



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA  
EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE. 2018”**

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

**AUTOR:**

**CUBA PALOMINO, MICHAEL HERNÁN**

**ASESOR:**

**Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN**

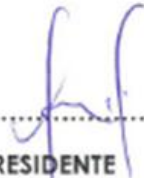
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

## PÁGINA DEL JURADO



PRESIDENTE

Dr. VÍCTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA



SECRETARIO

Dr. WALTER JACOBO GUTIÉRREZ VAISMAN



VOCAL

Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ

### **Dedicatoria**

Por el soporte incondicional durante todo el periodo de mi línea profesional, que es mi madre, Miriam.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo y asesor que me instruyeron de conocimientos y valores, los cuales me llevaron al camino profesional de la carrera de Administración

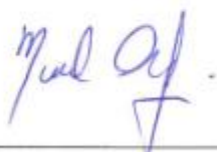
## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Michael Cuba Hernán Palomino con DNI N° 73590339, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA ROTACION DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE. 2018”, y toda la documentación que acompaño auténtica y veraz.

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

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

Lima, 26 de noviembre del 2018



---

**Michael Hernán Cuba Palomino**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERÚ S.R.L. LINCE. 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en administración.

**Michael Hernán Cuba Palomino**

## ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	x
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del problema	10
1.5 Justificación del estudio	10
1.6 Hipótesis	11
1.7 Objetivos	11

II	MÉTODO	12
2.1	Tipo, diseño y nivel de investigación	12
2.2	Variables, operacionalización	13
2.3	Población y muestra	20
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5	Métodos de análisis de datos	22
2.6	Aspectos éticos	22
III	RESULTADOS	24
3.1	Análisis descriptivos de los resultados	24
3.2	Prueba de Normalidad	31
3.3	Análisis Inferencial de los resultados	32
IV	DISCUSIÓN	37
V	CONCLUSIONES	40
VI	RECOMENDACIONES	41
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	42
	ANEXOS	46
	Anexo 01: Cuestionario	46
	Anexo 02: Matriz de Consistencia	48
	Anexo 03: Base de datos	49
	Anexo 04: Prueba de Originalidad	50
	Anexo 05: Validación por juicio de expertos	51

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	Matriz de Operacionalización	38
TABLA 2.	Tabla de Validación	40
TABLA 3.	Tabla Categórica del Coeficiente Alfa Cronbach	40
TABLA 4.	Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	41
TABLA 5.	Dimensión planificación	42
TABLA 6.	Dimensión organización	43
TABLA 7.	Dimensión dirección	44
TABLA 8.	Variable rotación del personal	45
TABLA 9.	Dimensión factores internos	46
TABLA 10.	Dimensión factores externos	47
TABLA 11.	Prueba de Shapiro - Wilk para una muestra	48



TABLA 12. Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.	49
TABLA 13. Correlación de Gestión Administrativa y rotación del personal	50
TABLA 14. Correlación de planificación y rotación del personal	51
TABLA 15. Correlación de organización y rotación del personal	52
TABLA 16. Correlación de dirección y rotación del personal	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

GRÁFICO 1. Variable Gestión Administrativa	42
GRÁFICO 2. Dimensión planificación	43
GRÁFICO 3. Dimensión organización	44
GRÁFICO 4. Dimensión dirección	45
GRÁFICO 5. Dimensión factores externos	46
GRÁFICO 6. Dimensión factores internos	47

## **Resumen**

En esta indagación se planteó un objetivo de establecer la relación entre Gestión Administrativa y Rotación del Personal de la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018. Recurrió a un diseño no experimental de corte transversal, así como un método hipotético deductivo y un nivel de investigación descriptiva correlacional. Se manejó una muestra censal, el cual se conformó por los 38 empleados de la empresa en mención. Además, la técnica aplicada tuvo la encuesta e instrumento, el cuestionario; se conformó por 17 preguntas para la variable Gestión Administrativa y 14 preguntas de variable Rotación de Personal. El cuestionario se sometió a una validación por juicios de expertos y también la prueba de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del cuestionario. Para procesar la información se recorrió al programa Spss v. 24. En la estadística descriptiva se detalló la conducta de las variables y sus dimensiones; y la estadística inferencial, se utilizó la prueba de Rho de Spearman (0.825) el mismo que fue significativo y demostró la objetividad de correlación

positiva muy fuerte de las variables estudiadas. Por ello, se finaliza que la gestión administrativa se relacionada de manera positiva muy fuerte con la rotación del personal.

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, Rotación de Personal, Planeación, Dirección, Organización.

### **Abstract**

In this inquiry an objective was established to establish the relationship between Administrative Management and Staff Rotation of the company Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018. He resorted to a non-experimental cross-sectional design, as well as a hypothetical deductive method and a level of correlational descriptive research. A census sample was handled, which was formed by the 38 employees of the company in question. In addition, the applied technique had the survey and instrument, the questionnaire; it was made up of 17 questions for the variable Administrative Management and 14 questions for the variable Personnel Rotation. The questionnaire was validated by expert judgments and also the Cronbach's Alpha test to determine the reliability of the questionnaire. To process the information, the program Spss v. 24. Descriptive statistics detailed the behavior of the variables and their dimensions; and inferential statistics, the Spearman's Rho test (0.825) was used, which was significant and demonstrated the very strong positive correlation objectivity of the variables studied. Therefore, it is concluded that the administrative management is related in a very strong positive way with the rotation of the personnel. Keywords: Administrative Management, Staff Rotation, Planning, Management, Organization.

## I INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada La gestión administrativa y la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L. lince, 2018.

La indagación sostuvo que el objetivo principal busca relación de La Gestión administrativa y la Rotación del Personal de la Empresa Hensil, se planteó como objetivo específico 1, determinar si la planeación se relaciona con la rotación del personal; como objetivo específico 2, determinar si la organización se relaciona con la rotación del personal y como objetivo específico 3, determinar si la dirección se relaciona con la rotación del personal.

Para llegar a los objetivos planteados del presente estudio, se estructuro en seis capítulos, los que detalla de la próxima forma:

El primer capítulo, tuvo la situación del problema, antecedentes vinculadas al tema, formulación del dilema, justificación lo cual se obtendrá la preparación de la investigación, hipótesis y objetivos, tanto general y específicos; en el segundo capítulo, la metodología , el tipo de indagación, el diseño , nivel de trabajo, el estudio de variables y la matriz operacional, por ende precisado con población, muestra, técnicas y herramientas de recaudación de datos, confiabilidad y el aspecto ético; tercer capítulo, mostró resultados del trabajo; la prueba de normalidad, la comprobación de hipótesis y gráficas de frecuencia; cuarto , se elaboró la discusión de los resultados; quinto se detalló las conclusiones; sexto, las recomendaciones, y por último capítulo; referencias bibliográficas e incluido todo anexo usado.

## **1.1 Realidad problemática**

Internacionalmente se investigó que los ejecutivos reportan un ascenso de riesgos administrativos en una organización, eso significa que si hasta el año pasado tenía riesgos identificados en una empresa hoy tiene el doble, en ellos se encuentra la rotación de personal constante; por ende, se requiere de mejoramientos, planes de estrategias y objetivos definidos para la reducción de los problemas que se encuentra.

A nivel nacional la gestión administrativa permitió interrelacionar dentro de una empresa, el buen clima y desempeño laboral de los colaboradores, esto reflejado en la eficiencia del trabajador, así mismo la empresa reconozca el esfuerzo del empleado para mantener a su personal, quienes serán base al éxito de la organización.

La investigación busco identificar la calidad de la producción realizada por la empresa Hensil Perú S.R.L., así como reconocer el nivel de desempeño de sus colaboradores, pues de ser bajo se recomendará capacitaciones y de ser óptimo implementar, aspiraciones profesionales para los trabajadores; lo cual disminuya la rotación en la entidad

A nivel local en el contexto específico de la investigación se observa: una inadecuada gestión administrativa, falta de planeación, deficiente organización, inadecuada dirección, lo cual dará paso a identificar los factores externos de la empresa, y el mejoramiento de factores internos de los colaboradores.

Por ende, nace la necesidad de examinar a la entidad e indagar con respecto a Gestión administrativa y Rotación del Personal, lo cual esta tesis logre establecer un mejor manejo en la gestión dentro de la empresa, que sea aporte para todas las compañías con similitud de problemas.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes nacionales**

Pomalazo (2017), en su indagación “*Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N.º 37001 de Huancavelica – 2017*” (tesis de la Universidad Peruana los Andes, para obtención del título profesional en Administración), tuvo como objetivo esencial establecer una relación existente con gestión administrativa y desempeño laboral, como métodos, el diseño no experimental de corte transversal de nivel descriptivo- correlacional. La muestra fue de 47 personas entre altos mandos y profesores, y ellos fueron encuestados a través de un cuestionario con las variables utilizadas, por ello, como resultado, de la Rho de Spearman arrojó (0.758).

Vargas (2015), en su investigación “*El liderazgo del director y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa Local N° 06 – Vitarte*” (tesis de la Universidad Nacional Hemilio Valdizan – Huánuco, para la obtención de la maestría en Gestión y Planeamiento Educativo), la indagación desarrollo como objetivo principal determinar la relación existente entre Liderazgo del director y gestión administrativa, utilizando el diseño no experimental-corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La población de la indagación fue de 158 docentes y la muestra como resultado 134 docentes. Concluyo con el resultado (Rho = 0870) positivo muy alto de relación entre las variables de la investigación.

Ocampos y Valencia (2017), de la investigación “*Gestión administrativa y la calidad del servicio al usuario en la red asistencial ESSALUD - Tumbes, 2016*” (tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, para la obtención del título profesional de Administración), Realizó como objetivo esencial determinar relación de las variables gestión administrativa y calidad de servicio, manejando un nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal, el cual tuvo la población de 87 colaboradores, y su muestra de 39 trabajadores, que obtuvo como resultado de correlación de Pearson 0.559. Por ello, la indagación es de suma importancia a en direccionar al individuo con respecto al

sistema de gestión administrativa.

Mollo (2017), en su *investigación “La gestión administrativa percibida por el personal en el área logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima 2017” (tesis de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) Lima-Norte, para la obtención de la maestría en Gestión Pública)*, desarrollo su objetivo esencial el describir la gestión administrativa de proceso de compras en logística, aplicando un nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población censal de 86 colaboradores para el estudio, y como resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach arrojó 0.806.

Flores (2016), de su indagación *“Rotación de empleados y efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa del periodo 2011 – 2015” (tesis de la Universidad José Carlos Mariátegui, para obtención del título profesional de Contador Público)*, la indagación definió su objetivo principal en determinar relación de rotación de empleados y efecto en la utilidad de la caja municipal, por ello utilizó un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental- corte transversal. La población conformó 2246 colaboradores y como resultado de Pearson que arrojó ( $R=0.955$ ).

### **1.2.2 Antecedentes internacionales**

Para Cardenas, Farias y Mendez en el 2017 en su artículo científico denominado *“¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior”*, estableció como objetivo principal determinar relación entre prácticas de gestión administrativa e innovación educativa, según los docentes, académicos y administradores. Se utilizó como diseño no experimental - corte transversal para la investigación. La muestra se conformó por 85 colaboradores de una facultad exclusiva de nivel post grado. Los autores al realizar la prueba de regresión lineal identificaron que los elementos que conforman la variable Gestión Administrativa influyen de manera positiva alta, siendo así el valor de R cuadrado ajustado de 0.780, es decir la gestión administrativa influye en la Innovación Educativa.

