



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa
Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Reyes Carranza, Stefany Mercedes (ORCID: 0000-0002-1638-346X)

ASESOR:

Mgtr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres Nilda y Luis por apoyarme incondicionalmente en mis estudios por su comprensión y su amor sincero y así mismo a mi querida hermana Slind por ayudarme a enfrentar cualquier adversidad que se me presentaba.

Agradecimiento

A mi familia por el empuje constante que siempre tuvieron hacia mí en todos mis años universitarios.

A mis docentes que me apoyaron a lo largo de mi carrera, ya que me brindaron sus sabias enseñanzas.

A la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, por brindarme una excelente formación profesional, y ponerme en el camino a grandes colegas que hoy en día son grandes emprendedores.

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Reyes Carranza Stefany Mercedes cuyo título es: "Gestión gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) CATORCE (letras).

Los Olivos, 11 de diciembre de 2019


.....
MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana
PRESIDENTE


.....
Mgr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
SECRETARIO


.....
Mgr. Casma Zarate, Carlos Antonio
VOCAL

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

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Stefany Mercedes Reyes Carranza con DNI N° 70502816, 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 toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de diciembre del 2019

Stefany Mercedes Reyes Carranza

Índice	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño de investigación	19
2.2 Operacionalización de variables	20
2.3 Población , muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos , validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento	22
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38

RESUMEN

La investigación abordó en determinar como objetivo general el grado de influencia entre la gestión gerencial en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019; con dicho propósito se ha determinado como base Teoría general de la Administración que la administración en la actualidad es la dirección de las actividades en una organización, esto implica la planeación, organización, dirección y control de las actividades que se realizan en una organización, así mismo la teoría la Teoría de los factores de Herzberg, tiene como finalidad de mejorar el comportamiento de las personas en su centro de trabajo, el tipo de investigación ha sido aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo-causal, método hipotético deductivo, para tener los datos se utilizó la técnica de la encuesta tipo Likert, la población estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C; de acuerdo a los resultados del análisis descriptivo e inferencial, concluyeron que existe influencia significativa entre la gestión gerencial en la rotación del personal.

Palabras clave: planeación, organización, dirección, control

ABSTRACT

The research addressed in determining as a general objective the degree of influence between management management in the rotation of staff in the company Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019; For this purpose, it has been determined as a general theory of the Administration that the administration at present is the direction of the activities in an organization, this implies the planning, organization, direction and control of the activities that are carried out in an organization, as well The same theory of Herzberg's theory of factors, aims to improve the behavior of people in their workplace, the type of research has been applied, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, explanatory-causal level, Hypothetical deductive method, to have the data is the technique of the Likert-type survey, the population was made up of 80 employees of the company Servicios de Inspección Perú SAC; according to the results of the descriptive and inferential analysis, they concluded that there is significant influence between the management management in the rotation of the staff.

Keywords: planning, organization, direction, control

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la gestión gerencial desempeña un rol significativo dentro las organizaciones, puesto que está enfocada en planificar, organizar, dirigir, controlar cada uno de los procesos y mejorar las funciones de la organización.

En el contexto internacional, existe mucha competitividad entre las empresas de servicios, esto es debido a los cambios globales, los clientes son más exigentes, es por ello que las empresas se enfocan en cuidar rotundamente la marca, brindando un valor agregado, ofreciendo excelentes productos y servicios y así obtener la satisfacción del consumidor, logrando exitosamente mantenerse en el mercado. Estar en un ambiente competitivo hace que las empresas se encaminen en mejorar e innovar constantemente y para conseguirlo es necesario que las organizaciones cuenten con gerentes con habilidades y capacidades para saber dirigir una empresa hacia el éxito.

La gestión gerencial tiene como finalidad implementar en una organización una actitud positiva y trabajo en equipo, haciendo que cada colaborador se sienta parte importante del logro de los objetivos.

En el contexto nacional el presidente de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) menciona que las empresas que brindan servicios son las que tienen una alta tasa de rotación con un 18.4% en comparación con América Latina, con un 5% a 10%, esto es a consecuencia de varios factores, como un clima laboral negativo, actividades no deseadas, falta de motivación y crecimiento laboral e incluso una gestión ineficiente. Los colaboradores son considerados piezas fundamentales en una empresa, puesto que de ellos depende la productividad, y por tal motivo, es necesario que se sientan motivados y parte de la institución.

En el contexto local, Inspectorate Services Perú S.A.C (Inspectorate), es una organización que realiza sus actividades en Inspección, Certificación, Emisión de Informes de Ensayo y Muestreo en productos hidrobiológicos y agrícolas. Inspectorate tiene más de 20 años en el mercado brindando un excelente servicio. Tiene varias sedes en todo el Perú, las principales están en San Isidro y Bellavista donde se encuentra la parte administrativa, en el Callao y Chorrillos donde se encuentra la parte técnica, y donde está el laboratorio de

Microbiología y de Pesticidas respectivamente. La gestión que se viene realizando particularmente en la sede de Bellavista y en el área de Agricultura, es dificultosa, ya que no existe una buena relación entre los colaboradores y los directivos, pocas veces reconocen el trabajo realizado, hay carencia de incentivos, esto hace que haya desmotivación y ausencia de compromiso en los colaboradores, motivo por el cual se presenta la rotación del personal.

Cabe señalar que; para que Inspectorate cumpla con uno de sus principales objetivos de brindar una excelente calidad en el servicio, requiere que la gestión gerencial sea más eficiente y que exista motivación hacia el personal para que, de esta manera se sientan más comprometidos con la organización y puedan realizar sus funciones adecuadamente y que se vea reflejado en la atención que brindan al usuario, la realidad problemática que se expone en esta tesis nos dejará conocer la influencia que tiene la gestión gerencial en base a la rotación del personal de la empresa Inspectorate.

Internacionalmente los reporte que anteceden a través de Ibrahim (2017) estableció como finalidad examinar el efecto del control interno, la aplicación del buen gobierno corporativo, la cultura organizacional y la auditoría de gestión sobre el desempeño gerencial, así mismo los datos se analizaron mediante pruebas de control interno, desempeño gerencial, utilizando estadísticas de regresión múltiple, por consiguiente se obtuvieron resultados demostrando que, el control interno y una eficiente gestión de las organizaciones tienen efectos significativos y positivos en el desempeño de la gestión en la oficina local de ingresos de Makassar finalmente llegaron a la conclusión que la cultura de la organización y la gestión tiene efectos positivos, pero no significativos, en el desempeño de la gestión en la oficina local de ingresos de la ciudad de Makassar.

