



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Gestión administrativa y rotación del personal de la empresa
Constructora Perez Y Perez S.A.C. – Moyobamba 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Acuña López, Diana Lucerito (ORCID: 0000-0002-1663-991)

ASESOR:

Mtro. Paz Vílchez, Jose Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, ya que sin él no sería posible la culminación de este trabajo y a la vez el comienzo de una vida exitosa.

A mis padres, Edison y Victoria, por ser uno de las razones me que impulsa a seguir adelante y dar siempre lo mejor de mí. GRACIAS por su apoyo y comprensión incondicional.

A mis hermanos, Eddy y Emir, por estar siempre allí.

Br. Diana Lucerito Acuña López

Agradecimiento

- ✓ A Dios por permitirme cumplir una de mis metas y empezar una vida profesional exitosa
- ✓ A la Universidad César Vallejo por brindarnos a través de su docente todos los conocimientos y valores que nos ayudarán en nuestra vida profesional.
- ✓ A nuestro asesor por el apoyo brindado en el desarrollo de nuestra investigación siendo un gran partícipe de este resultado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad – gestión administrativa.	16
Tabla 2 Confiabilidad – Rotación del personal.	16
Tabla 3 Análisis sociodemográfico.	18
Tabla 4 Análisis descriptivo de la gestión administrativa del personal de la empresa Constructora Perez Y Perez S.A.C.	22
Tabla 5 Análisis descriptivo de la rotación del personal de la empresa Constructora Perez Y Perez S.A.C.	23
Tabla 6 Prueba de normalidad Shapiro Wilk para la muestra del personal de la empresa Constructora Perez Y Perez S.A.C.	25
Tabla 7 Relación entre la gestión administrativa y rotación del personal.	26
Tabla 8 Relación entre la planificación y rotación del personal.	27
Tabla 9 Relación entre la organización y rotación del personal.	28
Tabla 10 Relación entre la dirección y rotación del personal.	29
Tabla 11 Relación entre el control y rotación del personal.	30

Índice de figuras

Figura 1 Análisis sociodemográfico - Género.....	19
Figura 2 Análisis sociodemográfico - Edad	19
Figura 3 Análisis sociodemográfico -Estado Civil.....	20
Figura 4 Análisis sociodemográfico - Grado de instrucción.....	20
Figura 5 Análisis sociodemográfico - Procedencia.....	21
Figura 6 Análisis descriptivo de la gestión administrativa del personal	23
Figura 7 Análisis descriptivo de la rotación del personal.....	24

Resumen

El trabajo de investigación ha tenido como propósito general Determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020. El estudio de tipología aplicada de enfoque cuantitativo. De diseño no experimental, de corte transversal y correlacional donde no hubo manipulación en los temas estudiados y se conoció el vínculo entre los temas estudiados. Con una población y muestra conformada por 32 colaboradores constituida por hombres y mujeres entre los 18 y 45 años, encuestando a la totalidad de la población. Para la variable gestión administrativa, se aplicó el instrumento validado por Domínguez (2017), mientras que, para la variable rotación del personal, se ha empleado el instrumento validado por Paulini & Sánchez (2013), con un alfa de Cronbach de 0.860 y 0.894, señalando que la fiabilidad es aceptable. Los resultados dan a conocer que existe relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. con un resultado estadístico positivo de 0.901, donde la significancia fue de 0.000, en efecto, se acepta la hipótesis que señala la relación es significativa entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Palabras clave: Gestión administrativa, rotación del personal, planeación.

Abstract

The general purpose of the research work was to determine the relationship between administrative management and staff turnover in the company Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. - Moyobamba 2020. The study of basic typology of quantitative approach. Non-experimental, cross-sectional and correlational design where there was no manipulation in the studied subjects and the link between the studied subjects was known. With a population and sample made up of 32 collaborators made up of men and women between 18 and 45 years of age, surveying the entire population. For the administrative management variable, the instrument validated by Domínguez (2017) was applied, while, for the staff turnover variable, the instrument validated by Paulini & Sánchez (2013) has been used, with a Cronbach's alpha of 0.860 and 0.894 , noting that reliability is acceptable. The results reveal that there is a relationship between administrative management and staff turnover in the company Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. with a positive statistical result of 0.901, where the significance was 0.000, therefore, the hypothesis that indicates The relationship is significant between administrative management and staff turnover in the company Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. - Moyobamba 2020.

Keywords: Administrative management, staff rotation, planning.

I. INTRODUCCIÓN

Las discusiones sobre cómo minimizar la rotación del personal ha sido uno de los temas más relevantes en cuanto a la búsqueda de su solución dentro de los diferentes campos laborales, debido a que se ha vuelto una problemática, es por ello importante que las organizaciones empleen actividades que encaminen a la satisfacción y motivación de los colaboradores. Por ende, Chiavenato (2016), señala que la implantación de una adecuada gestión administrativa servirá como soporte para la realización de cada una de las actividades en los diferentes puestos laborales. Asimismo, (ECORFAN, 2017), refiere que la gestión administrativa es uno de los factores más fundamentales cuando se trata de montar una empresa, puesto que, ello dependerá del crecimiento y la disminución que tenga dicho negocio o empresa. Por su parte, Carrera y González (2018), en su estudio realizado en la ciudad de México dieron a conocer que la mayor parte de rotación de colaboradores se registra en las pequeñas empresas con un 34%, la tasa de rotación es de un promedio de 17.8%, lo cual trae como consecuencia falta de eficiencia.

En Perú, según la información brindada por el Diario Correo (2018) la gestión administrativa ha desempeñado un papel fundamental, los beneficios de realizar una gestión administrativa eficiente produce a nivel empresarial una serie de beneficios, por lo que aclara que el Perú tiene altas tasas de rotación personal, siendo uno de los primeros países que cuenta con mayor porcentaje, la cual sobrepasa del 19%, a lo que se ve en América Latina, que se encuentran de 6 y 12%. Asimismo, informó que los colaboradores renuncian a su puesto laboral porque no cuentan con todos los beneficios de ley, otro factor es la mala comunicación entre superiores y el incremento de sueldo por el tiempo laborando en la compañía, en efecto el manejo de la gestión de personal en el Perú es inadecuado.

En el ámbito Local, la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C, no es ajeno a las problemáticas presentadas en párrafos anteriores, en donde se ha evidenciado una continua rotación del personal, visto que existe un clima laboral tenso producto del mal trato y falta de capacitación al personal, que desorienta en las actividades y funciones efectuadas por el personal, asimismo, genera un bajo nivel motivacional

provocando a su vez un bajo rendimiento laboral. En casos, existe una doble función por parte del jefe de administración y finanzas; dado que, es este el que a su vez asume el rol de jefe del área del área contable y RRHH. Asimismo, los beneficios sociales no van de acorde a la remuneración percibida, generando malestar entre los colaboradores, del mismo modo no se incentiva programas de capacitación en la organización. Por otro lado, los colaboradores no desarrollan sus funciones cotidianas de manera eficiente, lo que demanda la programación de capacitación para reforzar y retroalimentar a los mismos. Visto que las actividades son desarrolladas bajo presión y la responsabilidad que genera las mismas, conlleva la renuncia continua de los trabajadores, buscando nuevas oportunidades para desarrollar capacidades profesionales. En el marco de la problemática brevemente descrita, se plantea como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020? seguidamente los **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la planificación y la rotación del personal?; ¿Cuál es la relación entre la organización y la rotación del personal?; ¿Cuál es la relación entre la dirección y la rotación del personal?, y ¿Cuál es la relación entre el control y la rotación del personal?.

El estudio se justificó en los siguientes aspectos: **Conveniencia**, lo cual se pretende conocer a detalle las deficiencias que presenta la empresa con respecto a las variables de estudio, a fin de que la misma pueda contrarrestar las falencias y tomar medidas para mejorar en cada uno de sus procesos. **Teórica**, puesto que estará basado en el desarrollo diferentes conocimientos sostenidos por diversos autores, quienes facilitarán la utilidad de la información ejecutada y darán credibilidad a la misma. Para la evaluación de la variable gestión administrativa se consideró al autor Chiavenato (2011), de la misma forma para la variable rotación se utilizó la teoría de Chiavenato (1999). Asimismo, se justifica en el aspecto **Metodológico**, debido a que su finalidad se centra en cumplir con todos los objetivos propuestos en el estudio, para ello se empleará un tipo de investigación aplicada con un diseño no experimental, asimismo se utilizará instrumentos validados por autores, lo cual

ayudará a que los resultados sean verídicos y confiables. Por otra parte, se justifica en el aspecto **práctico**, puesto que permitirá comprender el desarrollo de la gestión administrativa en la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C. Moyobamba 2020, del mismo modo conocer si ambas variables se relacionan entre sí, así también la investigación será de mucha utilidad para otros estudios que tengan la misma problemática Por último, **social**, puesto que la información obtenida, brindará un panorama claro a los empresarios, y entre otros de la importancia de la gestión administrativa en la rotación de personal, a fin de que adopten alternativas o acciones de mejora que encamine al cumplimiento de sus objetivos empresariales. El **objetivo** que orienta la investigación de manera general es: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020, Seguidamente los **objetivos específicos**: Determinar la relación entre la planificación y la rotación del personal; determinar la relación entre la organización y la rotación del personal; determinar la relación entre la dirección y la rotación del personal; y determinar la relación entre el control y la rotación del personal. En solución al problema general, se plantea como **hipótesis general**: Hi: La relación es significativa entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020, como específicas: H1: La relación es significativa entre la planificación y la rotación del personal, H2: La relación es significativa entre la organización y la rotación del personal; H3: La relación es significativa entre la dirección y la rotación del personal; y H3:La relación es significativa entre el control y la rotación del personal.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio hace referencia a los antecedentes de investigaciones realizadas que tratan de los temas estudiados, por ello, en un **contexto nacional**, Reyes, S. (2019), en su tesis, *Gestión administrativa y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019*. Su propósito fue conocer el vínculo entre las variables. Se consideró 80 sujetos como población y muestra. Así también la técnica usada para el recojo de información fue la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. Conclusiones: Existe incidencia entre las variables con una significancia inferior a 0.05 y con una correlación de 0.610, indicando que el grado de influencia es del 37%. Por su parte, Mendivel, R. y Lavado, C. (2020), en su artículo científico, *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. Chanchamayo – Perú. El propósito fue conocer la asociación entre los temas de estudio. Integrada por 20 colaboradores, utilizando como medios de recolección una encuesta como técnica y cuestionario como instrumento. Conclusión: Existe asociación entre la dirección y el talento humano visto que $p < 0.05$, resultando el valor “r” de Rho Spearman de 0.616. Por otro lado, Calderón, E. (2019), en su tesis, *Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. La finalidad del estudio fue conocer el vínculo entre los temas objeto de investigación, asimismo se estableció como población y muestra a 59 colaboradores. Se utilizó un cuestionario como instrumento y encuesta como técnica. Conclusiones: Existe vínculo significativo entre el control y rotación de trabajadores que fueron objeto de estudio con un grado de relación de 0.616, que señala un porcentaje de 38%, de igual manera, la significancia es inferior a 0.05. Además, Cuba, M. (2018), en su tesis, *La gestión administrativa y la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L. Iince. 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. La finalidad fue evaluar la asociación entre los temas estudiados. Se dispuso como muestra a 38 trabajadores de la organización. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Conclusiones: Se conoció la asociación entre las variables estudiadas, por cuanto el resultado de correlación fue por 0.825, es decir, existe un