Sanchez, M., Sanchez, P., Cruz, M., y Sanchez, F. (2014). Desarrollaron el artículo científico nombrado *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. Utilizo el tipo de estudio básico – correlacional, y como diseño no experimental-corte transversal. Su población fue 8061 individuos y el resultado de la muestra tuvo 5841, manejando la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, llegando así a la finalidad de determinar una satisfacción de los trabajadores en una empresa pública o privada, por ello se destaca las variables del individuo dentro de la empresa, relacionándolo con la realidad dentro de las entidades Españolas y características que conducen a la labor intrínseca y extrínseca que se toma como factores esenciales.

Olivares (2012), la investigación titulado “*El desarrollo de talento humano y la rotación de colaboradores en la empresa consorcio de tarjeta de crédito*” (tesis para obtención de Maestría en Dirección de Empresas en la Universidad Central de Venezuela, Caracas). Utilizo el nivel descriptivo-correlacional, con muestra de 84 individuos entre ellos comensales y colaboradores de la entidad. El trabajo se sostuvo con teorías existentes para las variables de la indagación, el cual concluyo con un coeficiente de correlación de  $R=0.93$  logro como resultado una relación de ambas variables, obteniendo como objetivo primordial la implementación de nuevos modelos de gestión que ayude a disminuir la rotación de empleados.

Criollo (2014), realizo la tesis “*Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A*” (Tesis para obtener el título en Psicóloga industrial en la Universidad Central del Ecuador), estableció el objetivo esencial determinar el clima laboral si influencia en la rotación de empleados motorizado de la entidad Sodetur S.A.; además utilizo un nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental-corte transversal. Su población conformo 402 trabajadores de la empresa SODETUR S.A, y se utilizo un muestreo censal. Se empleo el coeficiente de correlacion que arrojó  $R=0.63$ , que indica existencia de correlacion positiva moderada con ambas variables.



Díaz (2013), realizó su indagación “*Identidad organizacional y rotación de personal estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango, Mexico*” (tesis de la Universidad Rafael Landívar, para la obtención del título profesional de psicología industrial/ organizacional), la indagación fue descriptiva – correlacional, el cual se utilizó procedimientos estadísticos que proporciona una fiabilidad de la indagación, sostuvo que era llegar a un objetivo; que fue determinar si hay relación entre las variables identidad organizacional y rotación del personal. Así concluyó que el número de personas que constituyeron la población y muestra fue de 69 personas y el coeficiente de correlación de Spearman obtenido del este estudio, indicando que existe una relación lineal negativa, (R= 0.420).

### **1.2.3 Libros**

Caldas, Reyes y Heras (2017), “Gestión Administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)”, Madrid: Editorial Editex, Primera edición, mencionaron que la gestión administrativa sostiene un proceso de eficiencia y eficacia que cumplió una línea de supuestos. La inadecuada gestión de una empresa no ha de producir demoras para llevar un proceso oportuno con respecto a demoras entre los departamentos, así minimizar los costos que buscara la implicancia en la utilidad de información que genera. Por ende, los procesos fueron rigurosos y seguros en el contenido y confidencialidad de información.

Arranz (2013), “Procesos de gestión de unidades de información y distribución turísticas”, España: Parainfo, menciona en toda su extensión histórica a numerosos autores que escribieron sobre el proceso administrativo y gestión empresarial, indicando que fueron actividades realizadas dentro de una empresa, el cual se resalta como inicio de toda técnica administrativa a la planeación.

Muñiz (2003), “Incluir un sistema de control de gestión en la práctica”, España: LinkedIn, 3.ed, indicó a la gestión administrativa como base a los procesos empresariales de distintas áreas dentro de la empresa, con el fin de alcanzar gran ventaja competitiva en los estados financieros.

Samés y Casares (2008), “Buenas prácticas de recursos humanos”, Madrid: Editorial ESIC, Primera edición, manifestaron que se relaciona la rotación de personal a la retribución en factores externos e internos de una organización. La preocupación latente fue perder a sus trabajadores talentosos, porque genera un coste, y la reducción de personal afecta a la productividad de otros trabajadores, ya que es síntoma de nuevos problemas y perjudicial para la imagen de la empresa.

Wayne y Robert (2005), “Administración de recursos humanos”, México: Pearson Educación, 9na edición, indicaron que limitada rotación de personal alivia a una organización, para proporcionar oportunidad de alcanzar los objetivos de su carrera ya que, si la rotación es excesiva, la empresa proceda a disminuirla.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable 1: Gestión Administrativa**

##### **Teoría Modelo de gestión administrativa**

Casassus (2000), en su teoría propuso lo siguiente: el cambio institucional fue orientado a la gestión y que se pueda buscar como secuencias marcos conceptuales, técnicos e instrumentales, que permitan el cambio que se vivió y que afecto a las instituciones en su conjunto incluso a los miembros que simbolizan. La gestión se convirtió complicado como tema, porque dependía más de la teoría con que se elige afrontarla. Estos modelos fueron, prospectivo, normativo, estratégico, situacional, reingeniería y calidad general y comunicacional. (p.7).

##### **Teoría del Modelo de la gestión del desarrollo de la organización**

Modelos que propusieron Donnelly, Gibson e Ivancevich (2000) indicaron en su teoría, Desarrollo de la Organización (DO), que se utilizó para cambios importantes de una organización. Referenciado a ejecutar cambios, este parte de un agente para obtener cambios positivos en el desarrollo de una organización. (p.550)

Según Stoner, Freeman, y Gilbert (2009), Mencionaron a gestión administrativa, secuencia sistemática de realizar actividades, el cual se resalte los hechos de los gerentes en sus aptitudes o habilidades que desempeñen sus labores con el fin de alcanzar la meta que se requiere (p.12).

Anzola, S. (2014). Gestión administrativa consistió en actividades que encaminen a organizar el esfuerzo grupal, de manera tal se logre los objetivos en colaboración de los individuos o cosas, por ello las labores esenciales fueron la planeación, organización, dirección y control. (p.34)

En su teoría Chiavenato (2009), Nos indicó que el proceso administrativo fue amplio y cíclico, ya que están relacionados entre sí, estos mismos son independientes, pero trabajan juntos. Por ello el autor, menciona que la gestión estuvo relacionada íntimamente en colaboración y apoyo grupal de personas que funcionaban como un sistema libre, donde las personas funcionaban de forma unilateral y a la vez en equipo, por ello la entidad alcanzó los objetivos planteados (p.345).

En su definición, Much (2014), Nos mencionó que la administración, fue la acción primordial que cualquier entidad realice de manera idónea, el cual garantiza su competitividad frente a otras entidades. Existen innumerables definiciones de administración, como se menciona “administración es hacer algo a través de otro”, esto se describió como “ley de oro de la administración”, que se entiende como minimizar esfuerzos y gastos para obtener más beneficios (p.21).

Hurtado (2008), mencionó que la gestión administrativa se ha planteado como ciencia de importancia, basada en mejorar procesos y ciencias que indiquen sabiduría y afecte importantes teorías, conceptos principios entre otros, finalmente sea de la facultad y habilidad de los expertos en gestión administrativa, el cual lo aplicaran en las organizaciones (p.31).

### **1.3.2 Variable 2: Rotación del Personal**

Mobbley (1977), Definió el retiro voluntario e involuntario, de un individuo en una organización, que percibe un salario. El retiro voluntario fundamentalmente parte del empleado, y es la organización quien promueve el retiro involuntario. De acuerdo al modelo de rotación de personal, las consecuencias negativas fueron por perturbación en el desempeño, en los aspectos sociales, comunicación, baja moral, costos, e indiferencia en las estrategias de control. Por el lado positivo las consecuencias fueron: los trabajadores con mediocre desempeño que son desplazados, innovación, flexibilidad y adaptabilidad, así mismo, se reduce los conflictos en el entorno laboral (p.232).

Para Castillo (2006), menciona, como la falta de compromiso de los colaboradores en una entidad, un trabajo egoísta y descoordinado, así como; la creación de sindicatos, conductas inapropiadas, el descuido en el manejo de maquinarias y por último rumores mal intencionales. Estos son problemas que afectan el potencial de la empresa, que no deja claro el propósito, responsabilidad y funcionamiento de la administración de los empleados (p.5).

Editorial Vertice (2007), nos mencionó que, ante una alta rotación de personal, frente a esto se debe adoptar políticas en el área de talento humano, que redunde, ya sea voluntaria e involuntariamente y sería prudente entender si la estrategia de procesos del equipo de empleados afectado logra resistir los efectos de la rotación (p.101).

Flores (2008), nos indicó que detrás de la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral de una excesiva rotación. Estaba una gestión deficiente de los recursos humanos de una institución (p.68).

Señala Chiavenato (2011), definió la rotación como constante movimiento de individuos dentro de la empresa, y el ambiente se definió como el número de individuos que ingresan y egresan de la entidad (p.116).

#### **Teoría de sistemas Ludwig**

Teoría de los Sistemas Ludwig von Bertalanffy (1951), indicó que es

determinante el panorama integrador de la organización, como un sistema. No se limita a la división y coordinación entre departamentos, sino que es un conjunto de elementos dinámicos que se mantuvieron íntegros por mutuas interacciones y trabajan en niveles distintos, esto no se basa solamente de sus partes sino también de la relación que cada parte tiene con la otra.

#### **1.4 Formulación del problema**

El registro se sometió en Lince del 2018 y nos ayudó a conocer la Gestión administrativa y Rotación de personal, y se plantearon las siguientes interrogantes.

##### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú SRL Lince 2018?

##### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la planificación con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú SRL Lince 2018?

¿Cómo se relaciona la organización con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú SRL Lince 2018?

¿Cómo se relaciona la dirección con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú SRL Lince 2018?

#### **1.5 Justificación del estudio**

La indagación comprobó la existencia de una relación con la Gestión Administrativa, para ofrecer una mejora con la Rotación del Personal de Hensil Perú S.R.L, distrito Lince, 2018.

##### **Justificación Teórica:**

La investigación generó pensamiento y criterio académico sobre la sabiduría entendida que confronte una teoría, analizar el rendimiento y realizar filosofía del saber existente a la indagación, por ende, está basada en teorías que sirven como antecedentes para el desarrollo e importancia transcendental que ayudo a explicar el problema y entender la investigación.

##### **Justificación Práctica:**

Conforme a la aplicación de los conocimientos obtenidos y poder brindar los

servicios a la sociedad; la investigación ayudara a resolver los problemas presentes y futuros, lograr evaluar y analizar los puntos débiles de la empresa como retener al personal y sostener liderazgo dentro de la empresa.

### **Justificación Metodológica:**

El método aplicado aportó conocimientos para la sociedad, se obtuvo el universo de 38 personas, el cual se conoció por situaciones que ocurren ya que se describirán las actividades y procesos de la empresa, también se logró una nueva perspectiva que aportó soluciones de problemas teóricos, prácticos o tipo social, se utilizó como instrumento, la encuesta de escala Likert que da confiabilidad y validez a la indagación.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La gestión administrativa se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específica**

La planeación se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

La organización se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

La dirección se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

### **1.7.2 Objetivo específico**

Determinar si la planeación se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

Determinar si la organización se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

Determinar si la dirección se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018.

## II MÉTODO

### 2.1 Tipo, diseño y nivel de investigación

#### 2.1.1 Método de investigación

Se utilizó el hipotético deductivo, mencionado por Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014), que consiste a partir de las conclusiones generales, ofreciendo explicaciones particulares que determinen la verdad o falsedad de procesos y hechos propuestos (p.136).