Wise y Rojas (2018) establecieron como objetivo determinar el fenómeno de la rotación de empleados en Mexicali, Baja California, así mismo este estudio cualitativo utiliza grupos focales como metodología principal, por consiguiente la rotación de los empleados es un fenómeno que afecta a la economía de las empresas; tal singularidad es descubierta en muchas ciudades mexicanas, principalmente en la frontera norte con Estados Unidos finalmente llegan a la conclusión del modelo desarrollado incluye las aportaciones de diversos sectores y empresas que experimentan con un alto volumen de negocios, siendo único para el análisis realizado.

Romeedy (2019) El propósito de este trabajo es proponer y probar un modelo conceptual que explora el efecto de la rotación laboral en el desempeño de los empleados a través del papel mediador del comportamiento organizacional, así mismo los datos se recopilan de empleados de la organización, En total, 788 cuestionarios se utilizaran, por consiguiente se obtuvieron como resultados que indicaron el comportamiento organizacional desempeñan funciones de mediación en la relación entre la rotación laboral y la gestión empresarial, finalmente tuvo como conclusión que el estudio desarrollado tienen implicaciones prácticas y teóricas para las organizaciones.

Comper, et al. (2017). El propósito de este estudio fue diagnosticar la efectividad de la rotación laboral para reducir las horas de trabajo perdidas por licencia por enfermedad como consecuencia de enfermedades. Así mismo se obtuvo como resultado durante el seguimiento de 12 meses, ambos grupos mostraron un aumento en el número de horas de trabajo perdidas debido a la baja por enfermedad. No hubo diferencia significativa entre el grupo de intervención de rotación laboral, finalmente se concluyó que el programa de rotación laboral no fue efectivo para disminuir el número de horas de trabajo perdidas,

Tufail, Bashir y Shoukat (2016). La finalidad de este estudio fue definir el impacto de la rotación del empleo en base a la conducta organizacional que tienen los empleados. Se recogieron datos de 170 gerentes de primera línea, los resultados demostraron que hay correlación en las variables, llegaron a la conclusión de ampliación del trabajo, enriquecimiento del trabajo y rotación del trabajo con una consecuencia intermedia de la motivación en el comportamiento de ciudadanía organizacional y el comportamiento de trabajo contraproducente.

Purnomo, Sucherly y Sari (2018) establecieron como objetivo examinar el efecto de las asociaciones empresariales y la gestión de la innovación en el desempeño empresarial de las Unidades de Negocio del proveedor multiplay en Indonesia, por otro lado el estudio realizado se obtuvieron en un momento determinado, así mismo los resultados del estudio señalan que las variables estudiadas: la asociación empresarial y la gestión de la innovación influyen en el rendimiento empresarial de las unidades de negocio del proveedor multiplay en Indonesia, finalmente concluyeron que a implicación de este estudio es la importancia del desarrollo de la gestión de la innovación llevada a cabo continuamente por la gestión de las Unidades de Negocio para mejorar su desempeño empresarial.

Cinar (2019) menciona en su artículo que la finalidad del estudio fue indagar el efecto mediador del atractivo organizacional sobre la relación entre identificación organizacional y ajuste persona-organización, así mismo se recogieron datos de 221 trabajadores de diferentes sectores, mediante ecuaciones estructurales, por otro lado los resultados señalaron que existía una relación positiva entre las variables estudiadas, finalmente determinaron como conclusión que los resultados del SEM mostraron que el atractivo organizacional tuvo un efecto de mediación parcial en la relación entre el ajuste persona y organización en la identificación organizacional.

Tarek Caglar, y Bayram (2018) establecieron como objetivo verificar la concepción de que una fuerte cultura corporativa apoyada en un ambiente ético positivo es fundamental para dirigir y guiar la conducta de los trabajadores hacia el cumplimiento de las metas organizacionales, los datos sujetos a análisis se obtienen a partir de un método de muestreo crítico mediante un análisis factorial y un análisis estándar de regresión múltiple con el objetivo de demostrar las hipótesis de la investigación, así mismo los resultados señalan que una fuerte cultura corporativa apoyada con un ambiente ético positivo puede dirigir el comportamiento de los empleados para el bien de las organizaciones, finalmente los autores concluyeron que es importante involucrar a la alta dirección, considerando su papel en llenar la brecha entre los valores y creencias aceptados y viables de una entidad.

Kuotsai, y Hu (2019) tuvo como finalidad definir la influencia del desarrollo tecnológico en las empresas públicas y cuestiones relacionadas con la gestión, se recogieron datos del sector público, para luego ser procesador mediante regresión lineal, los resultados demostraron que existe una amplia influencia del desarrollo tecnológico relacionadas con la gestión, los autores determinaron como conclusión la necesidad de más investigación para poner a prueba las teorías existentes y desarrollar nuevas teorías para la futura gestión pública.

Catillo y Sabando (2018). Tuvieron como propósito analizar que tiene la rotación del personal en la productividad de la organización estudiada. Como conclusión se halló varios términos de diversos autores, el cual aportaron con la investigación ayudando con varias teorías pudiendo determinar que hay relación en ambas variables.

Cadillo (2017). En su investigación tuvo como finalidad registrar si existe relación entre las variables estudiadas, su diseño fue de corte transversal, no experimental, descriptivo

y correlacional. La conclusión fue que hay relación entre las variables, afirmando que, en cuanto sea mayor el control interno mejor será la gestión administrativa.

Thakre y Shroff (2016). La investigación estudiada analiza el ambiente laboral, el estrés en el rol organizacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores, cerca de 120 trabajadores pasaron la evaluación mediante un análisis Motivacional mediante una estadística descriptiva y el test de prueba t para el análisis de datos, los resultados demostraron que los colaboradores con un clima organizacional aceptable obtuvieron una puntuación mayor en la satisfacción laboral y un puntaje menor en el estrés en el rol organizacional que los trabajadores con un clima organizacional negativo, los autores concluyeron que la variable ambiente laboral tiene un impacto en el estrés en el papel de la organización y en la satisfacción laboral.