grado de relación del 68%, con una significancia inferior a 0.05. Desde un **contexto internacional**, Mora, J. (2017), en su artículo, *Gestión empresarial frente a la rotación del personal*. Ecuador. El propósito fue conocer el grado de relación entre los temas estudiados. Cuenta con una población y muestra de 60 colaboradores. Por otro lado, se aplicaron instrumentos que fueron de mucha ayuda para la recolección de datos, entre ellos un cuestionario para cada variable, siendo como técnica la encuesta. Conclusiones: La permanencia de los trabajadores en sus lugares de trabajo es del 25%, la planeación en la gestión empresarial es regular en un 40%. Por lo tanto, existe relación entre ambas con una correlación de 0.856. De otra forma, Cubillos, C; y Reyes, M. (2017), en su artículo, *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie*. Colombia. Cumplió como propósito, conocer las razones y causas de la rotación de trabajadores de la organización Falabella. Conto como población a los colaboradores del área comercial y solo se consideró como muestra a 50, a quienes se les aplico una encuesta como técnica, teniendo como instrumento un cuestionario. Conclusiones: Un aproximado del 60% refiere que no son ascendidos según mérito y el salario no es conveniente. Por otro lado, un 45% manifestó que el encargado no le daba la importancia al trabajo realizado evidenciando la falta de planeación. Entonces, existe relación entre las variables. Por otro lado, González, S. y Viteri, D. (2020), en su artículo, *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Ecuador. El propósito ha sido elaborar un análisis de la gestión administrativa. Población y muestra conformada por los trabajadores. Como instrumento el cuestionario. Conclusiones: El nivel de relación entre los temas asciende a un 73%, por presentar un coeficiente de 0.855. Existe un nivel bajo de conocimiento en la dirección de los procesos administrativos, los colaboradores no conocen las actividades que deben realizar, existe falta de organización.

A continuación, se exponen las **bases teóricas** de las variables del trabajo de investigación, para comenzar se encuentra la variable, **Gestión administrativa**, la teoría que lo avala es expresada por Henri Fayol en el año 1916, quien dio a conocer que la eficiencia de las empresas se obtiene por medio de la racionalización del

trabajo desarrollado y en la suma de la eficiencia personal, de tal modo indico que se centra en la planificación, organización, dirección y control (Fayol, 2011). Con respecto a los conceptos, Chiavenato (2011), refiere que es parte de un plan operativo que se encarga de poder llevar un control adecuado de cada uno de los procedimientos que se consideran relevante para las compañías y se puedan mantener un control adecuado de cada uno de sus actividades planteadas con el cumplimiento del buen manejo de la organización de cada uno de sus procesos administrativos. Por su parte, Caldas (2017), enfatiza sobre estas cuatro funciones que se estudian para cada proceso administrativo, que va de la mano de un grupo de herramientas principales para poder lograr las metas que se organizan a través de las medidas estratégicas con el fin de poder desarrollar las estrategias de la compañía. De otro modo, Riffo (2019), sostiene que es el grupo de acciones que se elaboran para dirigir una empresa por medio de una dirección racional de funciones, esfuerzos y recursos. Por otro lado, Lara (2017), expresa que son acciones que son desarrollados en diferentes ámbitos los cuales sirven para prevenir falencias y alcanzar las metas. Con respecto a los **principios** representativos de la gestión administrativa; Cerdas y Torres (2017), explica acerca del orden, como el proceso que se encarga de mantener todas las documentaciones en un lugar específico de acuerdo a las características que se los denominan, con el propósito de que no se puedan mezclar con otras documentaciones y los trabajadores no se sientan estresados. Asimismo, Santos (2017), expresa acerca de la disciplina, como las políticas que se forman por medio de los miembros de una compañía para poder conseguir los objetivos que se proyectan anualmente de forma ordenada y efectiva, y con ello se pueda alcanzar una relación laboral efectiva y comunicativa, con el fin de tener una buena imagen frente a los clientes. Por su parte, Raymond (2018), alude acerca de la unidad de mando, debido a que se centra en que un individuo que tenga que mostrar sus reportes de sus actividades es únicamente a un solo jefe encargado de las diferentes áreas, por ello, el encargado debe incentivar a sus trabajadores para poder corroborar la calidad del ambiente laboral. Por último, Boselie & Van (2019), explican sobre la iniciativa, como la inducción del crecimiento personal de los trabajadores de una compañía con la intención de poder mantener

el grado de organización de cada proceso de las actividades programadas, induciendo las políticas, las limitaciones y el mando. Desde otra perspectiva, se trata sobre los **beneficios** de llevar a cabo una adecuada gestión administrativa, por ello, Luisetto (2018), da a conocer los planes efectivos, donde cada compañía se encarga de poder mantener un orden adecuado de cada uno de los procesos de estrategia, para que se pueda alcanzar todas las actividades pendientes mediante el buen manejo de la gerencia, de igual modo, Williams & Smith (2019), expresan que deben establecer las metas propuestas para poder explicar los resultados adquiridos con la intención de poder hacer cambios en la administración. De otro modo, Raczyńska (2016), trata sobre las estrategias, como aquellas actividades que se encargan de poder administrar los bienes y asimismo permite que se realicen los movimientos adecuados de cada producto al mercado competitivo, y la determinación adecuada del precio de los mismos. Por otra parte, Trashlieva & Radeva (2018), explican acerca de las finanzas beneficiosas, donde las empresas deben de tener claros los objetivos del mercado al cual piensan ingresar y evaluar la competitividad y los costos de cada uno de los productos con la finalidad de que pueda tener salida correspondiente. Por otro lado, Choong (2019), hace referencia al personal rentable, motivado y empoderado, aludiendo que para una compañía es importante que su trabajador sea rentable con el propósito de que los productos puedan tener una mejor salida frente a la competitividad. La motivación es fundamental y relevante, por cuanto contribuye al buen desempeño del colaborador y por ende al cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a la **evaluación** de la variable, Chiavenato (2011), elabora su medición a través de las siguientes dimensiones e indicadores: Primero, hace referencia a la **planificación**, este se encarga de que todas las políticas u objetivos se cumplan de manera adecuada y en el tiempo correcto, porque de esto depende el nivel de productividad. Tiene como indicadores; Planificación de Adaptación, Planificación Integrada, Lista de Verificación, Cronograma de actividades y Programas. Segundo, explica sobre la **organización**; Es un proceso que se encarga de verificar si las actividades se encuentran en el orden que corresponde, manteniendo un orden cronológico de todas las funciones programadas de acuerdo a la fecha entrante

para cada trabajador con el propósito de cumplir con las metas planteadas. Tiene como indicadores: Diagrama de flujo de datos y Método de Jerarquización. Tercero, menciona a la **dirección**; La dirección se compromete en direccionar los procedimientos que son aplicados en la compañía de forma responsable con el fin de que se pueda cumplir con los objetivos. Asimismo, el área administrativa se compromete en facilitar todas las herramientas para sus colaboradores y obtener mayores resultados. Tiene como indicadores: Supervisión, Aplicación de los métodos de motivación y Aplicación de los estilos de liderazgo. Cuarto, hace referencia al **control**; Es la medición del cumplimiento de actividades de los colaboradores para asegurar las metas presentadas de la compañía y el plan de trabajo sea programado para alcanzar los objetivos, por ello, las técnicas que son ejecutadas deben estar desarrolladas de acuerdo al cronograma establecido. Tiene como indicadores; Inspecciones, Supervisiones, Procedimientos escritos y Programas de Producción.

La segunda variable, trata sobre la **rotación del personal**, con referencia a la teoría, Chiavenato en el año 1990 expuso que es utilizada para dar a conocer la variación de colaboradores entre una empresa y su ambiente, es decir, que supone el intercambio de individuos entre la compañía y es definido por la cantidad de trabajadores que ingresan y salen de la compañía. En tanto señala que existen dos tipos de rotación, la rotación interna y la rotación externa. A continuación, se expresa los conceptos de la variable, donde Chiavenato (1999), refiere que es la variación de personal entre una entidad y su ambiente; en otras palabras es el número de personas que ingresan a la empresa y las que salen de ella. Por su parte, Rojas y Marulanda (2017), refieren que es la acción del ingreso y salida de un trabajador en una organización, para ello, existen muchos factores que determinan su estabilidad. De otra forma, Jiménez (2018), manifiesta que es cuando un individuo llega a una empresa y ocupa un puesto, después de cierto tiempo, este deja de laborar en la organización. Por otro lado, Nolasco y Rodríguez (2020), expresan que es el proceso por el cual una compañía cambia o reemplazo a sus colaboradores, provocando movimientos de salida o ingreso, que se dan por diversas razones. Para continuar, se da a conocer los **modelos** de rotación de personal, por ello, Iqbal

(2017), expresa sobre un primer modelo, como aquellas variables que tienen relación o están agrupadas a las condiciones del compromiso con la rotación, como la renuncia. Asimismo, Surji (2016), explica un segundo modelo, que considera variables relacionadas con el encargo y variables no coherentes con la responsabilidad que consiguen favorecer a disposición de renuncia, como son la intención de búsqueda de empleo y el despedido en sí. También, Wynen & Van (2019), señalan sobre un tercer modelo, que se basa en la satisfacción del trabajo como son las pagas, integración y la comunicación. Por otra parte, Abdullah (2017), hace mención de un cuarto modelo, que consiste en las siguientes características: Características individuales, personalidad, alternativas de trabajo, expectativas, experiencias organizacionales, nivel de desempeño. De igual manera, Zhang (2016), explica otras características, tales como, respuestas efectivas hacia el trabajo, intención por permanecer o renunciar, medición del nivel de rotación de personal, causas y consecuencias de una alta fluctuación de personas dentro de la empresa.