#### 2.1.2 Enfoque de investigación

Se desarrolló con el enfoque cuantitativo, porque se apoya en la matemática y en la estadística para comparar las hipótesis planteadas. Para su mejor comprensión, Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo establecieron como “Un conglomerado de procesos que uso estadísticas, logrando entender la hipótesis con la medición numérica, con la finalidad de analizar actitudes, comprobar teorías y constituir pautas (p.4).

#### 2.1.3 Tipo investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010), determinaron como tipo aplicada, ya que los resultados servirán como fuente de información y solución de problemas. Tal como mencionaron los autores (p.29).

#### 2.1.4 Nivel de investigación

Según su propósito del estudio es nivel descriptivo-correlacional, porque mide el grado en que las variables se relacionan.

##### **Descriptivo:**

Hernández, et al. (2010), definieron como la colección de información, de un

modo independiente o conjunta sobre conceptos que se quiera referir (p.80).

**Correlacional:**

Hernández, et al. (2010), mencionaron que permite detectar que las variables se encuentran conectadas entre sí (p.81).

**2.1.5 Diseño**

Hernández, et al. (2010), La presente indagación desarrolló un diseño no experimental-corte transeccional; porque observar las variables en el ámbito natural mas no se manipulan, y además se recoge los datos en un tiempo único (p.210).

**2.2 Variables, operacionalización**

La indagación estableció 2 variables a estudiar, la cual el primer es la Gestión Administrativa y la segunda la Rotación del personal, las misma que se emplearan a estudiar en la entidad Hensil Perú S.R.L., del distrito de Lince, 2018.

**Variable Gestión Administrativa**

**Definición teórica:**

Drucker (1978), mencionó que la labor administrativa fue optimizar el rendimiento de los recursos de una entidad. Se determinó entender como una condición mínima para poder mantenerse después de llegar al éxito y se preocupa en lograr hacer bien las actividades; mientras que la eficacia solo es la base del éxito y realizar las cosas que correspondan al individuo (p.33).

Ramírez, (2002) identificó a Frederic W. Taylor y Henry Fayol, como los padres de la administración científica o clásica, por la elaboración de sus teorías como el resultado de sus investigaciones que realizaron en las fábricas. Identificándose a la fecha el concepto de administración con gestión administrativa, al señalar y demostrar que dicho término evolucionó hasta ser equivalente de dirección, gestión y gerencia (p.55).

Anzola, S. (2014). Gestión administrativa consistió en actividades que encaminen a organizar el esfuerzo grupal, de manera tal, se logre los objetivos en colaboración de los individuos o cosas, por ello las labores esenciales fueron la planeación, organización, dirección y control. (p.34)



**Definición conceptual:**

La indagación como definición conceptual de la gestión administrativa es lograr aprovechar todos los recursos de la empresa, el cual paralelamente con el proceso administrativo que los altos mandos deben ejecutar en toda organización.

**Definición operacional:**

La indagación utilizo el cuestionario con 17 ítems de la variable Gestión Administrativa, y el SPSS 24 para la información sistematizada se obtuvo los resultados.

**Definiciones Dimensionales:****Dimensión: planeación**

Robbins y De Cenzo (2009), indicaron que la planeación definió los objetivos trazados de la empresa, definiendo una estrategia principal para obtener los objetivos y organizar planes que compongan y concilien las tareas de la entidad, utilizando debidamente los recursos (p.72).

**Indicador Plan Estratégico:** Según Munch (2010), mencionó que en el plan estratégico se muestran los elementos de procesos planeación, y fue más conocido como plan de negocios o maestro (p.42).

**Indicador Objetivos:** Gil y Giner (2010), Indicaron que “Un objetivo es un fin más concreto, más preciso, cuantificado o para un periodo de tiempo determinado” (p.216).

**Indicador Mejoramiento:** Chiavenato (2000), señalo que es una determinación en mediano o largo plazo de recursos humanos, desarrollando la continua realización y potencial, vivido en actividades de mayor responsabilidad de la mano con la coordinación en una empresa (p.55).

**Dimensión: Organización**

Según Hurtado (2008), mencionó que fue una estructura donde participan componentes esenciales que asignan delimitación de responsabilidad y funciones a cargo, aquellos que logren alcanzar los objetivos (p.48).

**Indicador Eficiencia:** Fernández (2010), definió que una empresa eficiente que utilizo todos sus recursos para lograr alcanzar su objetivo, y emitir por completo un mal uso, fue una entidad que valora el aprovechamiento que consigue tácticas óptimas para el logro esencial. (p.79).

**Indicador Eficacia:** Fleitman (2007), definió precisamente a los resultados con enlace a los objetivos que se tracen, indicando la extensión organizacional y responsable de los objetivos (p. 98).

**Indicador Productividad:** Munch (2010), mencionó que es la similitud existencial del numeroso insumo necesario, para la obtención de servicios, productos y resultados recolectados, en pocas palabras mayor resultado con menos recursos, relacionándolo con la eficiencia y eficacia. De este modo se desarrolló como disciplina dentro de la administración (p.23).

### **Dimensión: Dirección**

Luna (2014), señalo que la dirección se ejerce de la mano con el liderazgo que de por medio se encuentre la comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones alcanzando lo planeado, organizado, así lograr los propósitos del ente social” (p.106).

**Indicador Motivación:** Robbins y Coulter (2015), Señalaron que la voluntad necesaria de deseo del personal fue determinado y condicionado con el esfuerzo de cumplir los objetivos trazados (p.391).

**Indicador Comunicación:** Munch (2010), mencionó que comprende diversas interacciones, el cual se encuentra desde conversaciones telefónicas informales hasta sistemas de comunicaciones adecuadas (p.109).

**Indicador Liderazgo:** Chiavenato (2009), señalo que el liderazgo alcanza influenciar en las personas a lograr sus objetivos propuestos, ya que la persistencia lleva a orientar las actividades que las personas deben culminar (p.315).

### **Variable Rotación del Personal**

#### **Definición teórica:**

Según Castillo (2016); señalo que la rotación de personal se expresa de acuerdo a los ingresos y salidas de trabajadores de una empresa después de un periodo de

contrato, por otro lado, existe una política de rotación elevada por parte las empresas utilizando como reducción de costos laborales. (p.68)

Según Reyes (2005), manifestó que se determina a los trabajadores que ingresan o salen de una organización, esta puede ser rotada de puesto, departamento, sector, ascender o bajar un nivel jerárquico (p.163).

Según Álvarez (2013), nos escribió una fracción de individuos que ingresan y egresan de una institución, omitiendo a las personas que se retiran inevitablemente en un determinado tiempo (p.10).

### **Definición conceptual:**

La indagación, planteo la definición conceptual de la rotación de empleados a los colaboradores que ingresan y salen de una empresa, para el mejoramiento de la empresa, y por otro lado el descontento del empleado como factor interno en la organización.

### **Definición operacional:**

La indagación utilizo el cuestionario mostrando 14 ítems de la variable Rotación del Personal para recolectar información, y mediante el programa SPSS 24 se procesara los datos estadísticos.

### **Definiciones Dimensionales:**

#### **Dimensión: Factores externos**

Según Chiavenato (2009), mencionó que la rotación depende de factores externos que se apoyan entre sí, tal como oferta y demanda, coyuntura económica favorable y desfavorable y oportunidades de empleo en el mercado laboral (p.119).

**Indicador Oportunidades de empleo:** Mondy y Noe (2005), indicó que las oportunidades de empleo constan de un compromiso en una organización mientras tengan un vínculo dentro de la empresa, asumiendo un compromiso hacia los trabajadores de orientar y desarrollar nuevas habilidades. (p.237).

**Indicador Tipo de Supervisión:** Vadillo (2005), señalo que deben recibir los subordinados directos, por el tipo de labor que desarrollan, etcétera (p.61).

**Indicador Política Salarial:** Equipo Vértice (2009), nos indicó que la revisión se

realiza partiendo de la base de datos de personal. Se pueden realizar las aplicaciones que más interesan al departamento de RR. HH, tanto en el estudio como en el seguimiento de los incrementos (p.6).

**Dimensión: Factores Internos**

Según Castillo (2006), mencionó los factores internos constan de fortalezas y debilidades, costos laborales, calidad y cantidad de recursos, desvinculación por conveniencia o producida por necesidad de la empresa. (p.68).

**Indicador Tipos de relaciones humanas:** Dalton, Hoyle y Watts (2006), indicaron que es la interacción de las personas; se pueden realizar en ámbitos personales y empresariales, pueden ser cercanas o lejanas, individuales o colectivas, formales o informales, incompatibles o cooperativas (p.2).

**Indicador Condiciones físicas de trabajo:** Chiang, Martin y Núñez (2010), indicaron que los trabajadores valoran un lugar confortable y no peligroso que cuide su integridad física dentro de una empresa (p.204).

**Indicador Cultura Organizacional:** Gámez (2010), manifestó como percepciones, comportamientos del personal, y actitudes a realizar que la empresa adopto. (p.63)

**Indicador: Criterios y programas de capacitación:** Aterhortúa (2005) señaló que, es un proceso ordenado, con criterio a una educación casual, relacionado a las políticas de la empresa, dirigidas a el desarrollo de nuevas habilidades, cambiar el comportamiento que logre mejorar la capacidad grupal e individual que finalice a atribuir a la misión de una empresa. (p.451).



**Tabla 1:** Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica - Instrumento
Variable 1: Gestión Administrativa	Anzola, S. (2014). Gestión administrativa consistió en actividades que encaminen a organizar el esfuerzo grupal, de manera tal se logre las metas u objetivos en colaboración de los individuos o cosas, por ello las labores esenciales fueron la planeación, organización, dirección y control. (p.34)	La gestión administrativa es esencial para la administración de una empresa, esta describe los pasos fundamentales para plantear las funciones de la empresa, en la investigación se utiliza el cuestionario, y mediante el programa <u>Sps</u> 24, se obtiene información sistematizada se obtienen resultados.	Planeación	Plan Estratégico	1, 2	Se estableció una escala Ordinal de tipo Likert, con las siguientes categorías de repuestas: Totalmente desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	CUESTIONARIO ENCUESTA
				Objetivos	3, 4		
Mejoramiento	5						
Eficiencia	6, 7						
Organización	Productividad	8, 9					
	Eficacia	10, 11					
Motivación	12, 13						
Comunicación	14, 15						
Dirección	Liderazgo	16, 17					
			Factores externos	Oportunidades de empleo	18, 19		
Tipo de Supervisión	20, 21						
Variable 2: Rotación de personal	Por otro lado, Chiavenato, (2005), propone que “la rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de las organizaciones, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización”. (P.195)	La rotación de personal se emplea para nombrar al cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando los trabajadores se van de la compañía (ya sea porque son despedidos o renuncian), en la investigación se utiliza el cuestionario para recortar información, y mediante el programa <u>Sps</u> 24 se procesara los datos obtenidos.	Factores Internos	Política Salarial	22, 23		
				Tipos de relaciones humanas	24, 25		
				Condiciones físicas de trabajo	26, 27		
				Cultura Organizacional	28, 29		
				Criterios y programas de capacitación	30, 31		

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

Para la presente indagación tuvo un global de 38 colaboradores, que serán interrogados por la encuesta en la empresa Hensil Perú.