Rogiest, Segers, Arjen (2015) es proporcionar una comprensión más profunda del fracaso o el éxito del cambio organizacional, con un estudio basado en 134 respuestas a encuestas reunidas a través de encuestas realizadas, los resultados demostraron que en primer lugar, la comunicación de cambio de calidad es la única variable de proceso que afecta directamente el compromiso afectivo con el cambio, así mismo un clima orientado a la participación afecta positivamente el compromiso afectivo con el cambio, mediado a través de la comunicación de cambio de calidad, los creadores concluyeron de que a comprensión general del impacto del clima en el cambio organizacional es muy limitada, se propone que ambas variables de proceso tienen su impacto único en las actitudes hacia el cambio.

Bhat y Bashir (2016) En su investigación tuvieron como propósito examinar el clima laboral y su influencia en el desempeño de los profesionales, con un estudio de naturaleza descriptivo-correlacional, los datos se recolectaron mediante una encuesta, la muestra es de 108 profesionales mediante la técnica de muestreo, los resultados demostraron que existe relación significativa, se concluyó de que los factores que mejoran el clima organizacional deben estudiarse exhaustivamente, de modo que el clima de diversas organizaciones pueda renovarse globalmente.

En el Perú, Herrera y Corcuera (2018), tuvo como finalidad precisar el nivel del Capital Intelectual, como también, el nivel de Gestión Gerencial del SEGAT, Trujillo – 2018. La presente investigación fue descriptiva – transversal, la muestra de este estudio de investigación está conformada por 20 personas del Área Gerencial, que son gestores en el Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo. Como conclusiones se determinó que el nivel del

Capital Humano del SEGAT, Trujillo – 2018, se encuentra en un nivel medio. Puesto que, el 88% de los ítems fueron determinados en un nivel medio, debido que no imparte suficiente capacitación y recursos al personal para su formación y mejora de su desempeño.

Moreno (2017). En su trabajo de investigación tuvo como finalidad especificar la influencia de la gestión gerencial en la calidad de los servicios de salud. El tipo de investigación que se consideró para esta tesis fue el procedimiento inductivo no experimental y el diseño del presente estudio fue correlacional transaccional causal, pues se buscó lograr instaurar la vinculación existente entre las variables, y su sentido de causalidad. La muestra de esta investigación fue de 80 trabajadores. Como conclusión se obtuvo que existe influencia entre las variables estudiadas.

Vives (2019). Establecieron como objetivo elaborar una estrategia de clima laboral para desarrollar el desempeño laboral en los colaboradores de la institución, basada en la teoría del Scheneider & Bartlett, La población estuvo compuesta por 470 colaboradores, la investigación fue descriptiva propositiva; el instrumento utilizado - Escala de Desempeño Laboral, se usó el programa estadístico SPSS 24.0, los resultados demostraron que existe un regular desempeño laboral, además niveles bajos en las competencias blandas, llegaron a la conclusión de La fundamentación epistemológica del proceso de Clima organizacional y su dinámica posibilitando sistematizar las teorías y categorías principales del proceso.

Becerra (2019) su objetivo general fue proponer la instalación de un sistema de control para una correcta administración, con una muestra integrada por 30 trabajadores, la investigación fue descriptiva, los resultados muestran que el nivel de administración municipal para el 56,7% es de nivel malo; deduciéndose que en dicha municipalidad no se realiza un adecuado proceso administrativo, requiriéndose fortalecer y evaluar su planificación, organización, dirección y control; en tal razón, así mismo el autor llegó a la conclusión de ameritar proponer una instalación del sistema de control para obtener una gestión eficaz.

Altamirano y Encajima (2017) tuvo como objetivo general analizar la rotación de personal y el trabajo de los colaboradores de la empresa Bananas Chips, El método que se empleó fue descriptivo – explicativo. Se elaboró un encuesta en base a un cuestionario, el

formato de escala que se empleó fue el de Likert, el resultado que se obtuvo fue que la rotación del personal dentro de la organización es alta, en relación con el trabajo de mano es bueno debido a las dimensiones que se presentan en el estudio, los autores concluyeron que se diseñará un plan de selección de personal para incrementar el trabajo de los colaboradores de la empresa Bananas Chips.

Llamo y Vázquez (2019) La tesis tuvo como objetivo formular una técnica de comunicación para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores, la población fue de 32 colaboradores, el enfoque fue cuantitativo y se empleó un diseño no experimental, para el muestreo se utilizó la técnica no probabilística, se empleó la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, dando como resultados que los hallazgos obtenidos reflejan que la comunicación y el desempeño laboral en la institución estudiada es regular, por lo tanto los autores concluyeron que los colaboradores son más eficientes cuando la comunicación es clara y precisa y que el plan de comunicación si mejora el desempeño laboral.

Maldonado (2019) establecieron como propósito definir si hay una correlación entre la estrategia de gestión en la retención de los recursos humanos y el compromiso organizacional en una organización de transmisión de energía eléctrica, se empleó el diseño descriptivo – y correlacional, la población fue de 109 empleados, dentro de los resultados se halló una correlación evidente y significativa entre las variables estudiadas.

En el enfoque teórico, la Teoría general de la Administración, según Chiavenato, (2006) determina que la administración en la actualidad es la dirección de las actividades en una empresa. La administración es imprescindible e importante para la supervivencia y éxito de las empresas, ya que, estas predominan en la actualidad, sean lucrativas o no, por otro lado cada organización tiene que alcanzar diversos objetivos que se trazan durante un determinado tiempo, y es depende del administrador o gerente que se puedan cumplir, esto se basa en tomar buenas decisiones, organizar diferentes actividades, saber liderar a los colaboradores, medir el desempeño, conseguir y asignar recursos, etcétera; Por otro lado la Teoría de los dos factores o Teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg, tiene como finalidad mejorar la conducta de los colaboradores en su centro de trabajo.

En el enfoque conceptual Para Hernández y Pulido (2011) se refiere que la gestión gerencial es un proceso intelectual, permanente y creativo que le posibilita a un sujeto manejar un organismo social productivo, guiándolo y adaptándolo por medio de estrategias;

Así mismo se establecieron como dimensiones: (a) Planeación es el procedimiento en el cual se trazan los objetivos a alcanzar, se determinan las diversas estrategias para lograrlos, y se pronuncian programas para integrar y coordinar las actividades por desarrollar por parte de la empresa., (b) Organización en este proceso se diseñan los puestos de trabajo, se especifican las tareas a desarrollar, se establecen procedimientos y finalmente se crea la estructura de la empresa, (c) Dirección tiene gran vínculo con el liderazgo y motivación al personal y a los equipos de trabajo de la organización, (d) Control es el proceso que consiste en proveer información a la empresa, indicando como es el desempeño, y cuál es la dinámica del entorno en que se desenvuelve con la finalidad de conseguir los propósitos propuestos de manera eficiente; Así mismo se establecieron como indicadores para medir la variable gestión gerencial : (a) Objetivos, (b) Estrategias (c) Políticas, (d) división de trabajo (e) jerarquía, (f) funciones, (g) Coordinación, (h) toma de decisiones, (i) integración, (j) motivación, (k) estándares, (m) retroalimentación.