Con respecto al **estrategias de reclutamiento**, Hussain (2019), como el grupo de modelos y conductas que consiste en llamar la atención de los candidatos seleccionados y capaces de establecer cargos dentro de la compañía, es decir, que el reclutamiento se compromete en captar la atención de personas que no disponen de un trabajo o que no se encuentren en busca de ello, es por ello que se compromete en suministrar personas para el correcto procedimiento de la sociedad. Por otro lado, se explica sobre la **selección de personal**; donde Nurettin (2020), manifiesta que se basa en la aplicación de distintos procesos para llegar a elegir a la persona idónea, adecuada que puede cumplir el cargo dentro de la organización, ello significa que aquella persona que ocupa el cargo va satisfacer mejor los criterios exigidos por la organización. De otra forma, Zahra (2018), explica sobre la entrevista, donde se puede conocer más de un individuo al momento del proceso de selección, realizando preguntas fundamentales en las cuales el individuo debe responder con total sinceridad para que pueda ser considerado como postulante importante. En la **evaluación** de la rotación del personal, Chiavenato (2011), explica a través de las siguientes dimensiones e indicadores: La primera dimensión refiere

sobre los **factores internos**; hace referencia a la cantidad de colaboradores que rotan de puesto dentro de la organización, convirtiéndose en elementos fundamentales para el desarrollo profesional de cada integrante, donde este, debe afrontar los nuevos cambios que se puedan dar en la empresa. Estos factores internos, son elementales porque fomentan y contribuyente en la satisfacción y motivación de los colaboradores, visto, asimismo es necesario que los recursos que empleen en cuanto a metodología de trabajo, deben ser analizados de acuerdo a la realidad de la empresa, con la finalidad que se cumplan con los objetivos empresariales. Tiene como indicadores: Remuneración, que refiere a la contribución mensual que recibe el colaborador, estos deben ser de acuerdo a las actividades que ejerce y al riesgo que estos viven día a día, es uno de los indicadores que mayor motivación y compromiso genera en el trabajador y demanda de capacitación y preparación. Otro de los indicadores son los beneficios sociales, como pagos adicionales, tales como fondo de pensiones, seguro médico, gratificaciones, estos deben ser calculados en relación al sueldo que perciben y si seguimiento debe ser continuo y justo, de esa manera lograr mayor compromiso. De igual manera, se ubican los programas de capacitación, que son necesario para lograr mayores competencias, habilidades en los trabajos y estos puedan desenvolverse de manera eficaz y puedan contribuir considerablemente en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Así también, tenemos el ambiente laboral, que hace mención a la seguridad, a las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo, otro de los factores es el acompañamiento, políticas internas, recursos y objetivos personales, que son necesarios para la dirección y organización, puesto que interponen un orden en la sucesión de las actividades. La segunda dimensión se refiere a los **Factores externos**, son aquellos factores que, se vinculan con la oferta y demanda del mercado laboral, también la mano de obra no especializada, el escenario económico y los aspectos de crecimiento de las empresas y entidades. Estos factores pueden ser negativos para las organizaciones aún más cuando cuentan con trabajadores hábiles, visto que otras empresas están en la búsqueda de estos elementos. Se tiene como indicadores: Ofertas laborales, donde cada organización ofrece al mercado una cantidad de trabajo, siendo estos inferiores o

superiores de lo que ofrecen otras empresas, asimismo, se encuentra la situación económica, tecnología y comunicaciones, que son criterios necesarios para el crecimiento de toda organización, permiten efectividad y celeridad en las actividades ejercidas por los colaboradores. Por último, se encuentra la demanda laboral, que su presencia genera mayor preparación en los profesionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

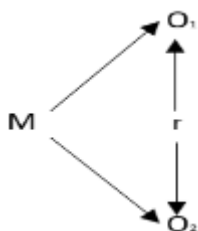
Tipo de investigación

Investigación de tipo aplicada. Baena (2017), manifiesta que este tipo de estudio hace referencia a la búsqueda de conocimientos con aplicación directa a los problemas encontrados y consiste en las evidencias tecnológicas ocupándose del procedimiento en la teoría del producto. De tal manera, el estudio se centra en determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020, de tal modo, ha permitido conocer ambas variables, para luego conocer el vínculo entre ambas.

Diseño de investigación

De igual modo, el estudio es de diseño **no experimental**, donde el investigador no hará manipulación de ambos temas que fueron objeto del proyecto. Asimismo, Lerma (2016), expresa que un diseño de ese tipo se fundamenta por elaborar la observación de los fenómenos y estudiarlos tal y como se desempeñan en su contexto natural. Asimismo, es de **corte transversal**, porque el estudio se enfoca en un determinado periodo, es decir, el periodo 2020, además, (Ñaupas, 2019), explica que un corte transversal es cuando se realiza una investigación en un tiempo establecido. Por otro lado, es **correlacional**, porque ha permitido conocer el grado de relación de las variables de la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C, de tal modo, Toscano (2018), refiere que el tipo correlacional permite conocer la asociación entre los temas estudiados.

El diseño presenta el siguiente esquema:



En donde:

O1 Gestión Administrativa

O2= Rotación del personal

M= Muestra.

i = Relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Es parte de un plan operativo que se encarga de poder llevar un control adecuado de cada uno de los procedimientos que se consideran relevante para las compañías y se puedan mantener un control adecuado de cada uno de sus actividades planteadas con el cumplimiento del buen manejo de la organización de cada uno de sus procesos administrativos (Chiavenato, 2011, p.248).

Definición operacional

Son actividades encaminadas en la dirección y organización de una empresa. Para su evaluación se aplicará un cuestionario a la muestra.

Indicadores: -Planificación de Adaptación; Planificación Integrada; Lista de Verificación; Cronograma de actividades; Programas; Diagrama de flujo de datos; Método de Jerarquización; Supervisión; Aplicación de los métodos de motivación; Aplicación de los estilos de liderazgo; Inspecciones; Supervisiones; Procedimientos escritos; Programas de Producción.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Rotación del personal

Definición conceptual

La rotación de recursos humanos es la variación de personal entre una organización y su ambiente; y se conceptualiza por la cantidad de individuos que ingresan y salen de la organización (Chiavenato, 1999, p.16)

Definición operacional

Es la cantidad de trabajadores que entran y salen de una empresa. Para su evaluación se aplicará un cuestionario a la muestra, que es constituida por los colaboradores.

Indicadores: Remuneración; Beneficios sociales; Programas de capacitación; Ambiente laboral; Acompañamiento; Políticas internas; Recursos; Objetivos personales; Ofertas laborales; Situación económica; Tecnología y comunicaciones; Demanda laboral

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Tal y como fundamenta Lerma (2016), es una serie de cosas, personas o documentos que tienen cualidades similares y que en una investigación son fuente de información. Por tanto, en la investigación, la muestra estuvo integrada por 32 colaboradores de la empresa Constructora Perez Y Perez S.A.C., quienes facilitaron la información correspondiente a ambos temas tratados.

- **Criterios de inclusión:** Los individuos que pertenecen al estudio son la totalidad de la población estipulada en la investigación, es decir persona que laboran dentro del lugar de estudio.

- **Criterios de exclusión:** Los individuos que no pertenecen al estudio son los clientes, proveedores. Además, acervo documentario de la organización.

Muestra

Ñaupas (2019), afirma que la muestra es un conjunto mínimo de la población y que son los participantes principales en un trabajo de investigación. Por ello, la muestra estuvo integrada por la totalidad de la población, es decir, 32 colaboradores.

Muestreo

No probabilístico de tipo intencional, debido a que la elección de los participantes ha sido elegida por el investigador, quien a criterio personal consideró pertinente la participación de todos los colaboradores de la empresa en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

En la obtención de datos, ha sido necesario emplear diversas técnicas, para lo cual, el investigador, empleó la técnica de la **encuesta**. Toscano (2018), sostiene que la encuesta consiste en un grupo de preguntas que refieren un tema específico. En la investigación, los datos obtenidos de los 32 colaboradores fueron procesados con métodos estadísticos.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento aplicado a los 32 colaboradores fue el **cuestionario**. En el caso de la variable Gestión administrativa, se tomó en cuenta el cuestionario elaborado por Domínguez (2017), conformada por 32 interrogantes, divididas en 4 dimensiones (Planeación, organización, dirección y control). Por otro lado, para la variable rotación del personal, se tiene en cuenta el cuestionario construido por Paulini & Sánchez (2013), el cual estuvo constituido por 20 preguntas, divididas en 2 dimensiones (factores internos y factores externos). De igual manera, ambos cuestionarios tuvieron una escala de valorización de: 1 "Nunca", 2 "Casi nunca", 3 "A veces", 4 "Casi siempre" y 5 "Casi siempre".

Validez y confiabilidad

Validez: Cada instrumento fue validado de acuerdo al criterio de expertos en el tema de investigación, reconociéndolo como válido.

Confiabilidad: La confiabilidad de cada instrumento fue desarrollado mediante el programa estadístico SPSS, donde los rangos de confiabilidad de alfa de

Cronbach son: Muy alta confiabilidad (0.81 – 1.00), Alta confiabilidad (0.61 – 0.80) Moderada confiabilidad, (0,41 - 0,60) Baja confiabilidad, (0. 21. – 0.40) Muy Baja confiabilidad (0.01 – 0.20). Entonces, la confiabilidad para las variables son las siguientes:

Tabla 1

Confiabilidad – gestión administrativa.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión administrativa	0.860	32

Fuente: Domínguez (2017).

Tabla 2

Confiabilidad – Rotación del personal.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Rotación del personal	0.894	20

Fuente: Paulini y Sánchez (2013).

3.5. Procedimientos

El proceso desarrollado fue el siguiente:

Se estableció la autorización y fecha para la aplicación de cada instrumento, para lo cual fue importante emplear diversos materiales de escritorio para facilitar el recojo de datos de los 32 colaboradores. Luego, se verifico que los llenados de los cuestionarios estén conforme a la cantidad de interrogantes. Después, se procesó la información en el programa de Excel y luego fue exportado al SPSS 25, para concluir, cada resultado fue expuesto en tablas con su debida interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

A continuación, se empleó los método descriptivos e inferenciales, los cuales lograron responder a cada objetivo de la investigación. Con respecto al método descriptivo, permitió conocer el comportamiento de cada uno de los temas estudiados. Por otro lado, con referencia al método inferencial fue necesario

el empleo estadístico de los datos recolectados mediante el programa SPSS 25, permitiendo conocer el vínculo entre las variables y sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo del trabajo de investigación se basa en principios éticos, para lo cual el investigador tuvo la autorización respectiva para llevar a cabo el estudio. Asimismo, el trabajo se fundamentó por el principio de no maleficencia, pues los datos recolectados fueron de uso estricto para el desarrollo del estudio, asimismo se conservó los datos personales de cada colaborador. Seguidamente, se optó por el principio de autonomía, porque el investigador es el autor principal de toda la información evidenciada en los resultados, además, respetó la información expuesta por diversos autores en el marco teórico e hizo uso de las normas APA 7ma edición y las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Se presenta el desarrollo de los resultados de la investigación:

Tabla 3

Análisis sociodemográfico.