Hernández, et al. (2010), definieron como el conglomerado de individuos u objetos que determinen particularidades, esto comprende como el global de personas a ser estudiadas o analizadas (p.239).

### **2.3.2 Muestra**

La población fue censal, conformado por 38 colaboradores en general de Hensil Perú S.R.L.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionaron que un censo debe incluir en la investigación a estudiar a personas, animales u objetos de la población, esto no ocurre siempre pero si en las mayores situaciones (p.172).

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

Se obtendrá componentes que ofrecerán un análisis idóneo a indagar en Hensil Perú, por lo que será esencial utilizar su técnica, la encuesta; e instrumento, el cuestionario.

### **Técnica**

Según Carrasco (2005), son pautas y reglas en conjunto que orientan a las tareas que realicen los indagadores, en cada etapa de exploración científica (p.274).

### **Instrumento**

Fernández, Hernández y Baptista (2010), explicaron como el registro de datos que manifiestan conceptos o variables que el investigador pueda plasmar de su razonar (p.276).

### **2.4.1 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

### **2.4.2 Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

La indagación empleó el juicio de experto para dar validez al instrumento, en la cual Hernández, Fernández y Baptista (2010), Constituye al grado cual mide a las variables, de acuerdo al profesional encargado del tema. (p.204). Por ello, el instrumento se manejó a la evaluación por 03 profesionales en la materia de

indagación y quienes son maestros de la Universidad Cesar Vallejo, como se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 02:** *Validez del instrumento mediante jueces*

Nº	Grado Académico	Apellido y Nombres	Opinión
1	Dr.	Costilla Castillo, Pedro	Aplicable
2	Dr.	Arce Álvarez, Edwin	Aplicable
3	Dr.	Alva Arce, <u>Rosel</u>	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

### Confiabilidad

La confiabilidad recorre con mayor frecuencia a la prueba de Alfa Crobach, es por ello que el instrumento se sometió a esta prueba estadística, la cual Hernández et al. (2010), comprendieron al Alfa de Cronbach como esencia a definir el coeficiente, donde “0” nos da una confiabilidad nula o despreciable y “1” mayor confiabilidad, que define como idónea (p.439).

**Tabla 03:** *Validez del instrumento mediante jueces*

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
-0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Alta
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Según Hernández et al., (2014, p. 439)

Para encontrar el coeficiente de fiabilidad se empleó una prueba piloto compuesta por 38 colaboradores de la entidad Hensil Perú S.R.L, con finalidad en determinar si el instrumento es confiable, utilizando el Spss 24 programa estadístico, que dio un resultado que se visualiza en la Tabla 04.

**Tabla 04:** *Resumen del procesamiento de los casos*

	N	%
Casos	Válidos	38
	<u>Excluidos<sup>a</sup></u>	0
	Total	38

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: *Elaboración propia*

**Tabla 05:** *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	38

Fuente: *Elaboración propia*



**Interpretación:** En la Tabla 04 y 05, visualizamos que los 38 colaboradores de la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018, obtuvo como resultado 0.970 en el Alfa de Cronbach, esto indica que hay una confiabilidad muy alta con respecto a la recolección de datos del instrumento realizado por el investigador.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

La indagación usó la estadística descriptiva e inferencial, para comprender su comportamiento y comprobar las hipótesis planteadas.

### **Estadística Descriptiva**

Se empleó este tipo de estadística para comprender el comportamiento de las variables y dimensiones de forma agrupada, así como su distribución de las mismas, la cual mediante la prueba de normalidad se determinó que se utilizara estadística No Paramétrica por tener una distribución no normal.

### **Estadística Inferencial**

Se aplicó para someter a prueba las hipótesis planteadas, las cuales mediante Spearman se determinó correlación de las variables de estudio; esto resultados con sus interpretaciones son la base para dar las conclusiones a la indagación presentada

## **2.6 Aspectos éticos**

Los resultados obtenidos por la indagación son reales, que serán aplicados a los colaboradores de la empresa Hensil Perú, ya que de esta manera apoya en la solución de los problemas presentes en la empresa, del mismo modo, sirva de modelo a empresas con similares problemas.

### **Utilización de la información:**

La identificación es privada del individuo en las encuestas por su protección, ya que no se utilizó otra indagación en este trabajo.

### **Valor Social:**

Esta Investigación no pone en riesgo a las personas que fueron parte de la técnica, a manera de su protección o integridad profesional.

**Selección equitativa de los sujetos:**

Para lograr los objetivos de la indagación, se necesitó la colaboración de los empleados de la entidad con una encuesta formulada.

**Validez Científica:**

Autores como Chiavenato, Munch, Mobbley, Wayne y Roberth, que tienen una trayectoria extensa en teorías de acuerdo a la indagación, fueron aportes utilizados por el autor, como referencias que comprueben la validez con las variables a estudiar.

### III RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivos de los resultados

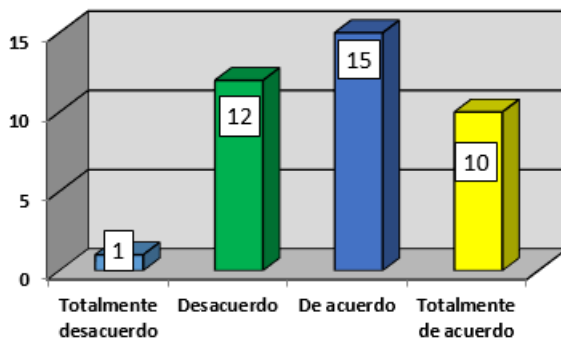
##### Variable 1: Gestión Administrativa

**Tabla 6:** *Gestión Administrativa (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Totalmente desacuerdo	1	2.6%	2.6%	2.6%
Validos	Desacuerdo	12	31.6%	34.2%
	De acuerdo	15	39.5%	73.7%
Totalmente de acuerdo	10	26.3%	26.3%	100.0%
Total	38	100.0%	100.0%	

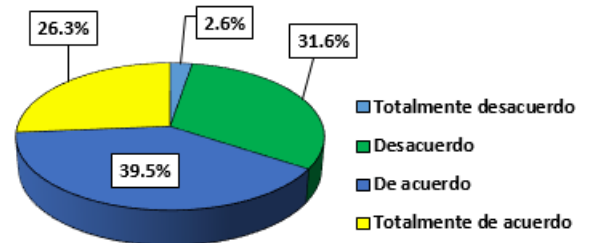
**Fuente:** *Elaboración propia*

¿Usted coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante la jornada diaria?



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 1:** *Frecuencia - Gestión Adm.*



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 2:** *Porcentaje - Gestión Adm.*

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 6, Gráfico 1 y 2, se visualiza el 39.5%, representando a 15 trabajadores que opinaron que están de acuerdo que se debe tener en cuenta la Gestión Administrativa como un factor que ayuda a optimizar los recursos en una organización. El 2.6%, representando a 1 trabajador encuestado que menciona que está totalmente en desacuerdo que se debe tener en cuenta la Gestión Administrativa como un factor que ayuda a mejorar los recursos

en una organización. Finalmente, el 26.3% que representa a 10 trabajadores, manifiesta que está totalmente de acuerdo que la Gestión Administrativa.

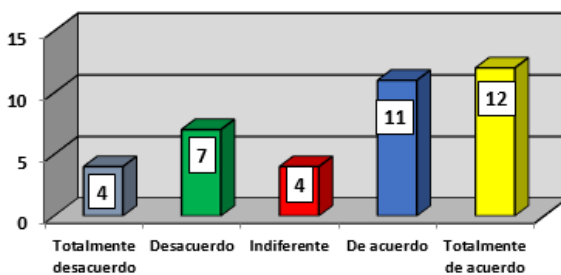
**Dimensión 1: Planeación**

**Tabla 7: Planeación (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente desacuerdo	4	10.5%	10.5%	10.5%
	Desacuerdo	7	18.4%	18.4%	28.9%
	Indiferente	4	10.5%	10.5%	39.5%
	De acuerdo	11	28.9%	28.9%	68.4%
	Totalmente de acuerdo	12	31.6%	31.6%	100.0%
Total		38	100.0%	100.0%	

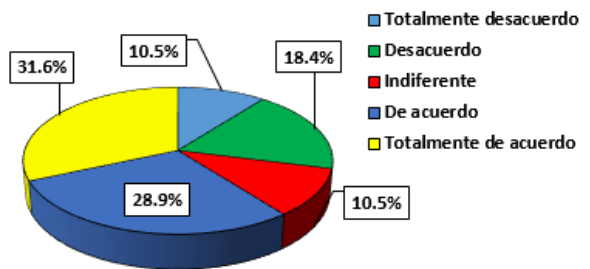
**Fuente:** *Elaboración propia*

¿Usted logra ejecutar los planes estratégicos elaborados por la empresa?



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 3:** *Frecuencia - Planeación.*



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 4:** *Porcentaje - Planeación*

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 7, Gráfico 3 y 4, se visualiza el 31.6%, representando a 12 trabajadores que opinaron que están totalmente de acuerdo que se debe tener en cuenta la Planeación como un elemento que determine el desempeño del talento humano. El 18.4% de los encuestados menciona que está en desacuerdo que la Planeación sea un factor determinante en medir el desempeño del recurso humano. Finalmente, el 10.5% que representa a 4 trabajadores, se muestra indiferente respecto a la relación del Planeamiento y el desempeño del talento humano.

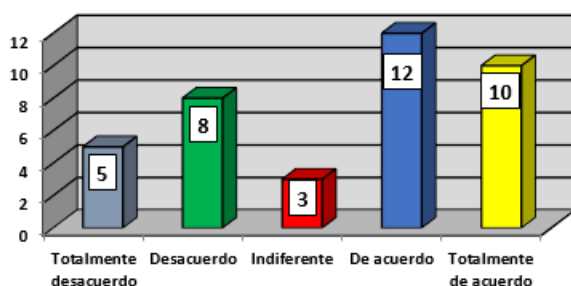
## Dimensión 2: Organización

**Tabla 8:** Organización (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Totalmente desacuerdo	5	13,2%	13,2%	13,2%
Desacuerdo	8	21,1%	21,1%	34,2%
Validos Indiferente	3	7,9%	7,9%	42,1%
De acuerdo	12	31,6%	31,6%	73,7%
Totalmente de acuerdo	10	26,3%	26,3%	100,0%
Total	38	100,0%	100,0%	

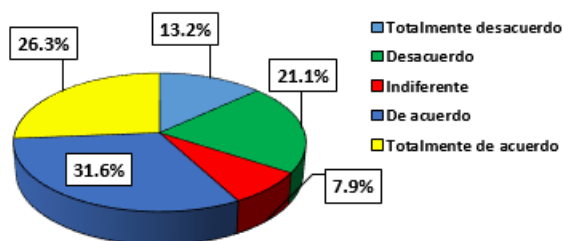
**Fuente:** Elaboración propia

¿Cree usted que la productividad en la empresa ha crecido el último semestre?



**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 5:** Frecuencia - Organización. Organización



**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 6:** Porcentaje - Organización

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 8, Gráfico 5 y 6, se visualiza el 31.6%, representando a 12 trabajadores que opinaron que están de acuerdo que la Organización guarda una relación con la rotación del personal. El 21.1% de los encuestados menciona que está en desacuerdo que la Organización ayude disminuir la rotación del personal. Finalmente, el 7.9% que representa a 3 trabajadores, se muestra indiferente respecto que la Organización daría un efecto positivo en el rendimiento del personal.