Así mismo la conceptualización de la rotación de personal expuesta por Chiavenato, (2007) determina que la rotación del personal se refleja de una manera porcentual, entre los ingresos y los retiros, y el promedio de colaboradores que permanezcan en la empresa en cierto tiempo. Mayormente las rotaciones se expresan tanto mensual como anualmente, con el objetivo de hacer comparaciones, desarrollar diagnósticos y dictar disposiciones, Así mismo se establecieron dimensiones para medir la variable rotación de personal (a) Clima Organizacional, es el lugar donde los miembros de una organización realizan sus actividades, (b) Selección de personal, busca entre los candidatos reclutados, a los que más se adecuen al puesto de trabajo (c) Remuneración, recompensa que obtiene el trabajador a cambio de desarrollar las actividades de la organización. Así mismo se establecieron como indicadores para medir la variable rotación de personal (a) Recreación, (b) Comunicación, (c) Seguridad, (d) reclutamiento, (e) selección, (f) Contratación, (g) Inducción, (h) Sueldo, (i) Comisiones, (j) incentivos.

La investigación abordó la problemática orientada a conocer ¿Cuál es la influencia significativa de la gestión gerencial en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?, Así mismo se establecieron problemas específicos determinados por a) ¿Cuál es la influencia que existe entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019? b) ¿Cuál es la influencia que existe entre la organización en la rotación del personal de la empresa

Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?, (c) ¿Cuál es la influencia que existe entre la dirección en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?, (d) ¿Cuál es la influencia que existe entre el control en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?.

La investigación se justifica teóricamente, mediante el uso de la Teoría general, se determina que la administración en la actualidad es la dirección de las actividades en una empresa. La administración es importante para la supervivencia y éxito de las empresas, ya que estas predominan en la actualidad, sean lucrativas o no, por otro lado cada organización tiene que alcanzar diversos objetivos que se trazan durante un determinado tiempo, y es depende del administrador o gerente que se puedan cumplir, esto se basa en tomar buenas decisiones, organizar diferentes actividades, saber liderar a los colaboradores, medir el desempeño, conseguir y asignar recursos, etcétera; Por otro lado la Teoría de los dos factores o teoría de motivación e higiene de Frederick Herzberg, tiene como finalidad mejorar la conducta de los colaboradores en su centro de trabajo.

La justificación Metodológicamente, Para cumplir con los propósitos de este proyecto se ha empleado el método científico, donde se emplearán herramientas de medición para ambas variables; Gestión gerencial y rotación del personal. Se eligió una muestra para adaptar la herramienta de recolección de datos, donde se mostraron resultados, conclusiones y recomendaciones. Se utilizó antecedentes, se planteó hipótesis, problemas y objetivos, la técnica fue de encuesta y obligatoriamente el uso de SPSS versión 26 para la medición de las dos variables, con el propósito de medir los indicadores objetivos, estrategias política, división de trabajo, jerarquía, funciones, coordinación, toma de decisiones, integración, motivación, estándares, retroalimentación, recreación, comunicación, seguridad, reclutamiento, selección, contratación, inducción, sueldo, comisiones, incentivos, lo cual se busca la influencia de las variables mencionadas en la empresa Inspectorate. Finalmente la práctica, Este proyecto de investigación será esencial para determinar los factores de las variables que se investigan. Del mismo modo los resultados de este proyecto se pondrán en disposición con los altos directivos de la empresa Inspectorate, ellos se encargarán de tomar las decisiones respectivas, con el propósito de regenerar la gestión gerencial y la comunicación con el personal, para así evitar la rotación del personal.

Se abordó como objetivo general definir la influencia de la gestión gerencial en la

rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.; de igual manera se planteó para los objetivos específicos, (a) Definir la influencia de la planeación en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019. (b) Definir la influencia de la organización en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019. (c) Definir la influencia de la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019. (d) Definir la influencia del control en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019.

Finalmente la investigación planteó como hipótesis: existe influencia significativa entre La gestión gerencial en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019., Así mismo se establecieron las hipótesis específicas: (a) existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019. (b) existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019. (c) existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019. (d) existe influencia significativa entre el control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El método que se usó fue el hipotético deductivo. Bernal (2010) inicia de una hipótesis buscando contradecirse, así mismo el enfoque fue cuantitativo, Bernal (2010), menciona la recolección de datos para probar la hipótesis.

La investigación fue de tipo aplicada, porque busca resolver directamente los problemas prácticos, sin aplicar una nueva teoría, Sabino (1992), nombra que la investigación aplicada sigue en cambio, fines más directos e inmediatos.

La investigación fue de nivel explicativo causal, porque se quiere determinar el nivel causa-efecto entre las variables, Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se basa en demostrar por qué pasa un fenómeno y en qué situaciones se expresa.

La investigación tuvo un diseño no experimental, pues la variable independiente no se manipula, solo buscamos información y estudiamos acontecimientos que pasaron, y de corte transversal, porque se da en un corto y determinado tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el termino diseño hace referencia a conseguir información necesaria, para así argumentar al planeamiento del problema.