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	24	75%
	Femenino	8	25%
	Total	32	100%
Edad	18-25	9	28,1%
	26-35	19	59,4%
	36-45	4	12,5%
	Total	32	100%
Estado Civil	Soltero	26	81,3%
	Casado	3	9,4%
	Divorciado	2	6,3%
	Viudo	1	3,1%
	Total	32	100%
Grado de instrucción	Superior técnico	6	18,8%
	Superior universitario	19	59,4%
	Secundaria completa	7	21,9%
	Total	32	100%
Procedencia	Moyobamba	17	53,1%
	Chiclayo	1	3,1%
	Soritor	1	3,1%
	San Martín	1	3,1%
	Rioja	4	12,5%
	Jerillo	1	3,1%
	Jepelacio	3	9,4%
	Naranjos	1	3,1%
	Naranjillo	1	3,1%
	Cajamarca	2	6,3%
	Total	32	100%

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Tal y como se puede observar en la tabla, con respecto al análisis sociodemográfico, predominan en un 75% el género masculino, en un 59,4% los individuos que se

encuentran entre 26 y 35 años, con un 81,3% las personas con estado civil soltero, con un 59,4% aquellos que tienen grado superior universitario y el 53,1% son de Moyobamba.

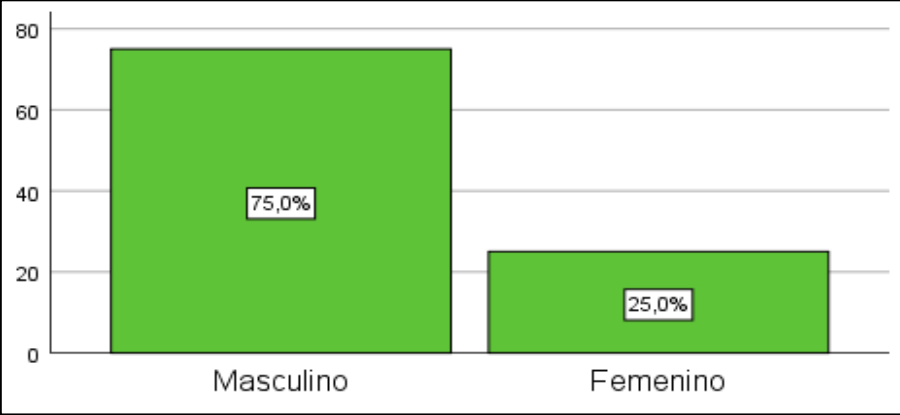


Figura 1. Análisis sociodemográfico - Género

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Tal y como se puede observar en la figura anterior, con respecto al género, se reconoce que el 75% es de sexo masculino, mientras que el 25% es de sexo femenino.

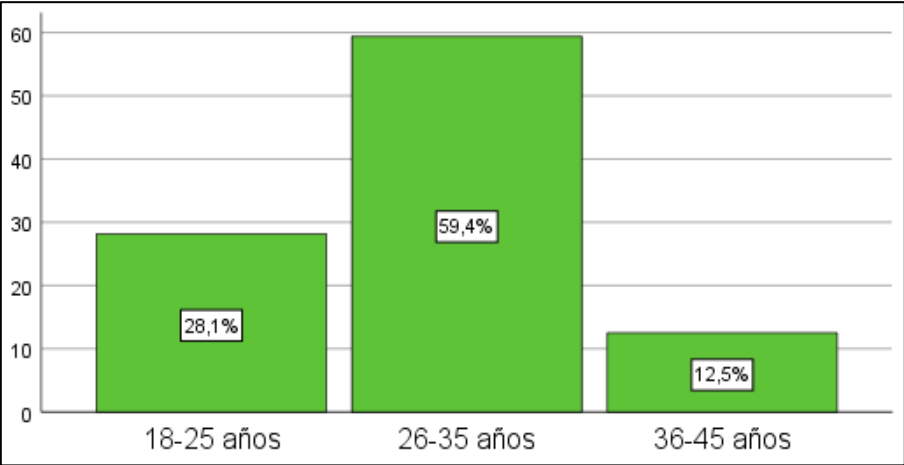


Figura 2. Análisis sociodemográfico - Edad

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Tal y como se puede observar en la figura anterior, con respecto a la edad, se reconoce que el 28,1% se encuentran entre 18 y 25 años, un 59,4% se encuentran entre 26 y 35 años, un 12,5% se encuentra entre 36 y 45 años.

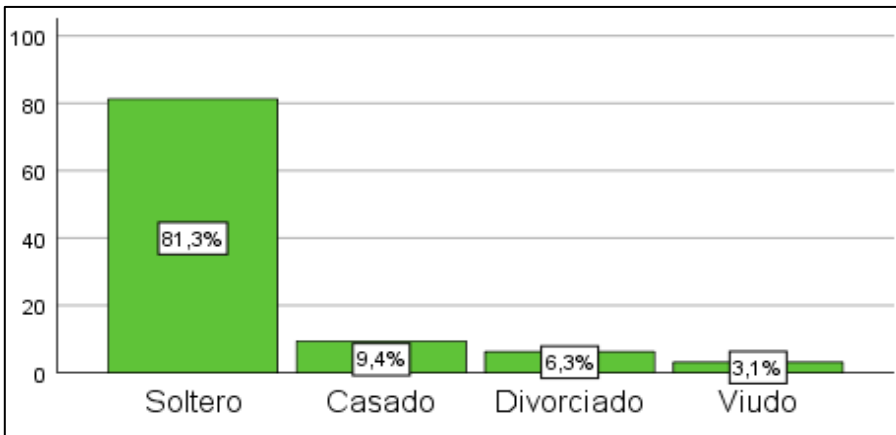


Figura 3. Análisis sociodemográfico -Estado Civil

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Tal y como se puede observar en la figura anterior, con respecto al estado civil, se reconoce que el 81,3% son solteros, el 9,4% son casados, el 6,3% son divorciados y el 3,1% son viudos.

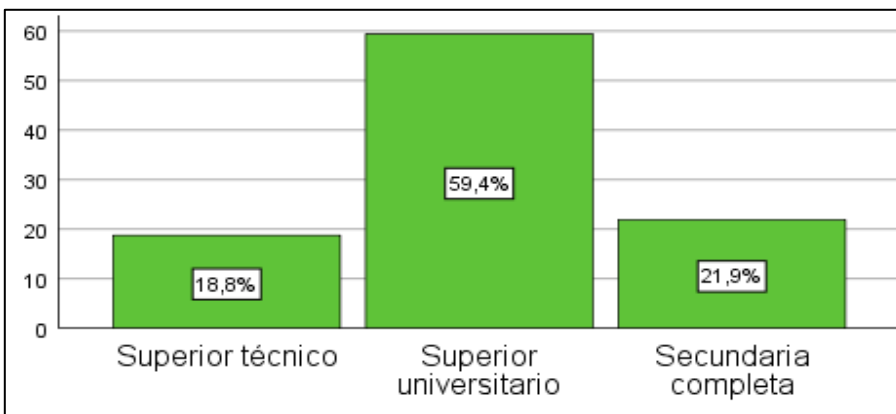


Figura 4. Análisis sociodemográfico - Grado de instrucción

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Tal y como se puede observar en la figura anterior, con respecto al grado de instrucción, se reconoce que 18,8% tiene un grado superior técnico, un 59,4% tienen grado superior universitario y un 21,9% tienen secundaria completa.

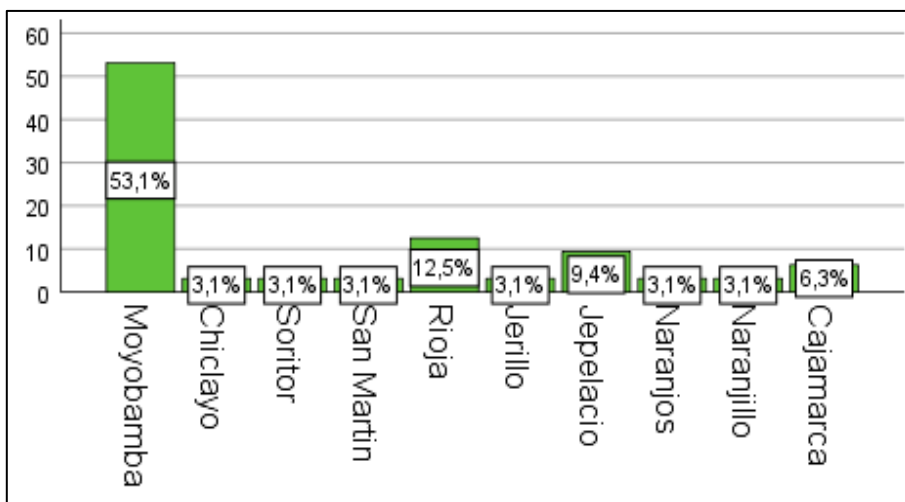


Figura 5. Análisis sociodemográfico - Procedencia

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Tal y como se puede observar en la figura anterior, con respecto a la procedencia, se reconoce que el 53,1% son de Moyobamba, el 3,1% son de Chiclayo, 3,1% de Soritor, 3,1% de San Martín, 12,5% de Rioja, 3,1% de Jerillo, 9,4% de Jepelacio, 3,1% de Naranjos, 3,1% de Naranjillos y el 6,3% de Cajamarca.

Tabla 4*Análisis descriptivo de la gestión administrativa del personal*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión administrativa	Nunca	0	0%
	Casi nunca	5	15,6%
	A veces	19	59,4%
	Casi siempre	7	21,9%
	Siempre	1	3,1%
	Total	32	100.0%
Planificación	Nunca	0	0%
	Casi nunca	2	6,3%
	A veces	17	53,1%
	Casi siempre	8	25%
	Siempre	5	15,6%
	Total	32	100%
Organización	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	9	28,1%
	Casi siempre	21	65,6%
	Siempre	2	6,3%
	Total	32	100,0%
Dirección	Nunca	2	6,3%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	8	25%
	Casi siempre	14	43,8%
	Siempre	8	25%
	Total	32	100%
Control	Nunca	2	6,3%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	8	25%
	Casi siempre	14	43,8%
	Siempre	8	25%
	Total	32	100%

Fuente: SPSS 25.