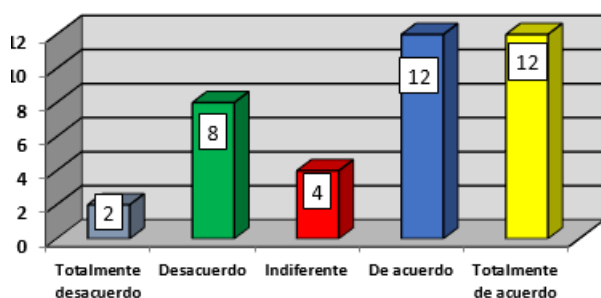
### Dimensión 3: Dirección

**Tabla 9: Dirección (Agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Totalmente desacuerdo	2	5,3%	5,3%	5,3%
Desacuerdo	8	21,1%	21,1%	26,3%
Validos Indiferente	4	10,5%	10,5%	36,8%
De acuerdo	12	31,6%	31,6%	68,4%
Totalmente de acuerdo	12	31,6%	31,6%	100,0%
Total	38	100,0%	100,0%	

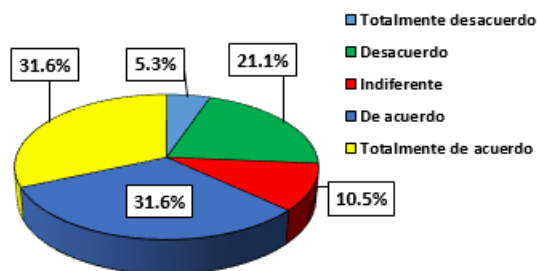
**Fuente:** *Elaboración propia*

¿Usted siente que en su área se maneja una buena dirección organizacional?



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 7:** *Frecuencia - Dirección.*



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 8:** *Porcentaje - Dirección*

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 9, Gráfico 7 y 8, se visualiza el 31.6%, representando a 12 trabajadores que opinaron que están totalmente de acuerdo que la Dirección conforma un elemento esencial que permite guiar al rendimiento del recurso humano. El 21.1% de los encuestados menciona que está en desacuerdo que la Dirección tenga una relación con la rotación del personal. Finalmente, el 5.3%, representando a 2 trabajadores, se muestra totalmente en desacuerdo respecto a que la Dirección daría un efecto positivo en el rendimiento del personal.

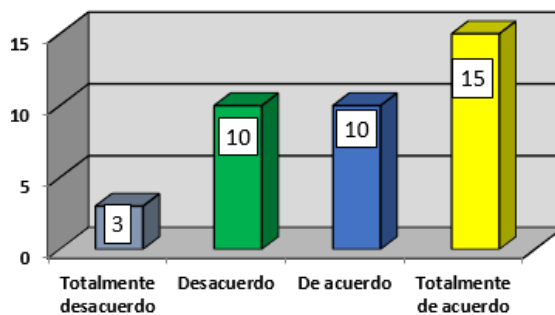
## Variable 2: Rotación del personal

**Tabla 10: Rotación del personal (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente desacuerdo	3	7,9%	7,9%	7,9%
	Desacuerdo	10	26,3%	26,3%	34,2%
	De acuerdo	10	26,3%	26,3%	60,5%
	Totalmente de acuerdo	15	39,5%	39,5%	100,0%
	Total	38	100,0%	100,0%	

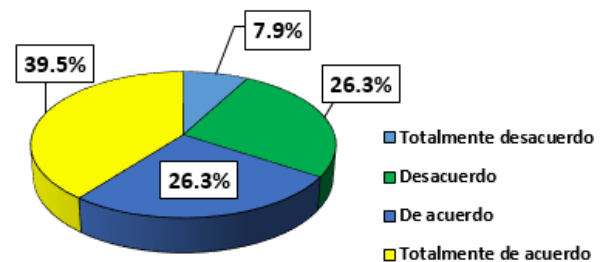
**Fuente:** *Elaboración propia*

¿Cree usted que los tipos de supervisión afectan la rotación del personal?



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 9: Rotación del personal**



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 10: Rotación del personal**

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 10, Gráfico 9 y 10, se visualiza el 39.5%, representando a 15 trabajadores que opinaron que están totalmente de acuerdo que la Rotación del personal se deba a las oportunidades de crecimiento interno y tipo de supervisión que persista en una empresa. El 26.3% de los encuestados menciona que está en desacuerdo que la Rotación del personal dependa únicamente de factores internos que pueda presentar una empresa. Finalmente, el 7.9%, representando a 3 colaboradores, se muestra totalmente en desacuerdo respecto a la Rotación del personal y la gestión administrativa se relacione entre sí.

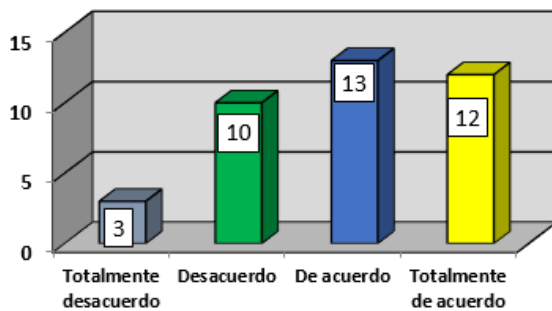
**Dimensión 1: Factores externos**

**Tabla 11: Factores externos (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente desacuerdo	3	7,9%	7,9%	7,9%
	Desacuerdo	10	26,3%	26,3%	34,2%
	De acuerdo	13	34,2%	34,2%	68,4%
	Totalmente de acuerdo	12	31,6%	31,6%	100,0%
	Total	38	100,0%	100,0%	

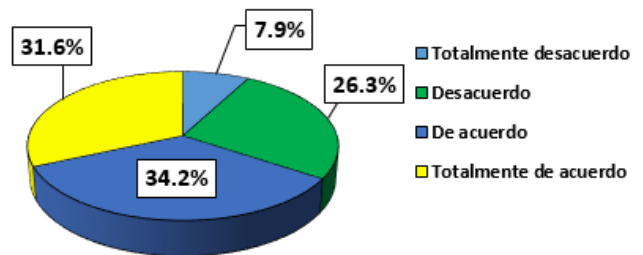
**Fuente:** *Elaboración propia*

¿Cree usted que las oportunidades de empleo se relacionan con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 11:** *Factores externos.*  
*externos*



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 12:** *Factores*

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 11, Gráfico 11 y 12, se visualiza el 34.2%, representando a 13 trabajadores, opinaron que están de acuerdo que los Factores externos produzcan un efecto en la rotación del personal. El 26.3% de los encuestados menciona que está en desacuerdo que los factores externos tengan una relación con la rotación del personal. Finalmente, el 7.9% representando a 3 colaboradores, se muestra totalmente en desacuerdo respecto a los factores externos produzcan la rotación del personal en una empresa.



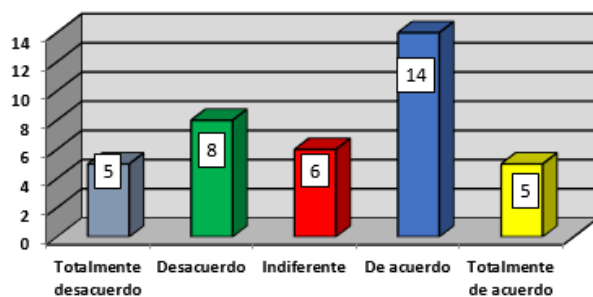
## Dimensión 2: Factores internos

**Tabla 12: Factores internos (Agrupado)**

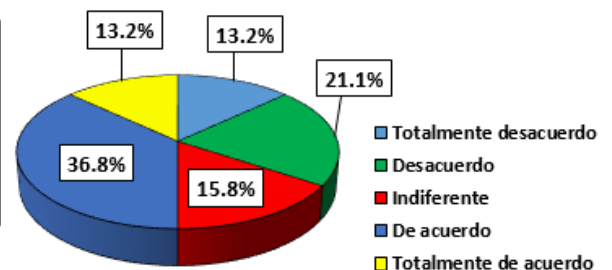
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validos	Totalmente desacuerdo	5	13,2%	13,2%	13,2%
	Desacuerdo	8	21,1%	21,1%	34,2%
	Indiferente	6	15,8%	15,8%	50,0%
	De acuerdo	14	36,8%	36,8%	86,8%
	Totalmente de acuerdo	5	13,2%	13,2%	100,0%
Total		38	100,0%	100,0%	

**Fuente:** *Elaboración propia*

¿Cree usted que la cultura organizacional que se practica en la empresa Hensil Perú S.R.L., es la adecuada?



**Fuente:** *Elaboración propia*



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 13:** *Factores internos.*  
*internos*

**Gráfico 14:** *Factores*

**Interpretación:** Analizando los resultados en la Tabla 12, Gráfico 13 y 14, se visualiza el 36,8%, representando a 14 trabajadores que opinaron que están de acuerdo que los Factores internos son producidos por las condiciones laborales y cultura organizacional. El 15,8% de los encuestados se mantiene indiferente respecto que estos factores internos sean relacionados con la rotación del personal.

Finalmente, el 13.2% representando a 5 colaboradores, se muestra totalmente en desacuerdo respecto a que los factores internos puedan producir una rotación del personal debido a la falta de criterios y programas de capacitación en una empresa.

### 3.1 Prueba de Normalidad

Se elaboró para lograr definir el tipo de estadística, ya sea paramétrico o no paramétrico.

#### Prueba normalidad para la variable

##### Hipótesis de normalidad:

**Ho:** La distribución de la muestra será distribución normal

**Ha:** La distribución de la muestra no será distribución normal.

##### Significación:

Sig. = 5% o 0.05

Nivel de aceptación= 95%

##### Regla de decisión:

Sig. E < Sig. (0.05) se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Sig. E > Sig. (0.05) se acepta la hipótesis nula (Ho)

##### Condición:

Si la muestra  $N < 50$  se aplicará Shapiro-Wilk como estadístico

Si la muestra  $N \geq 50$  se aplicará Kolmogorov-Smirnov como estadístico

**Tabla 13:** Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,219	38	,000	,866	38	,000
Rotación de personal	,177	38	,004	,853	38	,000

**Fuente:** Elaboración propia

#### Interpretación

En la Tabla 13 se utilizó estadístico Shapiro-Wilk como estadístico, ya que está sujeto a las variables “Gestión Administrativa” y “Rotación de Personal” estuvieron conformada por 38 colaboradores, en donde se identifica el nivel de sig. Encontrado menor a la Asumida, Por ello la decisión es rechazar la (Ho)

inmediatamente aceptar la Hipótesis (Ha), indicando como distribución, que no es normal en la indagación.

### 3.2 Análisis Inferencial de los resultados

La indagación utilizo la prueba de Rho Spearman, eso indico que no son paramétricas, por ende el cuestionario fue de tipo Likert

Hernández et al. (2014, p. 305), menciono que para analizar las relaciones entre dos variables en una indagación, es importante la participación de correlación Spearman, porque medirá el nivel de intervalos y razón, esto se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 14:** *Rango de interpretación de correlación*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0.40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** *Hernández et al. (2014, p. 305)*

#### 3.3.1 Prueba de hipótesis general

**HG:** La gestión administrativa se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú SRL. Lince, 2018.

**Ho:** No existe relación entre gestión administrativa y rotación del personal en la empresa Hensil Perú.

**Ha:** Si existe relación entre gestión administrativa y rotación del personal en la empresa Hensil Perú

**Regla de decisión:**

Sig. E < Sig. A, se rechaza la Ho

Sig. E > Sig. A, se acepta la Ho

**Condición:**

Sig. A. = 5 % o 0.05

**Tabla 15:** Prueba de correlación para la hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión Administrativa	Rotación de personal
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

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

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación

Se analiza en los resultados de la tabla 15, una Sig. E (Encontrada = 0.00), menor a la sig. A (Asumida = 0.05), en la prueba de Rho Spearman y como regla de decisión, se rechazó la (Ho), para aceptar la (Ha), el cual será igual a la Hipótesis principal, en comparación a la Tabla 14 que Hernández et al., mencionó (2014), deducen que el coeficiente de correlación encontrado de 0.825\*\* se interpreta como relación optima muy fuerte, entre gestión administrativa y rotación del personal de la entidad Hensil Perú distrito de Lince, del 2018 (p.305).