2.2 Operacionalización de variables

Operacionalización de las variables de estudio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN NIVEL	TÉCNICA / INSTRUMENTO	
GESTIÓN GERENCIAL	Hernández y Pulido, (2011) La gestión o gerencia se basa en conducir un organismo productivo mediante estrategias, siempre y cuando sea dirigido por un individuo que tenga las capacidades y habilidades necesarias para llevar una empresa hacia el cumplimiento de sus objetivos.	La variable gestión gerencial fue medida con las dimensiones planeación, organización, dirección, control mediante número de 15 ítems	Planeación	Objetivos Estrategias Políticas	1 2 3	1 Totalmente en desacuerdo	Encuesta / Cuestionario	
			Organización	División de Trabajo Funciones Coordinación	4 5 6 7			2 En desacuerdo
			Dirección	Toma de decisiones Integración Motivación	8 9 10 11 12 13	3 Indiferente		
			Control	Estándares Retroalimentación	14 15			4 De acuerdo
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Chiavenato (2007) Es la variación del personal entre una empresa y su entorno, esto quiere decir que el cambio entre personas y el entorno se determina por la cantidad de personal que se incorpora y se retira de una empresa.	La variable rotación del personal fue medida con las dimensiones clima organizacional, selección de personal, remuneración mediante un número de 13 ítems	Clima organizacional	Recreación Comunicación Seguridad	16 17 18 19	5 Totalmente de acuerdo		
			Selección de personal	Reclutamiento Selección Contratación Inducción	20 21 22 23			
			Remuneración	Sueldo Comisiones Incentivos	24 25 26 27 28			

Fuente elaboración propia.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población fue comprendida por ochenta (80) trabajadores de la sede Bellavista de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C. Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan un conjunto total que tienen las mismas especificaciones en común. Así mismo, la muestra será CENSAL, constituida por trabajadores de la sede Bellavista de la empresa Inspectorate.

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

La encuesta fue la técnica que se usó para la recolección de datos, donde se recopila información acerca de opiniones y conocimientos con 28 preguntas para medir las variables gestión gerencial y rotación de personal. Bernal (2010) la encuesta tiene el propósito de recopilar datos acerca de opiniones y conocimientos.

El cuestionario fue el instrumento que se escogió, el cual fue elaborado a partir de los indicadores presentados en el cuadro de Operacionalización y cuenta con 28 preguntas de respuestas cerradas y alternativas de escala ordinal.

La validez del instrumento de investigación fue verificada y aceptada por expertos quienes a través de su conocimiento validaron el instrumento con su firma, lo cual se muestra a continuación.

Tabla 1

Validación del instrumento de recolección de datos por Juicio de experto

GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
Doctor	Teodoro Carranza Estela	Si cumple
Doctor	David Fernando Aliaga Correa	Si cumple
Doctor	Alva Arce, Rosel Cesar	Si cumple

Fuente: Calificación por Docentes de la Escuela de Administración.

La confiabilidad se alcanzó mediante de una prueba piloto a una muestra de 19 colaboradores. Así mismo, se buscó un escenario con las mismas características, los efectos estuvieron debidamente procesado por el programa SPSS versión 26, utilizando el estadístico de Alfa de Cronbach, logrando lo siguiente:

Tabla 2*Escala de coeficiente correlación*

COEFICIENTE	CORRELACIÓN
0.81 a 1	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Baja
0 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruiz, C. (2013) Instrumentos y técnicas de investigación educativa

Tabla 3 Alfa de Cronbach

Casos	Válido	N	%
	Válido	19	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	19	100,0

Fuente: Elaborado en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IMB SPSS versión 26

Tabla 4 Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	28

Fuente: Elaborado en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IMB SPSS versión 26

El resultado tiene un valor de α , 858 esto hace referencia que conforme con la tabla mostrada, se puede decir que la prueba es altamente confiable. (Ver tabla 2).

2.5 Procedimiento

El procedimiento que se empleó fue de realizar un cuestionario de 28 preguntas, donde posteriormente se llevó a un Excel y a la herramienta SPSS para así obtener los resultados.

2.6 Métodos de análisis de datos

El análisis fue descriptivo porque recopila datos relacionados para luego analizarlos tabularlos y describirlos. Juárez, Villatoro y López (2002) otorga elementos estructurados mediante tabla de frecuencias o gráficos que se pueda interpretar de una forma rápida y sencilla. Así mismo, el análisis inferencial porque es una estadística de deducciones de un conjunto interpretando encargados de probar relaciones e influencias entre variables de un estudio.

2.7 Aspectos éticos

Se aplicó el principal valor que es la honestidad, se conservó discreción, de toda la información presentada, y no se dio a conocer los nombres de las personas que participaron de la encuesta.

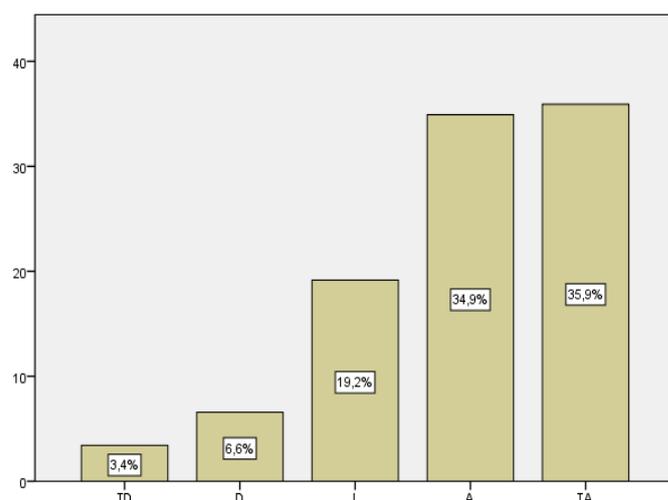
III. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 5

Análisis descriptivo gestión gerencial

VARIABLE 1	T D	D	I	A	TA	TOTAL
GESTIÓN GERENCIAL	41	79	230	419	431	1200
PORCENTAJE	3,4%	6,6%	19,2%	34,9%	35,9%	100,0%

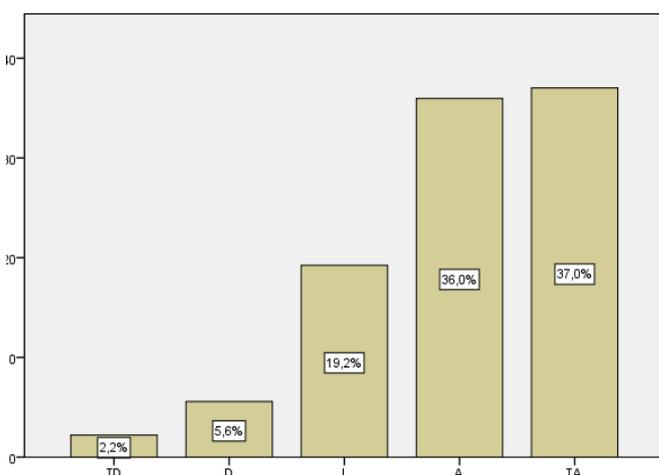


Como se muestra en la tabla 5, en la variable gestión gerencial, nos indica que, de un total de 1200 respuestas, el 35,9 % de los encuestados (indicaron que están total mente de acuerdo con la gestión gerencial en la empresa Inspectorate. En tanto que el 22,6 % de los encuestados indicaron que totalmente en desacuerdo e indiferentes con la gestión gerencial dentro de la empresa Inspectorate.