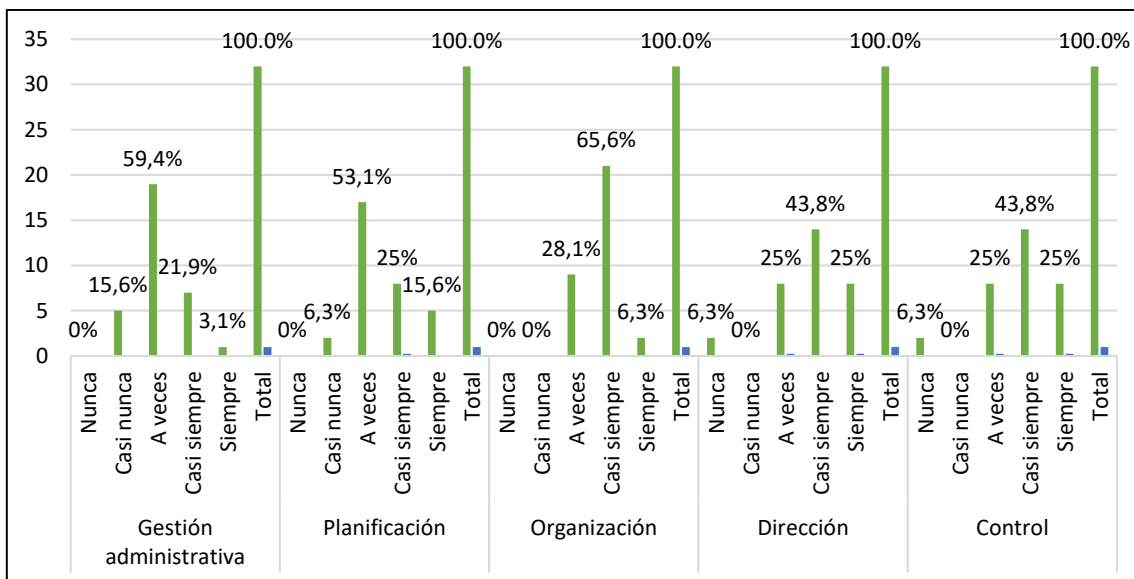


Figura 6. Análisis descriptivo de la gestión administrativa del personal

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Con lo que refiere al análisis descriptivo de la gestión administrativa casi nunca en un 15,6%, a veces en un 59,4%, casi siempre en un 21,9% y siempre en un 3,1% es adecuado. En la dimensión planificación, casi nunca en un 6,3%, a veces en un 53,1%, casi siempre en un 25% y siempre en un 15,6% es eficiente. En la organización, a veces en un 28,1%, casi siempre en un 65,6% y siempre en un 6,3% es eficiente. En la dimensión dirección, nunca en un 6,3%, a veces en un 25%, casi siempre en un 43,8% y siempre en un 25% es eficiente. Para terminar, en la dimensión control, nunca en un 6,3%, a veces en un 25%, casi siempre en un 43,8% y siempre en un 25% es eficiente.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la rotación del personal

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rotación del personal	Nunca	0	0%
	Casi nunca	5	15,6%
	A veces	17	53,1%
	Casi siempre	10	31,3%
	Siempre	0	0%
	Total		32

Factores internos	Nunca	0	0%
	Casi nunca	15	46,9%
	A veces	12	37,5%
	Casi siempre	4	12,5%
	Siempre	1	3,1%
	Total	32	100%
Factores externos	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	5	15,6%
	Casi siempre	18	56,3%
	Siempre	9	28,1%
	Total	32	100,0%

Fuente: SPSS 25.

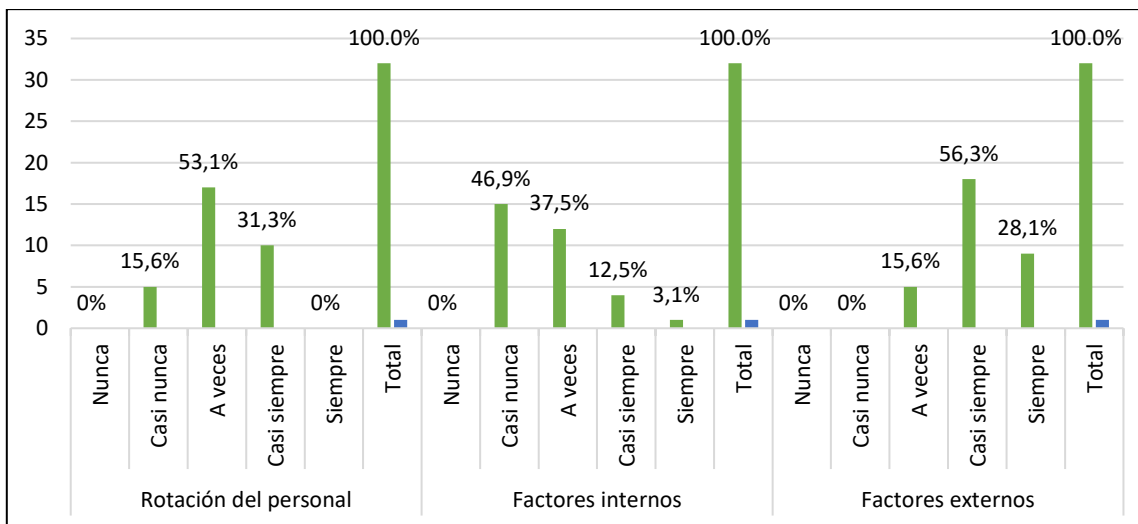


Figura 7. Análisis descriptivo de la rotación del personal

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

El análisis descriptivo de la rotación de personal demuestra que, casi nunca en un 15,6%, a veces en un 53,1%, casi siempre en un 31,3% existe rotación del personal. Con respecto a la dimensión factores internos, casi nunca en un 46,9%, a veces en un 37,5%, casi siempre en un 12,5% y siempre en un 3,1% influyen en la rotación. Para culminar, en la dimensión factores externos, a veces en un 15,6%, casi siempre en un 56,3% y siempre en un 28,1% influyen en la rotación del personal.

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro Wilk.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,955	32	,206
Rotación del Personal	,930	32	,049

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Como se encuentra establecido en la tabla, la prueba de normalidad corresponde a Shapiro Wilk, por tener una muestra menor a 50 integrantes, donde de los datos, según la gestión administrativa y rotación del personal, tienen una distribución normal, visto que la significancia es mayor a 0.05, siendo estos 0.206 y 0.049. Por tanto, se empleará el coeficiente de **correlación de Pearson**, con el propósito de conocer la asociación entre las variables y las dimensiones.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La relación es significativa entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Regla de decisión

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Si el p valor $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (H1).

Tabla 7*Relación entre la gestión administrativa y rotación del personal.*

		Correlación	
		Gestión Administrativa	Rotación del Personal
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,901**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,901**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

Fuente: Elaboración propia.**Interpretación**

Como señala la tabla existe asociación entre las variables, por tener una significancia menor a 0.05 (0,000) y presenta un coeficiente de correlación de 0,901, siendo este positiva muy fuerte. En efecto, se acepta H_1 , lo que indica: La relación es significativa entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Coefficiente determinanteCD: $(r)^2$ CD: $(0.901)^2$

CD: 81%

El resultado, da a conocer que la gestión administrativa influye en un 81% en la rotación del personal en la empresa, mientras la gestión administrativa sea superior, mayor será la rotación del personal.

Hipótesis específicas

HE1: La relación es significativa entre la planificación y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Regla de decisión

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 8

Relación entre la planificación y rotación del personal.

		Correlación	
		Planeación	Rotación del Personal
Planeación	Correlación de Pearson	1	,830
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,830	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

La tabla expresa que, el valor significativo es menor a 0.05 por lo tanto existe asociación entre la dimensión planeación y la rotación del personal con un resultado estadístico de 0,830, siendo este una correlación positiva considerable, por ello, se acepta H_1 que señala: La relación es significativa entre la planificación y la rotación del personal en la empresa.

Coeficiente determinante

CD: (Coeficiente de correlación de Pearson)²

CD: (0.830)²

CD:69%

Con el cálculo del coeficiente determinante, se puede conocer que, la dimensión planificación influye en un 69% en la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

HE2: La relación es significativa entre la organización y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Tabla 9

Relación entre la organización y rotación del personal.

		Correlación	
		Organización	Rotación del Personal
Organización	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

La tabla indica que la dimensión organización tiene vínculo con la variable rotación del personal, por tener una significancia de 0.000 y un resultado estadístico de Pearson de 0,786, indicando una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la H_1 que señala La relación es significativa entre la organización y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Coefficiente determinante

CD: (Coeficiente de correlación de Pearson)²

CD: (0.786)²

CD:62%

El cálculo del coeficiente evidencia que la dimensión incide en un 62% la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

HE3: La relación es significativa entre la dirección y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Tabla 10

Relación entre la dirección y rotación del personal.

		Correlación	
		Dirección	Rotación del Personal
Dirección	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

Se aprecia que la dimensión dirección tiene asociación con la variable rotación del personal, debido a que la significancia es 0.00 y el resultado estadístico de Pearson es de 0.845, el cual establece que el grado de asociación es considerable, por tanto, se acepta la H_1 que indica: La relación es significativa entre la dirección y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Coefficiente determinante

CD: (Coeficiente de correlación de Pearson)²

CD: (0.845)²

CD: 71%

Luego de elaborar el cálculo del coeficiente, la dimensión dirección influye en un 71% en la variable rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

HE4: La relación es significativa entre el control y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Tabla 11

Relación entre el control y rotación del personal.

		Correlación	
		Control	Rotación del Personal
Control	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	32	32
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	32	32

Fuente: SPSS 25.

Interpretación

La tabla da a conocer que existe vínculo entre la dimensión control y la variable rotación del personal, debido a que la significancia es menor a 0.05 y el resultado correlativo corresponde a 0.576, siendo esta una correlación positiva media. Los resultados contribuyen a la aceptación de la H_1 que indica, La relación es significativa entre el control y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

Coefficiente determinante

CD: (Coeficiente de correlación de Pearson)²

CD: (0,576)²

CD: 33%

El cálculo efectuado demuestra que la dimensión control influye en un 33% en la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.

V. DISCUSIÓN

Con el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba, para lo cual fue indispensable aplicar dos cuestionarios que pertenecen a cada variable a los 32 trabajadores de la organización, donde el 58,4% considera que a veces la gestión administrativa es la más adecuada, mientras que el 53,1% considera que, a veces se da la rotación del personal. Los resultados se deben a que pocas veces los trabajadores han logrado las metas establecidas de la organización por medio de la planificación, donde no han tenido de forma clara los propósitos, asimismo, la organización no es la más conveniente, además falta la capacitación correspondiente de los mismos, todo ello ha ocasionado que la falta de oportunidades entre los colaboradores se vea limitada, provocando una rotación de personal constante. Con respecto a la asociación entre ambos temas, el coeficiente asciende a 0,901 con una significancia de 0.000, es decir, <0.05 , aceptando de esta forma la hipótesis alterna que establece La relación es significativa entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020. Los resultados tienen vínculo con la investigación de Reyes (2019), quien en su estudio concluyó que, existe relación entre los temas estudiados con una significancia menor a 0.05 y un resultado estadístico de 0,610, estableciendo que el nivel de incidencia es del 37%, asimismo, tiene asociación con la investigación de Cuba (2018), quien llegó a concluir que, existe vínculo entre la gestión administrativa y rotación del personal con un estadístico resultante de asociación de 0.825 y un nivel de 68% entre ambos, debido a que la gestión administrativa, mientras se mantenga en un nivel poco desfavorable, por consecuente tendrá incremento de rotación del personal.