### 3.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

**HE1:** La planeación se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú SRL. Lince, 2018.

**Ho:** No existe relación entre planeación y rotación del personal en la empresa Hensil Perú SRL. Lince, 2018.

**Ha:** Si existe relación entre planeación y rotación del personal en la empresa Hensil Perú SRL. Lince, 2018.

**Condición:**

Sig. A = 5 % o 0.05

**Regla de decisión:**

Sig. E < Sig. A, se rechaza la Ho.

Sig. E > Sig. A, se acepta la Ho.

**Tabla 16:** Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

		<b>Correlaciones</b>		
			Planeación	Rotación de personal
<b>Rho de Spearman</b>	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)		,000
	Rotación de personal	N	38	38
		Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Interpretación**

Se analiza en los resultados de la tabla 15, una Sig. E (Encontrada = 0.00), menor a la sig. A (Asumida = 0.05), en la prueba de Rho Spearman y como regla de decisión, se rechazó la (Ho), para aceptar la (Ha), el cual será igual a la Hipótesis principal, en comparación a la Tabla 14 que Hernández et al., mencionó (2014), deducen que el coeficiente de correlación encontrado de 0.908\*\* se interpreta como relación positiva muy fuerte, entre planeación y rotación del personal de la entidad Hensil Perú distrito de Lince, del 2018 (p.305).

**3.3.3 Prueba de hipótesis específica 2**

**HE2:** La organización se relaciona con la rotación del personal en Hensil Perú

**Ho:** No existe relación entre organización y rotación del personal en Hensil Perú

**Ha:** Si existe relación entre organización y rotación del personal en Hensil Perú.

**Tabla 17: Prueba de correlación de la hipótesis específica 2**

		<b>Correlaciones</b>	
		Organización	Rotación de personal
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,761**
		N	38
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,761**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	38

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

### **Interpretación**

Se analiza en los resultados de la tabla 15, una Sig. E (Encontrada = 0.00), menor a la sig. A (Asumida = 0.05), en la prueba de Rho Spearman y como regla de decisión, se rechazó la (Ho), para aceptar la (Ha), el cual será igual a la Hipótesis principal, en comparación a la Tabla 14 que Hernández et al., mencionó (2014), deducen que el coeficiente de correlación encontrado de 0.761\*\* interpretada como relación positiva muy fuerte, entre organización y rotación del personal de la entidad Hensil Perú distrito de Lince, del 2018 (p.305).

### **3.3.4 Prueba de hipótesis específica 3**

**HE3:** La dirección se relaciona con la rotación del personal en Hensil Perú.

**Ho:** No existe relación entre dirección y rotación del personal en Hensil Perú

**Ha:** Si existe relación entre dirección y rotación del personal en Hensil Perú.

**Tabla 18:** Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Dirección	Rotación de personal
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

### Interpretación

Se analiza en los resultados de la tabla 15, una Sig. E (Encontrada = 0.00), menor a la sig. A (Asumida = 0.05), en la prueba de Rho Spearman y como regla de decisión, se rechazó la (H<sub>0</sub>), para aceptar la (H<sub>a</sub>), el cual será igual a la Hipótesis principal, en comparación a la Tabla 14 que Hernández et al., mencionó (2014), deducen al coeficiente de correlación encontrado de 0.761\*\* interpretada como relación positiva moderada, entre dirección y rotación del personal de la entidad Hensil Perú distrito de Lince, del 2018 (p.305).

## IV DISCUSIÓN

### DISCUSIÓN POR OBJETIVOS

El objetivo principal se estableció en determinar la relación entre gestión administrativa y la rotación del personal de Hensil 2018, con objetivo particular 1, es decretar relación entre planificación y rotación del personal de Hensil Perú; objetivo particular 2, es decretar relación de la organización y rotación del personal; y por último objetivo 3, decretar relación de la dirección y la rotación del personal. Para lograr estos objetivos planteados, se realizó la prueba Rho de Spearman, que obtuvo 0.825\* y según lo establecido en la tabla 14 podemos definir que ambas variables son correlacionales de manera positiva muy fuerte.

Los resultados mencionados guardan similitud con la indagación de Ocampos y Valencia (2017), titulada “Gestión administrativa y la calidad del servicio al usuario en la red asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016”; dichos autores determinan semejanza directa moderada entre Gestión Administrativa y Calidad del Servicio, mediante la prueba de R de Pearson ( $R=0.599$ ). En tal sentido, los autores concluyen que la aplicación orientada a la mejora en la gestión administrativa será primordial al ofrecer un servicio de calidad, además, recomiendan a los jefes de las unidades administrativas, así también los jefes de las unidades asistenciales se les recomienda solicitar a la Sede Central capacitaciones mensuales sobre gestión hospitalaria; y lograr que dichas capacitaciones sean puestas en práctica logrando una gestión direccionada en mejorar la calidad de servicio a los asegurados; por ende se han logrado las metas propuestas.

#### **Discusión por hipótesis**

El trabajo de indagación estableció como hipótesis principal, Gestión administrativa y Rotación de empleados en la entidad Hensil Perú se asemejen; la hipótesis específica 1, propuso que la planeación se asemeja con rotación del personal en la empresa Hensil; la hipótesis 2, que la organización se asemeja con la rotación del personal; y como hipótesis 3, que la dirección se asemeja con la rotación del personal.



Estos resultados son coherentes con la tesis de Pomalazo (2017), de la indagación “*Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N.º 37001 de Huancavelica – 2017*”, desarrollo el objetivo general de establecer relación existente entre gestión administrativa y desempeño laboral. Derivando una muestra de 47 colaboradores entre altos mandos y profesores que fueron encuestados a través de un cuestionario con las variables utilizadas. Por último, como resultado Rho de Spearman arrojo 0.758.

### **Discusión por metodología**

En esta investigación se estableció, el tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal y descriptiva -correlacional, esta metodología empleada es muy similar a la tesis de Mollo (2017) denominada “*La gestión administrativa percibida por el personal en el área logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima 2017*”, que utilizo el mismo método, diseño y nivel. Ambas investigaciones son muy cercanas en la metodología empleada sin embargo, Mollo (2017), uso el tipo de investigación básica, la cual busca conocimientos y campos actualizados, sin un fin específico o inmediato. De estas metodologías empleadas se pudo determinar que en ambas investigaciones se recalca la importancia del personal y como estas guardan una relación con la gestión administrativa.

### **Discusión por teorías**

La indagación estableció las variables Gestión administrativa y Rotación del personal, el cual se destacó a diferentes autores teóricos:

Para la variable gestión administrativa se decidió enfocarse en lo que propone Chiavenato (2009), nos indicó que el proceso administrativo fue amplio y cíclico, ya que están relacionados entre sí, estos mismos son independientes, pero trabajan juntos. Por ello el autor, menciona que la gestión estuvo relacionada íntimamente al apoyo de un segmento con individuos que funcionan como un proceso libre, donde las personas realizan actividades de forma personal y a la vez en conjunto, logrando todos los objetivos trazados de una entidad (p.345).

En tanto para la variable rotación de personal se tomó como referencia la mencionado por

Robbins (2004), quien cita la teoría de las necesidades de McClelland, el cual nos afirma que esta teoría se centra en tres aspectos: necesidad de logro, poder y afiliación. Nos indica que son factores principales para mantener al personal motivado, ya que, la necesidad de logro representa al éxito que un trabajador desea alcanzar, la necesidad de poder, simbolizar el deseo de liderar y por último la necesidad de afiliación representa el deseo de pertenecer a un equipo unido donde como ser humano se sienta apreciado.

## V CONCLUSIONES

Analizando los objetivos, comprobación de hipótesis y resultados de la indagación, se llegó a concluir lo seguido:

### **Primera:**

Se definió la relación con la gestión administrativa y la rotación del personal, es decir si se considera aplicar las teorías de la planificación, la organización y dirección en una organización tendrá un efecto en el desempeño de los colaboradores donde se podrá evidenciar la rotación del personal y es en este punto donde los directores deben aplicar estrategias para retener a sus colaboradores más comprometidos y capacitar a los que presenten deficiencias en su rendimiento de funciones.

### **Segunda:**

Se definió la relación entre, planeación y rotación del personal; por lo cual, estableció los objetivos propuestos dentro de la entidad, por ende debió considerar un plan estratégico enfocado al talento humano, y de ello se podrá identificar cuáles son las características idóneas para que una persona ocupe un puesto determinado.

### **Tercera:**

Se definió la relación entre, organización y rotación del empleado, de lo cual se puede inferir que mantener la productividad, eficacia y eficiencia del personal están relacionados con el tipo de supervisión que se les realice a los colaboradores, así como las políticas salariales establecidas en una empresa.

### **Cuarta:**

Se definió relación entre, dirección y rotación del personal, de lo cual se infiere que dirigir un equipo de colaboradores requiere liderazgo, comunicación y despertar la motivación en ellos, de lo cual también debe proveérsele de capacitaciones, condiciones de seguridad y materiales acorde a las funciones a desarrollar.

## VI RECOMENDACIONES

Obteniendo los resultados de esta indagación y analizando la situación final se propone las segundas recomendaciones:

**Primera:**

Se sugiere mejorar la gestión administrativa de la empresa para obtener una reducción de la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L.

**Segundo:**

Se recomienda elaborar planes estratégicos y objetivos con la finalidad de actuar y mejorar de forma idónea, y así lograr fidelizar a los colaboradores de la entidad.

**Tercero:**

Se recomienda innovar la organización de la empresa para obtener una relación más unida, que fortalezca el desarrollo y una gran lealtad del personal de la empresa.

**Cuarto:**

Se recomienda obtener una dirección con más compromiso en la empresa, que motive, comunique y tenga la capacidad de liderar dentro de la empresa, brindando una facilidad en los procesos y actividades que se tiene como objetivos.

## VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bastos, A. (2007). *Distribucion logística y Comercial*. España: Ideaspropias Editorial.
- Cardenas, C., Farias, G., & Mendez, G. (2016). *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. (Tesis para grado Magister. Universidad Externado de Colombia)*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/551/55149730002/>
- Chiavenato. (2009). *Administración-Proceso Administrativo* (6a.Ed. ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración, recursos humanos* (5 ed.). Colombia: Mcgraw- Hill InteramericanaS.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración-Proceso Administrativo* (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. (Tesis para Titulacion. Universidad Central del Ecuador)*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/340449179/Criollo>
- Diaz, G. (2013). *Identidad organizacional y rotación de personal estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango, Mexico ( Tesis para Titulacion. Universidad Rafael Landivar)*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas: Un enfoque interdisciplinar* . Madrid, España. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA79&dq=eficiencia+empresas&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=eficiencia%20empres](https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA79&dq=eficiencia+empresas&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=eficiencia%20empres)
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación Integral para Implantar Modelos de Calidad*. Mexico. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=jB7FE7eWAYC&pg=PA98&dq=eficicacia+empresas&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=eficicacia%20empresas&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jB7FE7eWAYC&pg=PA98&dq=eficicacia+empresas&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=eficicacia%20empresas&f=false)

- Flores, J., & Cabana, Y. (2016). *Rotación de empleados y efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa del periodo 2011 – 2015. (Tesis de Licenciatura. Universidad José Carlos Mariátegui)*. Obtenido de [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/109/Jessica\\_Tesis\\_titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/109/Jessica_Tesis_titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gil, M., & Giner, F. (2010). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. España: Esic Editorial.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4 ed.). MacGraw-Hill/Interamericana.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de la Administración*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial ITM.
- International, & L. O. (2002). *La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera Suiza*. Suiza. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=seaz5U-2AhwC&dq=rendimiento+laboral&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=seaz5U-2AhwC&dq=rendimiento+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Lopez, J. (2013). *Productividad*. EE.UU: Palibrio LLC.
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Grupo Editorial Patria.
- Mollo, D. (2017). *La gestión administrativa percibida por el personal en el área logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima 2017. (Tesis para el grado Magister. Universidad Cesar Vallejo)*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14626/Mollo\\_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14626/Mollo_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Munch, L. (s.f.). *Administración, gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Mexico: Pearson Educación.
- Ocampos, L., & Valencia, S. (2016). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016. (Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Tumbes)*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESIS%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Olivares, E. (s.f.). *El desarrollo de talento humano y la rotación de colaboradores en la empresa consorcio de tarjeta de crédito. (Tesis de Maestría). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.*
- Perlado, F. (1995). *Teoría y práctica de la geriatría.* Madrid: Ediciones Diaz de Santos. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=coM-KLay8\\_4C&pg=PA57&dq=seguridad+definicion+maslow&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiC9czgy4\\_eAhVBuFMKHTJ3AZwQ6AEILTAB#v=onepage&q=seguridad%20definicion%20maslow&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=coM-KLay8_4C&pg=PA57&dq=seguridad+definicion+maslow&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiC9czgy4_eAhVBuFMKHTJ3AZwQ6AEILTAB#v=onepage&q=seguridad%20definicion%20maslow&f=false)
- Pomalaza, L. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N.º 37001 de Huancavelica – 2017. (Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana los Andes).* Obtenido de [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/341/TSP037\\_41022644\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/341/TSP037_41022644_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Press, H. B. (2009). *Manejar su tiempo.* Boston, EE.UU. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=hEWAx6ZuGrcC&pg=PR9&dq=aprovechamiento+del+tiempo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj2\\_5eVwY\\_eAhUF11MKHfyNCZwQ6AEIODAD#v=onepage&q=aprovechamiento%20del%20tiempo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=hEWAx6ZuGrcC&pg=PR9&dq=aprovechamiento+del+tiempo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj2_5eVwY_eAhUF11MKHfyNCZwQ6AEIODAD#v=onepage&q=aprovechamiento%20del%20tiempo&f=false)
- Ramos, M. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.* Obtenido de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Robbins, S. , & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de Administración* (6 ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Sanchez, M., Sanchez, P., Cruz, M., & Sanchez, F. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España.* Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v54n5/0034-7590-rae-54-05-0537.pdf>
- Soto, M. (2017). *Planificación, organización y control de eventos.* (5, Ed.) España: Editorial Eleraning.

Vargas, G. (2015). *El liderazgo del director y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa Local N° 06 – Vitarte. (Tesis para el grado Magister. Universidad Nacional Hemilio Valdizan)*. Obtenido de [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2081/TM\\_Vargas\\_Delgado\\_Godofredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2081/TM_Vargas_Delgado_Godofredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas, Y., & Meza, O. (s.f.). *Relación en el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área clientes del BBVA, 2016. (Tesis de Licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola)*. Obtenido de [file:///C:/Users/CARLOS%20DURAN/Downloads/2017\\_Vargas\\_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal.pdf](file:///C:/Users/CARLOS%20DURAN/Downloads/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal.pdf)



**Anexo 01: Cuestionario**

Este cuestionario se dirige a los empleados de la empresa Hensil Perú SRL, del distrito de Lince 2018. Este conjunto de preguntas es de carácter anónimo y tiene como objetivo determinar la correlación entre las variables de gestión administrativa y la rotación de personal. En tal sentido, se solicita su total veracidad al momento de escoger una respuesta.

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENCIA	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	TD	D	I	A	TA
PLANEACION	PLAN ESTRATEGICO	1. ¿Usted conoce el plan estratégico de la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
		2. ¿Usted logra ejecutar los planes estratégicos elaborados por la empresa?					
	OBJETIVOS	3. ¿Tiene usted claro los objetivos que desea alcanzar la empresa donde labora?					
		4. En su opinión, ¿la empresa dirige sus acciones cotidianas para el logro de sus objetivos planteados?					
	MEJORAMIENTO	5. ¿Usted coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante la jornada diaria?					
ORGANIZACIÓN	EFICIENCIA	6. ¿Considera que deben de hacerse procedimientos adicionales con la finalidad de mejorar los productos que se realiza en la empresa?					
		7. ¿A usted le alcanza e incluso ahorra los recursos que la empresa le da para realizar su labor diaria?					
	PRODUCTIVIDAD	8. ¿Cree usted que se debería incentivar la productividad del trabajador en la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
		9. ¿Cree usted que la productividad en la empresa ha crecido el último semestre?					
	EFICACIA	10. ¿Logra llegar a la meta semanal que la empresa le traza de acuerdo al área que labora?					
		11. ¿Utiliza correctamente los recursos que la empresa le da en su área de trabajo?					
DIRECCION	MOTIVACION	12. ¿Considera que la motivación laboral determina la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
		13. ¿Usted se siente motivado realizando su cargo dentro de la empresa?					
	COMUNICACIÓN	14. ¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?					
		15. ¿Usted está de acuerdo con el sistema de comunicación que practican en la empresa?					
	LIDERAZGO	16. ¿Usted siente que en su área se maneja una buena dirección organizacional?					
		17. ¿El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos?					

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ID	D	I	A	TA
FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES DE EMPLEO	18. ¿Cree usted que las oportunidades de empleo se relacionan con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
		19. ¿Cree que el crecimiento de la empresa se relaciona con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
	TIPO DE SUPERVISION	20. ¿Cree usted que la empresa realiza un tipo de supervisión participativa?					
		21. ¿Cree usted que los tipos de supervisión afectan la rotación del personal?					
	POLITICA SALARIAL	22. ¿Cree usted que la empresa Hensil Perú S.R.L cuenta con políticas salariales adecuadas?					
		23. ¿Cree usted que las políticas reflejan positivamente con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
FACTORES INTERNOS	TIPOS DE RELACIONES HUMANAS	24. ¿Cree usted que la empresa utiliza las relaciones humanas para evitar la rotación de personal?					
		25. ¿Usted cree que las relaciones humanas son un factor que se relaciona con la rotación de personal?					
	CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO	26. ¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo es un factor relacionado con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
		27. ¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas?					
	CULTURA ORGANIZACIONAL	28. ¿Crees que la cultura organizacional se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L.?					
		29. ¿Cree usted que la cultura organizacional que se practica en la empresa Hensil Perú S.R.L es la adecuada?					
	CRITERIOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	30. ¿Cree usted que los criterios de capacitación son promovidos por la gerencia?					
		31. ¿Cree usted que los programas de capacitación ayudan al personal de trabajo en la empresa Hensil Perú S.R.L.?					

Fuente: *Elaboración propia*

**¡Gracias por su consideración y participación!**

## Anexo 02: Matriz de Consistencia

**Título:** “La Gestión Administrativa y la Rotación del Personal de la Empresa Hensil Perú S.R.L. Lince. 2018”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	INSTRUMENTO
<b>Pregunta general:</b>  ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la rotación del personal de la empresa <u>Hensil Perú SRL Lince 2018</u> ?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> .	<b>Hipótesis general:</b>  La gestión administrativa se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> .	<b>Variable 1 Gestión Administrativa</b>	Planeación	Plan Estratégico Objetivos Mejoramiento	<b>Método:</b> Hipotético-Deductivo  <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo- <u>correlacional</u>  <b>Diseño:</b> No experimental y de corte transversal.	
				Organización	Eficiencia Productividad Eficacia		
				Dirección	Motivación Comunicación Liderazgo		
<b>Preguntas específicas:</b> a) ¿Cómo se relaciona la planificación con la rotación del personal de la empresa <u>Hensil Perú SRL Lince 2018</u> ? b) ¿Cómo se relaciona la organización con la rotación del personal de la empresa <u>Hensil Perú SRL Lince 2018</u> ? c) ¿Cómo se relaciona la dirección con la rotación del personal de la empresa <u>Hensil Perú SRL Lince 2018</u> ?	<b>Objetivos específicos:</b> a) Determinar si la planeación se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> . b) Determinar si la organización se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> . c) Determinar si la dirección se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> .	<b>Hipótesis específicas:</b> a) La planeación se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> . b) La organización se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> . c) La dirección se relaciona con la rotación del personal en la empresa <u>Hensil Perú S.R.L. Lince, 2018</u> .	<b>Variable 2 Rotación del Personal</b>	Factores externos	Oportunidades de empleo Tipo de Supervisión Política Salarial	<b>Población:</b> 38 de la empresa <u>Hensil Perú SRL Lince 2018</u> .  <b>Muestra:</b> 38 de la empresa <u>Hensil Perú SRL Lince 2018</u> .	Cuestionario
				Factores Internos	Tipos de relaciones humanas Condiciones físicas de trabajo Cultura Organizacional Criterios y programas de capacitación		

**Fuente:** *Elaboración propia*

### Anexo 03: Base de datos

Sin título1.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 45 de 45 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4
6	5	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5
8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	3	4
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	5	5	3	3
10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	3
11	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3
12	4	5	1	1	3	4	1	3	5	5	1	5	5	5	5
13	5	1	1	4	3	5	1	3	4	4	1	5	2	5	4
14	4	3	1	4	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	3
15	3	3	4	2	3	4	1	3	5	4	5	4	5	5	3
16	3	5	5	5	3	5	1	3	4	5	4	4	5	5	5
17	3	2	5	4	3	5	1	3	4	4	3	4	4	5	4
18	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	2
19	1	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4
20	1	4	5	3	4	4	4	4	4	1	3	5	4	3	5
21	1	5	4	3	3	4	1	1	4	1	5	4	5	4	4
22	1	5	5	5	5	5	1	1	1	3	4	3	5	4	4
23	5	3	5	4	5	5	1	1	1	2	3	4	4	5	5

Vista de datos Vista de variables


IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 19:36 19/11/2018

## Anexo 04: Prueba de Originalidad

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turmitin.com/app/carta/es/?u=1082480367&student\_user=1&co=1054132687&lang=es&s=

feedback studio Michael Hernan Cuba Palomino TESIS CUBA PALOMINO MICHAEL HERNAN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**  
CUBA PALOMINO, Michael Hernán

**ASESOR:**  
Dr. ARCE ÁLVAREZ, Edwin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

**Resumen de coincidencias** ✕

23 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
3	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	Entregado a Comunida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
8	bravo.ilo.org Fuente de Internet	<1 %	>
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
10	unibe.ac.cr Fuente de Internet	<1 %	>
11	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 65    Número de palabras: 9798    Text-only Report | High Resolution    Activado    1:19 a. m. 10/12/2018