Tabla 6

Análisis Rotación del personal

VARIABLE 2	TD	D	I	A	TA	TOTAL
ROTACIÓN DEL PERSONAL	23	58	200	374	385	1040
PORCENTAJE	2,2%	5,6%	19,2%	36,0%	37,0%	100,0%



Como se observa en la tabla 6, en la variable rotación del personal, nos indica que, de un total de 1040 respuestas, el 37 % de los encuestados (indicaron que están totalmente de acuerdo con la rotación del personal en Inspectorate. En tanto el 21,4% de los encuestados señalaron que están totalmente en desacuerdo e indiferentes con la rotación del personal dentro de Inspectorate.

Prueba de normalidad

Si $N < 50$ se utiliza Shapiro-Wilk.

Si $N > 50$ se utiliza Kolmogorov-Smirnov.

H0: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos, Pearson).

H1: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos, Spearman)

Regla de decisión

- a) Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H0)
- b) Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,138	80	,001	,970	80	,056
V2	,157	80	,000	,944	80	,002

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

En la tabla 7, la variable 1 (gestión gerencial) tuvo una significación de 0,00 por lo cual se acepta la hipótesis alterna (H1), y se rechaza la hipótesis nula (H0), como conclusión los datos no tienen una distribución normal, teniendo en cuenta la prueba no paramétrica usando Rho de Spearman para el análisis de datos.

La Tabla 7, la variable 2 (rotación del personal) tuvo una significancia de 0,000; por esa razón, se acepta la H1 (hipótesis alterna) y se rechaza la H0 (hipótesis nula), teniendo en cuenta la prueba no paramétrica usando Rho de Spearman para el análisis de datos.

Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general

HG: Existe influencia significativa entre la gestión gerencial en la rotación del personal en Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019

Ho: No existe influencia significativa entre La gestión gerencial en la rotación del personal en Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019

Hi: Existe influencia significativa entre La gestión gerencial en la rotación del personal en Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Tabla 8

Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-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
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez, 2009

Nivel de significancia: 5%

Regla de decisión:

- Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho)
- Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Tabla 9

Correlación entre la gestión gerencial y rotación del personal

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
	V2	Coefficiente de correlación	,610**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

El resultado del coeficiente de la correlación de Rho Spearman tuvo un valor de 0.610, dando como Correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, no obstante, también nos brinda el resultado de significancia (sig=0,000), cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual nos indica que, si Existe influencia significativa entre la gestión gerencial en la rotación del personal en Inspectorate.

Prueba de hipótesis específicas 1

HG: Existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Hi: Existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Tabla 10

Correlación entre la planeación y rotación del personal

		V2	D1V1	
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	80	
	D1V1	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

El resultado del coeficiente de la correlación de Rho Spearman se observa el valor de 0.591, dando como correlación positiva moderada entre las variables, el nivel de significancia fue de 0,00 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual nos indica que, si Existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal en Inspectorate.

Prueba de hipótesis específicas 2

HG: Existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Ho: Existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Hi: Existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Tabla 11

Correlación entre la organización y rotación del personal

		V2		D2V1
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D2V1	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

El resultado del coeficiente de la correlación de Rho Spearman tuvo un valor de 0.643, dando como Correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, el nivel de significancia fue de 0,00 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual nos indica que, si Existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en Inspectorate.

Prueba de hipótesis específicas 3

HG: Existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Hi: Existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Tabla 12

Correlación entre la dirección y rotación del personal

			V2	D3V1
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D3V1	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

El resultado del coeficiente de la correlación de Rho Spearman tuvo un valor de 0.644, dando como Correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, el nivel de significancia fue de 0,00 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual nos indica que, si Existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en Inspectorate.

Prueba de hipótesis específicas 4

HG: Existe influencia significativa entre el control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre el control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Hi: Existe influencia significativa entre el control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.

Tabla 13

Correlación entre control y rotación del personal

			V2	D4V1
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D4V1	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

El resultado del coeficiente de la correlación de Rho Spearman tuvo un valor de 0.644, dando como Correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, el nivel de significancia

fue de 0,00 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual nos indica que, si Existe influencia significativa entre el control en la rotación del personal en Inspectorate.

IV. DISCUSIÓN

Primero, se obtuvo como hipótesis y objetivo general definir la influencia de la gestión gerencial en la rotación del personal de la empresa Inspectorate. A través de la Prueba Rho de se obtuvo una significancia de 0,00 menor a 0,05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna, además las variables tienen una correlación positiva moderada, por ende existe influencia significativa entre la gestión gerencial en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C. Callao, 2019. Ibrahim (2017) en su tesis estableció como objetivo en examinar el efecto del control interno, la aplicación del buen gobierno corporativo, la cultura organizacional y la auditoría de gestión gerencial, por consiguiente se obtuvieron resultados demostrando que, el control interno y la buena gestión de las organizaciones tienen efectos significativos y positivos en la gestión gerencial, se coincide con la conclusión de la investigación de Ibrahim que al personal de la empresa se tiene que fomentar una buena cultura para así poder llevar consigo una buena gestión y llevar la empresa al éxito, Teoría general de la Administración, Chiavenato, (2006) una buena gestión llevara consigo una cadena de herramientas en la que se tiene que trabajar con éxito para así lograr los objetivos planteados.

Segundo, se obtuvo como hipótesis y objetivo general definir la influencia de la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019. A través de la Prueba Rho de se obtuvo una significancia de 0,00 menor a 0,05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna, además las variables tienen una correlación de 0,591, motivo por el cual existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal de la empresa Inspectorate. Thakre y Shroff (2016) en su tesis tiene como objetivo general determinar el estrés en el rol organizacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores, por consiguiente se obtuvieron resultados demostrando que, el ambiente laboral tiene un impacto con en el estrés dentro de la organización, se concuerda con la finalidad de la investigación de Thakre y Shroff que las organizaciones tienen que reconocer las necesidades para un excelente clima organizacional, Teoría general de la Administración, Chiavenato, (2006) planificar objetivos positivos para lograr grandes propósitos para la organización.

