eficaz?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		20.- ¿Para tener una buena productividad se cumple con las metas claramente establecidas?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/			
Firma del experto			Fecha 27.06.2017				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: La Rotación del Personal y la Productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Martínez Rodríguez, Tonny							
Apellidos y nombres del experto: Dr. EDWIN ARCE ALVARES							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: ROTACION DE PERSONAL	Factores externos	Situación de la oferta y demanda del capital humano	1.- ¿La situación de oferta del capital humano en el mercado está relacionado con la rotación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			2.- ¿La situación de la demanda del capital humano se relaciona con la rotación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Oportunidad económica	3.- ¿considera que la rotación del personal se da por La oportunidad económica del país?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Oportunidad laboral en el mercado	4.-¿El crecimiento de las organizaciones generan oportunidad laboral en el mercado	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Disminución del desempleo	5.-¿Considera que la entidad está preparada para la disminución del desempleo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
	Factores internos	Políticas salarial de la entidad	6.-En la entidad cuentan con políticas salariales adecuada	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Políticas de reclutamiento y selección	7.-¿En la organización existe una política de reclutamiento?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			8.-¿En el gobierno regional del callao seleccionan de una manera adecuada para la contratación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Oportunidad de crecimiento	9.-¿En la entidad existe la oportunidad de crecimiento profesional?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Programas de capacitación del capital humano	10.- ¿En la entidad existe programas de capacitación para los colaboradores?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
VARIABLE 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Productos obtenidos	Tiempos de trabajo	11.- ¿Para cumplir con su labor cuenta con un determinado tiempo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			12.- ¿En su puesto de trabajo el tiempo que labora genera buena productividad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			13.- ¿Hay alguien que le inspire cuando ve que tiene buen nivel de capacidad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			14.- ¿Los recursos del capital humano que utiliza el gobierno regional del callao les genera producción?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
	Eficiencia	Rendimiento laboral	15.- ¿Los trabajos que realiza es eficiente y aporta a los objetivos del área?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Recursos utilizados	16.- ¿Los materiales que le otorga el gobierno regional del callao le permite cumplir con sus actividades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
	Eficacia	Nivel de coordinación con los resultados	17.- ¿El nivel de coordinación de los trabajadores genera una buena productividad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			18.- ¿Es adecuada la eficacia para cumplir con los resultados actividades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
		Cumplimiento de metas	19.- ¿En el gobierno regional los trabajadores cumplen sus actividades de manera eficaz?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
			20.- ¿Para tener una buena productividad se cumple con las metas claramente establecidas?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		
Firma del experto				Fecha 30/06/2017			



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: La Rotación del Personal y la Productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Martínez Rodríguez, Tonny							
Apellidos y nombres del experto: DR. PEDRO COSTILLA CASTILLA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: ROTACION DE PERSONAL	Factores externos	Situación de la oferta y demanda del capital humano	1.- ¿La situación de oferta del capital humano en el mercado está relacionado con la rotación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			2.- ¿La situación de la demanda del capital humano se relaciona con la rotación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Oportunidad económica	3.- ¿considera que la rotación del personal se da por La oportunidad económica del país?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Oportunidad laboral en el mercado	4.-¿El crecimiento de las organizaciones generan oportunidad laboral en el mercado	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Disminución del desempleo	5.-¿Considera que la entidad está preparada para la disminución del desempleo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
	Factores internos	Políticas salarial de la entidad	6.-En la entidad cuentan con políticas salariales adecuada	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Políticas de reclutamiento y selección	7.-¿En la organización existe una política de reclutamiento?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			8.-¿En el gobierno regional del callao seleccionan de una manera adecuada para la contratación del personal?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Oportunidad de crecimiento	9.-¿En la entidad existe la oportunidad de crecimiento profesional?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Programas de capacitación del capital humano	10.- ¿En la entidad existe programas de capacitación para los colaboradores?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
VARIABLE 2: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Productos obtenidos	Tiempos de trabajo	11.- ¿Para cumplir con su labor cuenta con un determinado tiempo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			12.- ¿En su puesto de trabajo el tiempo que labora genera buena productividad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			13.- ¿Hay alguien que le inspire cuando ve que tiene buen nivel de capacidad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			14.- ¿Los recursos del capital humano que utiliza el gobierno regional del callao les genera producción?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
	Eficiencia	Rendimiento laboral	15.- ¿Los trabajos que realiza es eficiente y aporta a los objetivos del área?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Recursos utilizados	16.- ¿Los materiales que le otorga el gobierno regional del callao le permite cumplir con sus actividades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
	Eficacia	Nivel de coordinación con los resultados	17.- ¿El nivel de coordinación de los trabajadores genera una buena productividad?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			18.- ¿Es adecuada la eficacia para cumplir con los resultados actividades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
		Cumplimiento de metas	19.- ¿En el gobierno regional los trabajadores cumplen sus actividades de manera eficaz?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
			20.- ¿Para tener una buena productividad se cumple con las metas claramente establecidas?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	/		
Firma del experto			Fecha	28/06/17			

### Anexo N° 03: Matriz de consistencia

ROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODO DE INVESTIGACION
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE X: ROTACION DE PERSONAL</b>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental- Transversal</p> <p><b>Método</b> Cualitativo</p> <p><b>Población</b> 90 trabajadores del Gobierno Regional del Callao</p> <p><b>Muestra</b> La muestra está compuesta por 73 trabajadores del Gobierno Regional del Callao</p>
¿Qué relación existe entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017?	Determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017	La rotación del personal se relaciona de manera positiva en el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.	<p><b>Dimensiones:</b> factores externos factores internos</p>	
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICA</b>	<b>VARIABLE Y: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD</b>	
¿Qué relación existe entre los factores externos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017?	Determinar la relación entre los factores externos y nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017	<p>Los factores externos se relaciona de manera positiva en el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017</p> <p>Los factores externos se relaciona de manera negativa en el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017</p> <p>Los factores internos se relaciona de manera positiva en el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017</p> <p>Los factores internos se relaciona de manera negativa en el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017.</p>	<p><b>Dimensiones:</b> <b>Productos obtenidos</b> <b>Eficiencia</b> <b>Eficacia</b></p>	
¿Qué relación existe entre los factores internos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017?	Determinar la relación entre los factores internos y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017			

**Fuente:** Elaboración propia

Anexo N° 04: Turnitin



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

MARTINEZ RODRIGUEZ, TONNY

ASESOR

DRA. LUCILA AMELIA DE LA CRUZ ROJAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017



- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Resumen de coincidencias

16 %

< Se están viendo fuentes estándar >

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
4	pt.slideshare.net Fuente de Internet	1 % >
5	docslide.us Fuente de Internet	1 % >
6	cybertesis.uach.cl Fuente de Internet	<1 % >

Dra. Lucila Amelia De La Cruz Rojas  
Asesora de Tesis

Yo, Dra. Lucila Amelia De La Cruz Rojas, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisora de la tesis titulada

"La Rotación del Personal y la Productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017", del estudiante TONNY MARTINEZ RODRIGUEZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% 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.



Los Olivos, 26 de noviembre de 2018



Firma

Dra. Lucila Amelia De La Cruz Rojas

DNI: 09034033

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Tonny Martinez Rodriguez, identificado con DNI N° 72768504, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “La Rotación del Personal y la Productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: 72768504

FECHA: 26 de noviembre de 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS  
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2017**

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



**AUTOR**

MARTINEZ RODRIGUEZ, TONNY

**ASESOR**

Dra. LUCILA AMELIA DE LA CRUZ ROJAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LIMA - PERÚ**

**2017**