## Anexo 05: Validación por juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA OBTENCIÓN DE DATOS

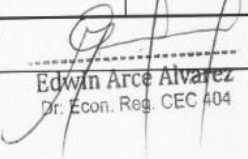
Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: CUBA PALOMINO, Michael Hernán							
Apellidos y nombres del experto: DR. COSTILLA CASADU PEDRO							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO	¿Usted conoce el plan estratégico de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	T= TOTAL D= DESACUERDO I= INDIFERENTE A= ACUERDO TA= TOTAL ACUERDO	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted logra ejecutar los planes estratégicos elaborados por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		OBJETIVOS	¿Considera que se están cumpliendo los objetivos empresariales de la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MEJORAMIENTO	¿Usted coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante la jornada diaria?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que deben de hacerse procedimientos adicionales con la finalidad de mejorar los productos que se realiza en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ORGANIZACIÓN	EFICIENCIA	¿A usted le alcanza e incluso ahorra los recursos que la empresa le da para realizar su labor diaria?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que se debería incentivar la productividad del trabajador en la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	¿Cree usted que la productividad en la empresa ha crecido el último semestre?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Logra llegar a la meta semanal que la empresa le traza de acuerdo al área que labora?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIRECCIÓN	MOTIVACIÓN	¿Utiliza correctamente los recursos que la empresa le da en su área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que la motivación laboral determina la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMUNICACIÓN	¿Usted se siente motivado realizando su cargo dentro de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?		<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Usted está de acuerdo con el sistema de comunicación que practican en la empresa?			<input checked="" type="checkbox"/>				
¿Usted siente que en su área se maneja una buena dirección?			<input checked="" type="checkbox"/>				

ROTACIÓN DE PERSONAL	FACTORES EXTERNOS	LIDERAZGO	organizacional? ¿El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		OPORTUNIDADES DE EMPLEO	¿Cree usted que las oportunidades de empleo se relacionan con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			¿Cree que el crecimiento de la empresa se relaciona con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		TIPO DE SUPERVISIÓN	¿Cree usted que la empresa realiza un tipo de supervisión participativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	¿Cree usted que los tipos de supervisión afectan la rotación del personal?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	POLÍTICA SALARIAL	¿Cree usted que la empresa Hensil Perú S.R.L cuenta con políticas salariales adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		¿Cree usted que las políticas reflejan positivamente con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	FACTORES INTERNOS	TIPOS DE RELACIONES HUMANOS	¿Cree usted que la empresa utiliza las relaciones humanas para evitar la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			¿Usted cree que las relaciones humanas es un factor que se relaciona con la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO	¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo es un factor relacionado con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		CULTURA ORGANIZACIONAL	¿Crees que la cultura organizacional se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			¿Cree usted que la cultura organizacional que se practica en la empresa Hensil Perú S.R.L es la adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	CRITERIOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	¿Cree usted que los criterios de capacitación son promocionados por la gerencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		¿Cree usted que los programas de capacitación ayudan al personal de trabajo en la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Firma del experto:		Fecha 16/11/18				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: CUBA PALOMINO, Michael Hernán							
Apellidos y nombres del experto: <i>Edwin ACE SUAREZ</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO	¿Usted conoce el plan estratégico de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	TD= TOTAL DESACUERDO  D = DESACUERDO  I = INDIFERENTE  A = ACUERDO  TA = TOTAL ACUERDO	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted logra ejecutar los planes estratégicos elaborados por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		OBJETIVOS	¿Considera que se están cumpliendo los objetivos empresariales de la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ORGANIZACIÓN	EFICIENCIA	¿Usted coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante la jornada diaria?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que deben de hacerse procedimientos adicionales con la finalidad de mejorar los productos que se realiza en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	¿A usted le alcanza e incluso ahorra los recursos que la empresa le da para realizar su labor diaria?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que se debería incentivar la productividad del trabajador en la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIRECCIÓN	EFICACIA	¿Cree usted que la productividad en la empresa ha crecido el último semestre?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Logra llegar a la meta semanal que la empresa le traza de acuerdo al área que labora?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MOTIVACIÓN	¿Utiliza correctamente los recursos que la empresa le da en su área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que la motivación laboral determina la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
COMUNICACIÓN	¿Usted se siente motivado realizando su cargo dentro de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>					
	¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Usted está de acuerdo con el sistema de comunicación que practican en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Usted siente que en su área se maneja una buena dirección?	<input checked="" type="checkbox"/>			



ROTACIÓN DE PERSONAL	FACTORES EXTERNOS	LIDERAZGO	organizacional? ¿El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		OPORTUNIDADES DE EMPLEO	¿Cree usted que las oportunidades de empleo se relacionan con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree que el crecimiento de la empresa se relaciona con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	TIPO DE SUPERVISIÓN	¿Cree usted que la empresa realiza un tipo de supervisión participativa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cree usted que los tipos de supervisión afectan la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	POLÍTICA SALARIAL	¿Cree usted que la empresa Hensil Perú S.R.L cuenta con políticas salariales adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cree usted que las políticas reflejan positivamente con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	FACTORES INTERNOS	TIPOS DE RELACIONES HUMANOS	¿Cree usted que la empresa utiliza las relaciones humanas para evitar la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted cree que las relaciones humanas es un factor que se relaciona con la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO	¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo es un factor relacionado con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CULTURA ORGANIZACIONAL	¿Crees que la cultura organizacional se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	¿Cree usted que la cultura organizacional que se practica en la empresa Hensil Perú S.R.L es la adecuada?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	CRITERIOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	¿Cree usted que los criterios de capacitación son promocionados por la gerencia?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cree usted que los programas de capacitación ayudan al personal de trabajo en la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:		 <b>Edwin Arce Alvarez</b> Dr. Econ. Reg. CEC 404		Fecha <u>16/11/2018</u>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: CUBA PALOMINO, Michael Hernán							
Apellidos y nombres del experto: DA ALVA ARCE Ross/ Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO	¿Usted conoce el plan estratégico de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	TD= TOTAL DESACUERDO D = DESACUERDO I = INDIFERENTE A = ACUERDO TA = TOTAL ACUERDO	/		
			¿Usted logra ejecutar los planes estratégicos elaborados por la empresa?		/		
		OBJETIVOS	¿Considera que se están cumpliendo los objetivos empresariales de la empresa Hensil Perú S.R.L.?		/		
			¿Considera que los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?		/		
		MEJORAMIENTO	¿Usted coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante la jornada diaria?		/		
			EFICIENCIA		¿Considera que deben de hacerse procedimientos adicionales con la finalidad de mejorar los productos que se realiza en la empresa?	/	
	ORGANIZACIÓN	PRODUCTIVIDAD	¿A usted le alcanza e incluso ahorra los recursos que la empresa le da para realizar su labor diaria?		/		
			¿Cree usted que se debería incentivar la productividad del trabajador en la empresa Hensil Perú S.R.L.?		/		
		EFICACIA	¿Cree usted que la productividad en la empresa ha crecido el último semestre?		/		
			¿Logra llegar a la meta semanal que la empresa le traza de acuerdo al área que labora?		/		
		MOTIVACIÓN	¿Utiliza correctamente los recursos que la empresa le da en su área de trabajo?		/		
			¿Considera que la motivación laboral determina la eficiencia y eficacia de los trabajadores de la empresa Hensil Perú S.R.L.?		/		
	DIRECCIÓN	COMUNICACIÓN	¿Usted se siente motivado realizando su cargo dentro de la empresa?		/		
			¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?		/		
		¿Usted está de acuerdo con el sistema de comunicación que practican en la empresa?	/				
		¿Usted siente que en su área se maneja una buena dirección?	/				

ROTACIÓN DE PERSONAL	FACTORES EXTERNOS	LIDERAZGO	organizacional? ¿El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		OPORTUNIDADES DE EMPLEO	¿Cree usted que las oportunidades de empleo se relacionan con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree que el crecimiento de la empresa se relaciona con la rotación del personal dentro de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	TIPO DE SUPERVISIÓN	¿Cree usted que la empresa realiza un tipo de supervisión participativa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cree usted que los tipos de supervisión afectan la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	POLÍTICA SALARIAL	¿Cree usted que la empresa Hensil Perú S.R.L cuenta con políticas salariales adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿Cree usted que las políticas reflejan positivamente con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	FACTORES INTERNOS	TIPOS DE RELACIONES HUMANOS	¿Cree usted que la empresa utiliza las relaciones humanas para evitar la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted cree que las relaciones humanas es un factor que se relaciona con la rotación del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO	¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo es un factor relacionado con la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CULTURA ORGANIZACIONAL	¿Crees que la cultura organizacional se relaciona con la rotación del personal en la empresa Hensil Perú S.R.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que la cultura organizacional que se practica en la empresa Hensil Perú S.R.L es la adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	CRITERIOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	¿Cree usted que los criterios de capacitación son promocionados por la gerencia?	<input checked="" type="checkbox"/>			
¿Cree usted que los programas de capacitación ayudan al personal de trabajo en la empresa Hensil Perú S.R.L.?		<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:		Fecha <u>16 / 11 / 2018</u>				

Yo, ARCE ALVAREZ EDWIN, docente de la Facultad ADMINISTRACION y Escuela Profesional de ADMINSTRACION de la Universidad César Vallejo CONO NORTE (Precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERÚ S.R.L., LINCE 2018”**

Del (de la) estudiante. CUBA PALOMINO, MICHAEL HERNAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.



Lugar y fecha. 26 de diciembre 2018

  
.....  
Firma  
ARCE ALVAREZ EDWIN  
DNI: 23833025

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

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSHI PERU S.R.L. LINCE. 2018"**


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

**AUTOR:**  
CUBA PALOMINO, Michael Hernán

**ASESOR:**  
Dr. ARCE ALVAREZ, Edwin

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**LIMA - PERÚ**  
2018



**Resumen de coincidencias**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

**23 %**

**Coincidencias**

1	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	6 %
3	repositorio.unhval.edu...	Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Comunida...	Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.unh.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
8	bravo.ilo.org	Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	<1 %
10	unibe.ac.cr	Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ujcm.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 65    Número de palabras: 9798

Handwritten signature in blue ink.



**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, CUBA PALOMINO, MICHAEL HERNAN, identificado con DNI N° 73590339, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERÚ S.R.L., LINCE, 2018”**; 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: 73590339

FECHA: 26 de DICIEMBRE del 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 GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA  
EMPRESA HENSIL PERU S.R.L. LINCE. 2018”**

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



**AUTOR:**

CUBA PALOMINO, MICHAEL HERNÁN

**ASESOR:**

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)  
CUBA PALOMINO MICHAEL HERNAN cuyo título es:

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA  
HENSIL PERÚ S.R.L., LINCE 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el  
estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (Número) Catorce (Letras).

Lima 26 de diciembre 2018



.....  
**PRESIDENTE**

Dr. VÍCTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA



.....  
**SECRETARIO**

Dr. WALTER JACOBO GUTIÉRREZ VAISMAN



.....  
**VOCAL**

Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ

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





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Sr. CUBA PALOMINO, MICHAEL HERNAN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HENSIL PERÚ S.R.L., LINCE, 2018”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION EMPRESARIAL

---

SUSTENTADO EN FECHA : 26 / 11/ 2018

NOTA O MENCIÓN : 14 (CATORCE)



IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

Coordinador de investigación de la EP de Administración