Tercero, se obtuvo como hipótesis y objetivo general definir la influencia de la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019. A través de la Prueba Rho de se obtuvo una significancia de 0,00 menor a 0,05, por tal motivo

se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna, además las variables tienen una correlación de 0,643 motivo por el cual existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C. Callao, 2019. Kuotsai, y Hu (2019) en su tesis estableció como objetivo es examinar la influencia del desarrollo tecnológico en las empresas y cuestiones relacionadas con la gestión, por consiguiente se obtuvieron resultados demostrando que existe una amplia influencia del desarrollo tecnológico relacionadas con la gestión, se concuerda con la finalidad de la investigación de Kuotsai, y Hu que dentro de la organización se tiene que fomentar la herramienta organizar que esta facilitara los reconocimientos antes posibles errores, Teoría general de la Administración, Chiavenato, (2006) una buena gestión es la prioridad para lograr los objetivos.

Cuarto, se obtuvo como hipótesis y objetivo general definir la influencia de la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019. A través de la Prueba Rho de se obtuvo una significancia de 0,00 menor a 0,05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna, además las variables tienen una correlación de 0,644 motivo por el cual existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C. Callao, 2019. Tarek Caglar, y Bayram (2018) establecieron como objetivo verificar la concepción de que una fuerte cultura corporativa apoyada en un ambiente ético positivo es fundamental para dirigir y guiar la conducta de las personas hacia el cumplimiento de las metas organizacionales, por consiguiente se obtuvieron resultados demostrando que, así mismo los resultados de la investigación muestran que una fuerte cultura corporativa, se concuerda con la finalidad de la tesis de Tarek Caglar, y Bayram que los colaboradores, tiene que seguir una sola dirección, reforzando los errores que se presenten en los caminos a sus objetivos, Teoría general de la Administración, Chiavenato, (2006) dirigir es una herramienta que aportara a los colaboradores a lograr objetivos organizacionales

Quinta, se obtuvo como hipótesis y objetivo general definir la influencia del control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019. A través de la Prueba Rho de se obtuvo una significancia de 0,00 menor a 0,05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna, además las variables tienen una correlación de 0,644 motivo por el cual existe influencia significativa entre la gestión gerencial en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C. Callao, 2019. Cinar (2019) en

su tesis estableció como objetivo investigar el efecto mediador organizacional sobre la relación con la identificación organizacional y ajuste persona-organización, por consiguiente se obtuvieron resultados demostrando que existe una relación significativa, se concuerda con la conclusión de la investigación de Cinar, controlar todas las herramientas dentro de una organización llevara a que la organización esté en mejores condiciones, Teoría general de la Administración, Chiavenato, (2006) controlar significara que la empresa llego al punto en la que se tiene que predominar su objetivos, tomando en cuenta sus tomas de decisiones para que cumpla con los objetivos propuestos.

V. CONCLUSIONES

Primera: se ha definido que existe influencia entre la gestión gerencial y rotación de personal en la Inspectorate Services Perú S.A.C.

Segunda: se ha definido que existe influencia entre la planeación y rotación de personal en la Inspectorate Services Perú S.A.C.

Tercera: se ha definido que existe influencia entre la organización y rotación de personal en la Inspectorate Services Perú S.A.C.

Cuarta: se ha definido que existe influencia entre la dirección y rotación de personal en la Inspectorate Services Perú S.A.C.

Quinta: se ha definido que existe influencia entre el control y rotación de personal en la Inspectorate Services Perú S.A.C.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Para el Gerente General se recomienda evaluar la gestión gerencial que viene desarrollando en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, para que de esta manera pueda identificar cuáles son los problemas que viene ocasionando que exista rotación del personal.

Segunda: Para el Gerente General se le recomienda mejorar la gestión gerencial, además de mejorar la comunicación y motivación del personal, para que de esta manera se sientan más comprometidos con la empresa, y puedan realizar sus funciones de la mejor manera posible.

REFERENCIAS

- Altamirano, L. y Encajima, J. (2017). Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos Chips Chiclayo (tesis de maestría). Universidad señor de Sipan, Perú.
- Becerra, T. (2019). Propuesta de implementación del sistema de control interno para la correcta administración de la municipalidad distrital de San José de Lourdes, san Ignacio – 2018 (tesis de Pre-grado). Universidad señor de Sipan, Perú.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. (2° ed.). Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación
- Cadillo, E. (2017). Control interno y la Gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. (Tesis de Magistratura). Universidad César Vallejo.
- Catillo E. y Sabando J. (2018). Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo de 2014 al 2017” Guayaquil – Ecuador. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (8° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (2° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cinar, E. (2019). The effect of person-organization fit on the organizational identification: the mediating role of organizational attractiveness. *Eurasian Journal of Business and Management*, 7(1), 74-84. doi:<http://dx.doi.org/10.15604/ejbm.2019.07.01.007>
- Comper, M. L. C., Dennerlein, J. T., Evangelista, G. d. S., Rodrigues, d. S., & Padula, R. S. (2017). Effectiveness of job rotation for preventing work-related musculoskeletal diseases: A cluster randomised controlled trial. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(8), 543. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-104077>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición) México. D.F: Editorial MC Graw Hill.

- Hernández, S. y Pulido, A. (2011). Fundamentos de gestión empresarial. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, H. y Corcuera, L. (2018). Capital Intelectual como mecanismo de Gestión Gerencial del SEGAT, Trujillo-2018 Perú – Trujillo, 2018. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo
- Ibrahim, M. (2017). Effects of internal control, corporate governance, organizational culture, and management audit on managerial performance: Evidence from indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(3), 1826-1832. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2101263585?accountid=37408>
- Juárez, F., Villatoro, J. A. y López, E. K. (2002). *Apuntes de Estadística Inferencial*. México, D. F.: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente.
- Kuotsai, T. L., & Hu, Q. (2019). Technology development and public organization management. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 22(2), 114-122. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJOTB-07-2018-0086>
- Llamo, M. y Vásquez, M. (2019). Plan de comunicación para mejorar el desempeño laboral del personal en la institución educativa Santiago Antúnez De Mayolo – Bambamarca 2016. (Tesis de Pre-grado). universidad señor de Sipan, Perú.
- Moreno, M. (2018). Incidencia de la Gestión Gerencial en la calidad de servicios de salud en la red de salud Otuzco, 2017 Perú – Lima, 2017. (Tesis de Maestra). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Purnomo, D. S., Sucherly, Suryana, Y. S., & Sari, D. (2018). The effect of business partnership and innovation management to business performance of business units of multiplay provider in indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(2), 1-12. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2046134021?Accountid=37408>
- Rogiest, S., Segers, J., & Arjen, v. W. (2015). Climate, communication and participation impacting commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 1094-1106. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-06-2015-0101>
- Rojas, Z. (2019). Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso

organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica REP, lima año 2017. (Tesis de Pre-grado).universidad señor de Sipan, Perú.