De igual modo, al elaborar la descripción del vínculo entre la dimensión planificación y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C, se pudo constatar que, la planificación suele ser la más conveniente a veces en un 53,1%, asimismo, a veces existe rotación del personal en un 53,1%, los resultados se deben a que los trabajadores no elaboran funciones de acuerdo a una planificación

establecida, por ello, la rotación de los mismos suele ser constante, asimismo el resultado estadístico evidencia que existe vínculo entre la dimensión y la variable con un resultado de 0,830 y una significancia menor a 0.05, considerando un grado de relación del 69%, en efecto, se acepta la hipótesis alterna que señala La relación es significativa entre la planificación y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020. Los resultados antes mencionados tienen similitud con el estudio de Mora (2017), quien en su investigación dio a conocer que la permanencia de los trabajadores es de un 25% y la planeación es regular con una tendencia del 40%, por ello, existe vínculo entre ambos con una asociación estadística de 0.856. De la misma forma, tiene vínculo con la investigación de Cubillos y Reyes (2017), quien concluyó que, el gerente principal no le daba la importancia debida a las actividades desarrolladas por presentarse una inadecuada planeación en la empresa, por falta de interés del jefe.

También, al conocer la asociación entre la dimensión organización y la variable rotación del personal, se pudo evidenciar que, el 65,6% de los trabajadores considera que casi siempre la organización es elaborada de forma adecuada debido a que los trabajadores elaboran actividades de acorde a sus capacidades, sin embargo, no tienen la suficiente capacitación, mientras que, un 53,1% alude que la rotación del personal se da a veces. Por tanto, la correlación de Pearson arrojó un resultado de 0.786, con una significancia inferior a 0.05, por ello, se acepta la hipótesis que señala: La relación es significativa entre la organización y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020. Los resultados tienen vínculo con el estudio realizado por González y Viteri (2020), debido a que llegó a concluir que la asociación entre la organización y la rotación de colaboradores fue significativa con un resultado estadístico de 0.855, además se evidencio que dentro de la empresa no existe una organización adecuada. De la misma forma tiene vínculo con el estudio de Cubillos y Reyes (2017), porque los resultados encontrados por el autor dieron a conocer que los trabajadores no se encontraban conformes por el sueldo recibido, también, existe desconciertos en la empresa.

Asimismo, con respecto al vínculo entre dirección y rotación del personal, por cuanto 43,8% estableció que casi siempre es adecuada, debido a que sus opiniones son tomadas en algunos casos, por tanto, la rotación del personal se da a veces en un 53,1%. De igual modo, el coeficiente de asociación fue de 0.845 y una significancia de 0.000 estableciendo una incidencia del 71%, por ello, se acepta la hipótesis alterna que indica que La relación es significativa entre la dirección y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020. El resultado de asociación tiene relación con la investigación de Mendivel y Lavado (2020), porque los autores concluyeron que, existe relación entre la dirección y la gestión del talento humano con un resultado estadístico de 0.616, señalando una incidencia del 38%. Por otro lado, tienen vínculo con el estudio de González y Viteri (2020), quienes concluyeron que existe un grado mínimo de conocimientos en la dirección del proceso administrativo, por tanto, existe vínculo entre los temas que fueron estudiados.

Además, la asociación entre la dimensión control y rotación del personal se pudo conocer que casi siempre el control es efectuado de forma adecuada en un 43.8%, debido a que algunas veces se elaboran evaluaciones a los trabajadores, sin embargo, el monitoreo no es del todo eficiente, por a veces existe rotación del personal en un 53,1%. Además, el grado de asociación es de 0.576 con una significancia de 0.01, que apunta que la influencia es del 33%, por lo cual se acepta la hipótesis alterna que señala La relación es significativa entre el control y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020. Dichos resultados tienen vínculo con el trabajo de investigación elaborada por Calderón (2019), quien concluyó en su estudio que, existe asociación entre el control y la rotación de colaboradores en la organización estudiada con un resultado estadístico de 0.616, que señala un nivel del 38%. Por otra parte, se vincula con el trabajo realizado por Reyes (2019), quien concluyó que, hubo influencia entre los temas que se estudiaron, entre ellos el control y la rotación de colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a cada resultado obtenido, se concluye que:

- 6.1. Los resultados determinaron que existe relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020, debido a el nivel de significancia fue 0.000 siendo que el valor “p” $<0,05$, lo que conlleva a una correlación positiva muy fuerte, por cuanto el valor “r” fue 0.901, en efecto mientras mejor estructurado se encuentre la gestión administrativa, no habrá mayor rotación del personal, probando estadísticamente que este se reduciría en un 81%.
- 6.2. Al establecer la relación entre la planificación y la rotación del personal, se pudo constatar que existe vínculo visto que el nivel de significancia fue 0.000 resultando menor a 0,05, con un grado de correlación de 0.830 (correlación positiva considerable). En efecto mientras buena sea la planificación, el nivel de rotación será baja en el personal.
- 6.3. Al establecer la relación entre la organización y la rotación del personal, se pudo constatar que existe vínculo visto que el nivel de significancia fue 0.000 resultando menor a 0,05, con un grado de correlación de 0.786 (correlación positiva considerable). Lo que conlleva que mientras más eficiente sea la organización, el nivel de rotación será baja en el personal.
- 6.4. Los resultados determinan que existe relación entre la dirección y la rotación del personal, por cuanto el nivel de significancia fue 0.00, resultando menor a 0,05, con un grado de correlación positiva considerable de 0.845. En conclusión, una buena dirección en los planes puede contribuir a la reducción de la rotación de personal.
- 6.5. Para culminar, al establecer la relación entre el control y la rotación del personal, se pudo constatar que existe vínculo visto que el nivel de significancia fue 0.000 resultando menor a 0,05, resultando un coeficiente de correlación de 0.576, siendo este positivo medio.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme a cada conclusión, se recomienda:

- 7.1. Al gerente general de la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C, elaborar un plan de gestión de talento humano el cual permita mejorar el desempeño laboral y el incremento de conocimientos en sus colaboradores; así como también, retribuir los beneficios sociales según corresponda para evitar que los trabajadores opten por otras opciones laborales y dejen la empresa.
- 7.2. Al jefe del personal de la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C, elaborar anticipadamente las actividades que deben desarrollarse, tener claridad en sus objetivos y transmitirlos oportunamente a sus colaboradores con la intención de mantener al personal en la empresa.
- 7.3. A los colaboradores de la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C, mantener la organización de forma adecuada, con una estructura definida y con un ambiente de desarrollo efectivo que permita que los trabajadores se sientan a gusto con las actividades que realiza.
- 7.4. Al jefe del personal de la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C, mantener la dirección de manera efectiva fomentando el desarrollo profesional de cada uno de sus colaboradores por medio de reconocimientos por la labor efectuada en la misma, fomentando el trabajo en equipo.
- 7.5. A los colaboradores de la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C, mantener el control de la organización y realizar actividades que sigan contribuyendo con su mejora, asimismo, realizar la evaluación a los colaboradores con el monitoreo que corresponde y dar a conocer los resultados de los mismos para lograr la eficiencia.

REFERENCIAS

- Abdullah, C. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); 3rd ed.). <https://n9.cl/dbo8>
- Boselie, P; Van, J. (2019). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further. *Routledge*, 3(11), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Caldas, M. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)* (Editex (ed.); 2nd ed.). <https://n9.cl/l2k9>
- Calderón, E. (2019). *Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/d7y6>
- Carrera, O; González, M. (2018). Los efectos de la rotación de personal en la gestión del conocimiento de las empresas en México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 13(2), 260–267. <https://n9.cl/prtk3>
- Cerdas, V; Torres, N. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95–122. <https://n9.cl/eyu9a>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (Mc Graw Hill (ed.); 5th ed.). <https://n9.cl/ged1>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración y recursos humanos*. <https://n9.cl/ecawe>
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (Mac Graw Hill (ed.); 1st ed.).
- Choong, S. (2019). Becoming a Sustainable Organization: Focusing on Process, Administrative Innovation and Human Resource Practices. *Sustainability*, 11(2), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11133554>
- Correo, D. El. (2018, August 28). *¿Por qué la rotación laboral de los millennials es*

- buena? <https://gestion.pe/economia/management-empleo/rotacion-laboral-millennials-buena-mercer-245533-noticia/?ref=gesr>
- Cuba, M. (2018). *La gestión administrativa y la rotación del personal de la empresa Hensil Perú S.R.L. Lince 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/qg5bz>
- Cubillos, C; Reyes, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista FACCEA*, 7(1), 58–66. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/657>
- Domínguez, L. (2017). *Gestión Administrativa y Satisfacción de los Usuarios en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima -2016* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/aeal>
- ECORFAN. (2017). *Revista de negocios & PyMes*. 3. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num10/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N10.pdf
- Fayol, H. (2011). *Teoría administrativa*. <http://gestion-admtiva.blogspot.com/>
- González, S; Viteri, D. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. <https://n9.cl/r1zbn>
- Hussain, S. (2019). Factors Affecting Employees' Turnover Intention in Construction Companies in Klang, Selangor. *Social Science*, 2(3), 108–131. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5047>
- Iqbal, A. (2017). Employee Turnover: Causes, Consequences and Retention Strategies in the Saudi Organizations. *The Business Review, Cambridge*, 16(2), 275–281. <https://n9.cl/b6l68>
- Jiménez, F. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 4(3), 449–465. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.449-465>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144–157. <https://n9.cl/pzk6k>

- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (Ecoe Ediciones (ed.); 5th ed.). <https://n9.cl/pgh2c>
- Luisetto, M. (2018). Administration and Management. *Gavin Publishers*, 20(1), 1–4. <https://n9.cl/re298q>
- Mendivel, R; Lavado, C. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262–268. <https://n9.cl/owuxh>
- Mora, J. (2017). Gestión administrativa frente a la rotación del personal. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 2(14), 1–16.
- Ñaupas, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones de la U (ed.); 5th ed.). <https://n9.cl/gdgz3>
- Nolazco, F; Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *Innova Research Journal*, 5(1), 255–266.
- Nurettin, M. (2020). Determinants of the Turnover Intention of Construction Professionals: A Mediation Analysis. *Sustainability*, 12(954), 2–12. <https://doi.org/10.3390/su12030954>
- Paulini, R; Sánchez, F. (2013). *Relación Entre La Rotación De Personal Y La Productividad Y Rentabilidad De La Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://n9.cl/7fq5p>
- Raczyńska, M. (2016). *Process Management administration*. 12(4), 80–88. <https://n9.cl/97bv6>
- Raymond, E. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *Department of Business & Public Administration*, 1(1), 41–51. <https://n9.cl/oqy61>
- Reyes, S. (2019). *Gestión administrativa y su influencia en la rotación del personal de la empresa Inspectorate Services Perú S.A.C., Callao 2019*. Universidad Cesar Vallejo.
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Cientific*, 4(2), 153–172. https://doi.org/http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/v

iew/386

- Rojas, M; Marulanda, D. (2017). *Ingeniería Administrativa: Contabilidad y finanzas, marketing, producción y gestión del talento humano* (E. de la U (ed.)). <https://n9.cl/am5b4>
- Santos, E. (2017). The scientific field of administration: an analysis from the circle of theoretical matrices. *Fgv Ebape*, 15(2), 209–228. <https://n9.cl/bgoox>
- Surji, K. (2016). The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 53–65. <https://n9.cl/craa>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación* (E. de Colombia (ed.); 1st ed.). <https://n9.cl/2vubt>
- Trashlieva, V; Radeva, T. (2018). Administrative process modeling: An introduction to administrative services and procederus. *Technical University of Sofia, Bulgaria*, 2(12), 2–5. <https://n9.cl/gskn>
- Williams, R; Smith, A. (2019). Small business strategic management practices and performance: A configurational approach. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 33(1), 2378–2396. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1677488>
- Wynen, J; Van, W. (2019). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Routledge*, 21(5), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>
- Zahra, S. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1–12. <https://n9.cl/58dil>
- Zhang, Y. (2016). A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(2), 85–91. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2016.42010>

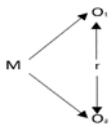
ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Es parte de un plan operativo que se encarga de poder llevar un control adecuado de cada uno de los procedimientos que se consideran relevante para las compañías y se puedan mantener un control adecuado de cada uno de sus actividades planteadas con el cumplimiento del buen manejo de la organización de cada uno de sus procesos administrativos (Chiavenato, 2011, p.248)	Son actividades encaminadas en la dirección y organización de una empresa. Para su evaluación se aplicará un cuestionario a los colaboradores de la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de Adaptación - Planificación Integrada - Lista de Verificación - Cronograma de actividades - Programas 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Diagrama de flujo de datos - Método de Jerarquización 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Aplicación de los métodos de motivación - Aplicación de los estilos de liderazgo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Inspecciones - Supervisiones - Procedimientos escritos - Programas de Producción 	
Rotación del Personal	La rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; y se define por el volumen de personas que ingresan a la organización y las que salen de ella (Chiavenato, 1999, p.16)	Es el movimiento de empleados que entran y salen de una organización. Para su evaluación se aplicará un cuestionario a los colaboradores de la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C	Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Beneficios sociales - Programas de capacitación - Ambiente laboral - Acompañamiento - Políticas internas - Recursos - Objetivos personales 	Ordinal
			Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas laborales - Situación económica - Tecnología y comunicaciones - Demanda laboral 	

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre la planificación y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020? - ¿Cuál es la relación entre la organización y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020? - ¿Cuál es la relación entre la dirección y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020? - ¿Cuál es la relación entre el control y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la planificación y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020 - Determinar la relación entre la organización y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020 - Determinar la relación entre la dirección y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020 - Determinar la relación entre el control y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La relación es significativa entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: La relación es significativa entre la planificación y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p> <p>H2: La relación es significativa entre la organización y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p> <p>H3: La relación es significativa entre la dirección y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p> <p>H3: La relación es significativa entre el control y la rotación del personal en la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, transversal</p> <p>Esquema:</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 20px;"> <p>Donde: M = 32 colaboradores O₁ = Gestión administrativa O₂ = Rotación del personal r = relación</p> </div>  </div>	<p>Población</p> <p>Integrada por 32 colaboradores la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p> <p>Muestra</p> <p>Integrada por 32 colaboradores la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión administrativa</td> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Rotación del personal</td> <td style="text-align: center;">Factores internos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Factores externos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	Rotación del personal	Factores internos	Factores externos
Variables	Dimensiones												
Gestión administrativa	Planificación												
	Organización												
	Dirección												
	Control												
Rotación del personal	Factores internos												
	Factores externos												

Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuente de información	Instrumento	Valoración estadística
Gestión Administrativa	Planificación	Planificación de Adaptación	Ítem 1 al 3	1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi Siempre y 5=Siempre	32 colaboradores la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020	Cuestionario	Alfa de Crombach y correlación de Pearson.
		Planificación Integrada	Ítem 5 al 6				
		Lista de Verificación	Ítem 7				
		Cronograma de actividades	Ítem 8				
		Programas	Ítem 9				
	Organización	Diagrama de flujo de datos	Ítem 10 al 14				
		Método de Jerarquización	Ítem 15 al 18				
	Dirección	Supervisión	Ítem 19 al 20				
		Aplicación de los métodos de motivación	Ítem 21 al 22				
	Control	Aplicación de los estilos de liderazgo	Ítem 23 al 24				
		Inspecciones	Ítem 25 al 26				
		Supervisiones	Ítem 27 al 28				
		Procedimientos escritos	Ítem 29 al 30				
Programas de Producción		Ítem 31 al 32					
Rotación del Personal	Factores internos	Remuneración	Ítem 1	(1) Muy en desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Indiferente (4): De acuerdo; (5): Muy de acuerdo.	32 colaboradores la empresa Constructora Pérez Y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020	Cuestionario	Alfa de Crombach y correlación de Pearson.
		Beneficios sociales	Ítem 2				
		Programas de capacitación	Ítem 3				
		Ambiente laboral	Ítem 4				
		Acompañamiento	Ítem 5				
		Políticas internas	Ítem 6				
		Recursos	Ítem 8 al 10				
	Objetivos personales	Ítem 11 al 12					
	Factores externos	Ofertas laborales	Ítem 13				
		Situación económica	Ítem 14				
		Tecnología y comunicaciones	Ítem 15				
		Demanda laboral	Ítem 16 al 20				

Instrumentos de recolección de datos

Información sociodemográfica

Con la finalidad de evaluar los cuestionarios elaborados, es importante que responda la información especificada en los siguientes.

Para ello marque con X, las opciones que usted cree conveniente.

*Genero

Femenino	Masculino

*Grado de instrucción

Secundaria completa	Superior Técnico	Superior Universitario

*Estado civil

Soltero	Casado	Viudo	Divorciado

*Edad

.....

*Procedencia

.....

VARIABLE – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El vigente estudio tiene como propósito de describir la gestión administrativa de la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C. Moyobamba 2020, en la cual nos permitirán conocer más a fondo el problema que se está presentado, dado a ello este instrumento se utilizara solo como fines académicos, por ello se pide que

responda con total sinceridad. En donde debe señalar con (X) en los cuadros la respuesta adecuada.

Escala de valoración

Valor	Categorización
(1)	Nunca
(2)	Casi nunca
(3)	A veces
(4)	Casi siempre
(5)	Siempre

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Escala				
D1: Planeación	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que la misión de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C permite dar un mejor servicio?					
2. ¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
3. ¿Considera Ud. Que la visión de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C permite dar un mejor servicio?					
4. ¿Considera Ud. Que los objetivos de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C permite brindar un mejor servicio?					
5. ¿Considera Ud. Que los objetivos de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C están bien definidos para lograr un mejor servicio?					
6. ¿Considera Ud. Que los objetivos de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C son alcanzados en el tiempo planificado?					
7. ¿Considera Ud. Que las metas que formula la Constructora Pérez y Pérez S.A.C facilita el logro de los objetivos?					
8. ¿Los planes y proyectos de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C fueron ejecutados según el presupuesto?					
9. ¿El personal tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?					
D2: Organización					
10. ¿Existe una estructura organizativa definida en la Constructora Pérez y Pérez S.A.C que ayude a brindar un mejor servicio?					
11. ¿Es adecuada la estructura organizativa de la Institución para dar un mejor servicio?					
12. ¿Se encuentran bien definidas las líneas de autoridad en la estructura organizativa de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C para lograr el objetivo?					
13. ¿Ud. sabe dónde está ubicado su cargo en la estructura organizativa de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					

14. ¿Ud. cumple las funciones inherentes a su cargo dentro de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
15. ¿Ud. realiza las tareas o actividades que le son asignadas dentro de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
16. ¿Existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?					
17. ¿Existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					
18. ¿Se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?					
D3: Dirección					
19. ¿Ud. recibe algún tipo de reconocimiento de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C, cuando realiza efectivamente su trabajo?					
20. ¿Ud. realiza las actividades dirigidas a la motivación al logro de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
21. ¿Sus opiniones, ideas y pensamientos son tomados en cuenta para la toma de decisiones?					
22. ¿Las decisiones que se toman son las más acertadas a la hora de presentarse un problema en el área donde labora?					
23. ¿Las actividades que realiza dentro de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C están enmarcadas en trabajo en equipo?					
24. ¿Existe compenetración y empatía en el equipo para realizar las tareas?					
D4: Control					
25. ¿Es necesaria la aplicación de un tipo de control dentro del área de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
26. ¿Se aplica algún tipo de control dentro de la Institución que permita el logro de los objetivos organizacionales?					
27. ¿El uso de los tipos de control (Previo, Simultaneo y Posterior) permiten comparar los resultados planificados con los obtenidos dentro de la Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
28. ¿Los Jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?					
29. ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?					
30. ¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?					
31. ¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?					
32. ¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					

Fuente: Domínguez (2017).

VARIABLE –ROTACION DEL PERSONAL

Para obtener resultados coherentes frente a los problemas que la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C. Moyobamba 2020, en la cual nos permitirá tomar mejores decisiones en las actividades correspondientes con el propósito de poder responder a los objetivos planteados, en donde toda información será utilizada solo como fines académicos. Por ello se le recomienda responder con total sinceridad, y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

Escala de valoración

Valor	Categorización
(1)	Nunca
(2)	Casi nunca
(3)	A veces
(4)	Casi siempre
(5)	Siempre

ROTACION DEL PERSONAL	Escala				
D1. Factores internos	1	2	3	4	5
1. ¿Comparando con lo del mercado local, se siente satisfecho con la remuneración?					
2. ¿Los beneficios sociales y de compartir, son buenos, por lo que ningún colaborador de la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C dejaría fácilmente su cargo a disposición?					
3. ¿La supervisión en la Constructora Pérez y Pérez S.A.C es una especie de acompañamiento para mejorar el desempeño y no produce tensión en el trabajo?					
4. ¿La empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener y mejorar el desempeño en el trabajo y se vislumbra un futuro mejor (desarrollo)?					
5. ¿La distribución de los materiales de construcción y otros equipos, así como, la iluminación, ventilación, etc., son los más adecuados?					
6. ¿El trabajo en esta empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C, le llena de orgullo y satisfacción laboral?					
7. ¿Los principios, valores y patrones de desempeño son altos y todos cumplen, generando un clima organizacional importante en la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					

8. ¿La capacitación y acompañamiento en el desempeño laboral es constante en la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C?					
9. ¿Las políticas disciplinarias y su práctica es una virtud de los colaboradores?					
10. ¿La empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C comparte sus utilidades de manera conveniente, en fechas tradicionales y fechas especiales relacionadas con el colaborador?					
11. ¿La empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C asigna y facilita recursos necesarios para que el trabajo sea eficiente?					
12. ¿Cada puesto de trabajo es tan importante y satisface plenamente expectativas de cada colaborador de la empresa?					
13. ¿El ambiente organizacional en el trabajo actual, ayuda a lograr objetivos personales y competitivos para satisfacer necesidades familiares?					
14. ¿Los ejecutivos, tienen un buen trato que motivan y generan confianza?					
D2. Factores externos					
15. ¿Se aprecia mayor oferta laboral profesional, técnico y de mano de obra no calificada?					
16. ¿El mercado laboral en la región de San Martín, es competitivo, tanto en la demanda como en la oferta de profesionales, técnicos y de mano de obra no calificada?					
17. ¿La situación económica de la Región de San Martín, afectó significativamente a las empresas constructoras emergentes de la región?					
18. ¿La situación económica de la Región, ha sufrido un declive, en el año presente, afectando a la demanda en el mercado laboral?					
19. ¿Las empresas de la Región de San Martín, están al ritmo de los avances tecnológicos y de la comunicación, afectando a la demanda en el mercado laboral?					
20. ¿Se tiene una especie de boom empresarial para su crecimiento y nuevas, favoreciendo de manera importante a mayor demanda en el mercado laboral?					

Fuente: Paulini y Sánchez (2013).

Base de datos

Gestión administrativa

Colab	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																
	D1: Planeación									D2: Organización									D3: Dirección								D4: Control						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
C1	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	
C2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
C3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
C4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	
C5	3	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	4	1	1	1	1	3	3	3	1	5	5	3	5	3	5	4	2	
C6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	
C7	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	
C8	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
C9	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	
C10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
C12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
C13	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	
C14	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
C15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	2	
C16	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	2	2	3	2	3	3	2	5	4	4	4	4	3	3	2	
C17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
C18	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	2	2	3	2	3	5	4	3	4	4	4	4	2	
C19	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4	5	5	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	2	
C20	4	3	3	3	3	2	3	1	2	4	4	3	2	4	4	5	2	2	1	4	2	3	2	2	5	5	4	4	5	4	2	2	

Rotación del personal

ROTACION DEL PERSONAL																				
D1. Factores internos														D2. Factores externos						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
C1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
C2	5	3	4	4	4		3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4
C3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
C4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
C5	4	2	1	1		2	1	2	4	4	4	3	2	2	3	5	2	2	3	3
C6	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	4
C7	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
C8	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3
C9	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
C10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4
C12	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
C13	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	2	2
C14	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
C15	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	1	2
C16	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	4	2	2
C17	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
C18	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5
C19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	5	5	1	1
C20	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	5	5	2	2

Índice de confiabilidad

Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	32

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	103,4000	261,726	,687	,933
Ítem2	103,6000	256,463	,758	,932
Ítem3	103,3000	259,274	,683	,933
Ítem4	103,4500	258,787	,746	,932
Ítem5	103,6000	264,463	,741	,933
Ítem6	103,8000	261,958	,634	,933
Ítem7	103,5500	263,945	,746	,932
Ítem8	103,8000	256,695	,660	,933
Ítem9	103,6000	260,674	,661	,933
Ítem10	103,4000	260,253	,692	,932
Ítem11	103,2000	266,379	,331	,938
Ítem12	103,3500	260,450	,684	,933
Ítem13	103,5500	263,945	,488	,935
Ítem14	103,0500	260,892	,665	,933
Ítem15	102,8000	270,274	,416	,935
Ítem16	102,5500	301,208	-,618	,946
Ítem17	103,9500	267,103	,480	,935

Ítem18	103,7500	262,829	,589	,934
Ítem19	104,4000	257,726	,694	,932
Ítem20	104,0500	261,313	,613	,933
Ítem21	104,2000	260,063	,759	,932
Ítem22	103,7500	268,408	,747	,933
Ítem23	103,6500	261,503	,811	,932
Ítem24	103,9500	261,945	,709	,932
Ítem25	103,1000	285,989	-,155	,941
Ítem26	103,2500	272,618	,303	,937
Ítem27	103,7000	270,853	,495	,935
Ítem28	103,0000	272,421	,377	,936
Ítem29	103,0000	270,842	,496	,935
Ítem30	103,3000	263,379	,628	,933
Ítem31	103,2000	266,800	,611	,934
Ítem32	104,1000	262,305	,697	,933

Rotación del personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	90,0
	Excluido ^a	2	10,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem1	58,2222	105,359	,511	,921
ítem2	59,0000	104,000	,560	,920
ítem3	58,8333	104,265	,684	,918

ítem4	58,8889	105,516	,680	,919
ítem5	58,3889	105,428	,511	,921
ítem6	58,4444	102,497	,664	,918
ítem7	58,2778	106,683	,710	,919
ítem8	58,7222	99,389	,802	,915
ítem9	58,3889	98,722	,866	,913
ítem10	58,6111	97,075	,795	,915
ítem11	58,0556	101,114	,817	,915
ítem12	58,1667	101,206	,841	,915
ítem13	58,3889	100,840	,808	,915
ítem14	58,7222	101,271	,837	,915
ítem15	58,4444	100,614	,782	,915
ítem16	58,0000	108,824	,412	,923
ítem17	57,5000	116,265	-,131	,936
ítem18	57,3889	117,193	-,183	,936
ítem19	58,6111	100,487	,582	,921
tem20	58,3889	98,252	,682	,918

X
U
Tablero de mandos de ejercicios

[> Turnitin Informe final ?](#)

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
tesis final	18 Ene 2021 11:27 -05	--	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: green; margin-right: 5px;"></div> 18% <div style="margin-left: 10px;"> ↑ ↓ ☰ </div> </div>



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE ACEPTACION DE TESIS PARA REALIZAR LA TESIS

CONSTRUCTORA PEREZ & PEREZ S.A.C

HACE CONSTAR

Que la señorita Diana Lucerito Acuña López, identificada con DNI N°75613847, estudiante de la escuela de administración, de la Universidad César Vallejo - Filial Moyobamba, viene desarrollando en esta empresa su tesis de grado titulado: "Gestión Administrativa y Rotación del personal de la Empresa Constructora Perez & Perez s.a.c – Moyobamba 2020", de manera que queda autorizada para recibir la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados, agradeciendo de antemano por los trabajos realizados en nuestra empresa.

Moyobamba, 16 de Octubre del 2020


CONSTRUCTORA PEREZ & PEREZ S.A.C.
PEDRO PEREZ RIVERA
GERENTE GENERAL



NOTA INTERNA N° 235- 2020-OFICINA/GG.

PARA : Jefe de Operaciones en proyectos, Jefe de Administración y finanzas y Jefe de Logística

DE : Gerente General
Pedro Pérez Rivera

FECHA : 21 de Diciembre del 2020

ASUNTO : CUESTIONARIO PARA TESIS

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que, debido a un estudio a la Gestión Administrativa y Rotación de Personal que se viene realizando dentro de mi representada, por parte de una estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad César Vallejo- Filial Moyobamba, se solicita a los jefes de cada área, así como al personal bajo vuestro mando colaborar con el llenado de dicho cuestionario en el transcurso de la semana.

Cabe precisar que, el llenado del cuestionario será de manera virtual mediante el siguiente link <https://forms.gle/4uFfbaEe4DDeRz158>, el cual también será enviado a los correos corporativos de cada uno de los colaboradores de esta empresa.

Sin otro particular me suscribo de usted.



CONSTRUCTORA PEREZ & PEREZ S.A.C.
PEDRO PEREZ RIVERA
GERENTE GENERAL





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : José Padilla Hidalgo
Institución donde labora : Poder Judicial
Especialidad : Licenciado en Administración con Maestría en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Domínguez (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION ADMINISTRATIVA.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION ADMINISTRATIVA.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL PRESENTE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ES
VÁLIDO Y APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Moyobamba 03 de Diciembre de 2020



REPÚBLICA PERUANA
Mg. José Padilla Hidalgo
PROMOTOR DE INVESTIGACIÓN
Bg. CLAD 971719

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : José Padilla Hidalgo
 Institución donde labora : Poder Judicial
 Especialidad : Licenciado en Administración con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Rotación del Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : (Paulini & Sánchez Llerena, 2013)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ROTACION DEL PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ROTACION DEL PERSONAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ROTACION DEL PERSONAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL PRESENTE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ES VÁLIDO Y APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Moyobamba, 03 de Diciembre de 2020



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Julion Tomangullo Sepúlveda
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – IESTP*AM*
 Especialidad : Licenciado en Administración con Maestría en Educación y
 Doctor en Ciencias de La Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Domínguez (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION ADMINISTRATIVA.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION ADMINISTRATIVA.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4	1

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene coherencia entre: problema - objetivos - hipótesis variables por lo que es recomendable su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4

Moyobamba 03 de Diciembre de 2020

Julion Tomangullo Sepúlveda
 Lic. EN ADM.
 CLAD N° 7660

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Julion Tomanguillo Sepúlveda
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – IESTP*AM
 Especialidad : Licenciado en Administración con Maestría en Educación y Doctor en Ciencias de La Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Rotación del Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : (Paulini & Sánchez Llerena, 2013)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ROTACION DEL PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ROTACION DEL PERSONAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ROTACION DEL PERSONAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene coherencia entre problema - objetivo - descripción variable por lo que se recomienda su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Moyobamba, 03 de Diciembre de 2020



Dr. Julion Tomanguillo S.
 LIC. EN ADM.
 CLAD N° 7000

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pereyra Gonzales Tony Venancio
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Domínguez (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION ADMINISTRATIVA.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION ADMINISTRATIVA.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					40	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Moyobamba 18 de Noviembre de 2020


 Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAVE: 2020



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pereyra Gonzales Tony Venancio
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Rotación del Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : (Paulini & Sánchez Llerena, 2013)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ROTACION DEL PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ROTACION DEL PERSONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ROTACION DEL PERSONAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 'Excelente', sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Moyobamba, 18 de Noviembre de 2020


 Tony Venancio Pereyra Gonzales
 C.I. 10412007