Romeedy, B. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the egyptian travel agents: The mediating role of organizational behavior. *Tourism Review of AIEST - International Association of Scientific Experts in Tourism*, 74(4), 1003-1020. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/TR-10-2018-0153>

Tarek R Y Abu, A., Caglar, D., & Bayram, P. (2018). The role of corporate culture and ethical environment in directing individuals' behavior. *Problems and Perspectives in Management*, 16(4), 299-313. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(4\).2018.25](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(4).2018.25)

Thakre, N., & Shroff, N. (2016). Organizational climate, organizational role stress and job satisfaction among employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469-478. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1868276887?accountid=37408>

Tufail, M. S., Bashir, M., & Shoukat, N. (2016). Impact of job design on employee's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the banking sector of faisalabad. *City University Research Jornal*, 225-235. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2102339430?accountid=37408>

Vives, L. (2019). Estrategia de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad señor de sipan (Tesis de maestría).Universidad Señor de Sipan, Peru.

Wise, J. A., & Rojas-Mendizabal2, V. (2018). Attraction and retention model: Case of mexicali, B.C., mexico. *FIIB Business Review*, 7(3), 156-166. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/2319714518802020>

ANEXOS

ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1217573683&lang=es&s=&student_user=1&u=1092501544

feedback studio **Stefany Mercedes Reyes Carranza** | Gestión gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:
Reyes Carranza, Stefany Mercedes (ORCID: 0000-0002-1638-346X)

ASESOR:
Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

25 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
3	studylib.es Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 25 | Número de palabras: 6308 | Text-only Report | High Resolution | Activado

02:24 p.m. 27/11/2019

Matriz

Matriz de consistencia de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA				MÉTODO
TÍTULO: GESTION GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INSPECTORATE SERVICES PERÚ S.A.C, CALLAO 2019				
AUTORA: REYES CARRANZA STEFANY MERCEDES				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: GESTIÓN GERENCIAL	
¿Cuál es la influencia significativa de la gestión gerencial en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?	Determinar la influencia de la gestión gerencial en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019	Existe influencia significativa entre La gestión gerencial en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019	DIMENSIÓN	INDICADORES
			Planeación	Objetivos Estrategias Políticas
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Organización	División de Trabajo Funciones Coordinación
¿Cuál es la influencia que existe entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?	Determinar la influencia de la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019	Existe influencia significativa entre la planeación en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019	Dirección	Toma de decisiones Integración Motivación
			Control	Estándares Retroalimentación
¿Cuál es la influencia que existe entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?	Determinar la influencia de la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019	Existe influencia significativa entre la organización en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.	VARIABLE 2: ROTACIÓN DEL PERSONAL	
			DIMENSIÓN	INDICADORES
¿Cuál es la influencia que existe entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?	Determinar la influencia de la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.	Existe influencia significativa entre la dirección en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.	Clima organizacional	Recreación Comunicación Seguridad
			Selección de personal	Reclutamiento Selección Contratación Inducción
¿Cuál es la influencia que existe entre el control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019?	Determinar la influencia del control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.	Existe influencia significativa entre el control en la rotación del personal en la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019.	Remuneración	Sueldo Comisiones Incentivos

GESTIÓN GERENCIAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el sistema de información gerencial y toma de decisiones.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
TD	D	I	A	TA
ITEM			ESCALA DE LIKER	
			TD	D
			I	A
			1	2
			3	4
			5	
VARIABLE: GESTIÓN GERENCIAL				
PLANEACIÓN				
1	El logro de los objetivos es compartido con todo el personal			
2	Conoce la misión y visión de la organización			
3	La políticas laborales establecidas brindan calidad de trabajo			
ORGANIZACIÓN				
4	Las áreas están divididas correctamente para brindar un buen servicio.			
5	Las funciones que realiza son las que le exige su cargo			
6	La organización administrativa es flexible para facilitar procesos			
7	Existe articulación y/o coordinación de procesos entre colaboradores y gerentes			
DIRECCION				
8	La toma de decisiones se realiza en consenso con todo el personal administrativo y los gerentes.			
9	El liderazgo que existe en la organización contribuye al cumplimiento de las metas.			
10	La empresa realiza actividades de integración			
11	Se siente motivado para realizar sus funciones de la mejor manera			
12	Se siente identificado con la organización			
13	Participa de las actividades motivacionales que realiza la empresa			
CONTROL				
14	Se da la retroalimentación entre los altos directivos y el personal en general			
15	Se aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de los colaboradores			
VARIABLE: ROTACIÓN DEL PERSONAL				
CLIMA ORGANIZACIONAL				
16	El ambiente de trabajo es el adecuado			
17	Tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo y jefe inmediato			
18	Se siente seguro dentro de Inspectorate			
19	La estructura que ofrece la empresa brinda seguridad			
SELECCIÓN DEL PERSONAL				
20	La inducción que recibió fue la adecuada			
21	El reclutamiento de personal que realiza la empresa considera perfiles determinados para el puesto			
22	El proceso de su selección es el adecuado			
23	La contratación de personal que realiza Inspectorate se da por demanda laboral.			
REMUNERACIÓN				
24	Los salarios que ofrece Inspectorate van de acorde con la labor que realiza			
25	Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente			
26	Los incentivos que brinda Inspectorate por el rendimiento son adecuados			
27	Está conforme con el salario que recibe			
28	Recibe un incentivo más.			

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, CARLOS CASMA ZÁRATE, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

“Gestión gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019”, del (de la) estudiante: Stefany Mercedes Reyes Carranza, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % 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.

Los Olivos, 11 de diciembre del 2019



.....
 Casma Zárate Carlos

DNI: 06153553

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



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo REYES CARRANZA STEFANY MERCEDES, identificado con DNI N° 70502816 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión Gerencial y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C, Callao 2019"; 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: 70502816

FECHA: 11 de diciembre del 2019

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