



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE NEGOCIOS - MBA**

Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad  
de la Empresa “Sef Peru Holding 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Carhuapoma Rodríguez, Yohver Alexander (ORCID: 0000-0003-2228-1539)

**ASESOR:**

Mg. Ing. Agurto Marchán, Winner (ORCID: 0000-0002-0396-9349)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Recursos Humanos

**Piura - Perú**

**2019**

### **Dedicatoria**

A Dios, por darme salud y guiarme por el camino que debo seguir ya que sin él no sería posible la culminación de este gran reto.

A mi padre que desde el cielo me guía, a mi madre por su apoyo y a mis hijas por ser el motor que me impulsa a seguir adelante.

**Agradecimiento:**

A Dios, por las oportunidades de vida que me brinda dándome la fuerza necesaria para seguir siempre adelante.

A mi asesor por todo el apoyo brindado en el desarrollo de la presente investigación.

A mis compañeros por el mutuo apoyo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento: .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>22</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	23
3.2 Variables y Operacionalidad .....	24
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
3.5 Procedimientos .....	26
3.6 Métodos de análisis de los datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	27
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>29</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>51</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Población .....	25
Tabla 2 Tabla cruzada Rotación * Productividad.....	30
Tabla 3 Tabla cruzada FI * PRODUCTIVIDAD.....	33
Tabla 4 Tabla cruzada D FE*PRODUCTIVIDAD.....	34
Tabla 5 Tabla cruzada COMP*PRODUCTIVIDAD .....	35
Tabla 6 Correlación: Rotación * Productividad .....	36
Tabla 7 Correlación: Fe * Productividad.....	37
Tabla 8 Correlación: Fi * Productividad .....	38
Tabla 9 Correlación: Comp * Productividad.....	39
Tabla 10 Matriz de Operacionalización de varibales .....	52
Tabla 11 Matriz de consistencia .....	53

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de rotación de personal.....	31
Figura 2 Nivel de productividad.....	32

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019” tuvo como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de la empresa en mención. La investigación tiene un diseño no experimental debido a que no se manipularan intencionalmente las variables, además que tiene un enfoque descriptivo correlacional, porque solamente se describirán las tendencias, comportamientos del grupo de estudio para luego conocer la relación entre las variables. Se aplicaron dos cuestionarios uno para rotación de personal y otro para productividad a una muestra de 54 trabajadores la técnica que se utilizo fue la encuesta y el instrumento el cuestionario en este caso se aplicaron dos cuestionarios uno para la variable rotación de personal y otro para productividad. Según la prueba de Spearman nos arrojó como resultado una significancia de 0.607 la cual es mayor a 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa esto quiere decir que se confirma que no existe relación entre los factores de rotación de personal y la productividad.

**Palabras Claves:** Rotación de personal, remuneración, ascensos, productividad, eficacia.

## ABSTRACT

The present research work entitled "Factors of staff turnover and its relationship with the productivity of the company Sef Peru Holding SAC 2019" had the objective of study to determine the relationship between staff turnover and the productivity of the company in mention. The research has a non-experimental design due to the fact that the variables were not intentionally manipulated, in addition to having a correlational descriptive approach, because only the trends and behaviors of the study group will be described to later know the relationship between the variables. Two questionnaires were applied, one for staff turnover and the other for productivity, to a sample of 54 workers. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. In this case, two questionnaires were applied, one for the variable of staff turnover and another for productivity. According to the Spearman test, it resulted in a significance of 0.607, which is greater than 0.05, therefore the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected, this means that it is confirmed that there is no relationship between the factors of staff turnover and productivity.

**Keywords:** Personnel rotation, remuneration, promotions, productivity, efficiency.

# **I. INTRODUCCIÓN**

La Gestión de Recursos Humanos actualmente es un componente estratégico y primordial para el crecimiento de las organizaciones y es un aspecto importante para el crecimiento y evolución de las mismas. Por ser el potencial humano el recurso máspreciado que tiene una organización o empresa y el país en general, es necesario fomentar su desarrollo a mayor medida posible, por ello es un gran desafío para cualquier empresa el saber cuán motivados y satisfechos están sus colaboradores, lo que se ve plasmado en el grado de estabilidad del equipo de colaboradores y en el nivel de compromiso de estos con los resultados de la empresa de la cual forman parte.

La inestabilidad laboral es una gran dificultad habitual que se presenta en las empresas; y que origina consecuencias perjudiciales para la organización o empresa y posteriormente se agrava cuando resulta sumamente complicado cubrir la plaza de trabajo vacante, sobre todo si la propuesta de trabajo es poco atractiva y además el salario o remuneración es baja o no esta de acorde con el mercado laboral. Usualmente detrás de una desmedida rotación laboral se refleja la desmotivación, el descontento, la insatisfacción, y esto a su vez involucra una serie de aspectos relacionados casi siempre, a una deficiente Gestión de Talento Humano.

En los últimos años se ha suscitado un considerable movimiento de trabajadores o colaboradores en el país debido en primera instancia a las excesivas dificultades materiales. Los centros de investigación del país no fueron ajenos a este escenario ya que también se vieron afectados, es por eso que el objetivo del trabajo es realizar un estudio teórico sobre la fluctuación laboral que permita extender los conocimientos sobre el tema y llevar a cabo una investigación en cualquier organización o empresa con la finalidad de dar solución a la problemática actual que existe.

En el presente trabajo se ha decidido investigar acerca de la rotación del personal que existe en la organización y su vínculo con la productividad de la misma. Es importante mencionar que vivimos en un mundo cambiante y competitivo, nuestro

objetivo es mejorar el alto grado de rotación a través de una propuesta que la desarrollaremos más adelante.

Empezaremos por definir qué significa rotación del personal, y la importancia de saber controlar este fenómeno. Tomaremos en cuenta el término “rotación” y en qué momento se empezó a presentar dentro de las organizaciones, así como las consecuencias que este trae consigo. Según Rodríguez (1998), considera la rotación de personal como “el derecho a explorar nuevas opciones y nuevos estímulos profesionales y económicos para acrecentar el estatus personal y profesional, también indica que es algo consustancial con la conducta del ser humano e implica varios elementos que suman o aportan al desarrollo de la carrera profesional de la persona”.

(Aca, 2018) sostuvo que las consecuencias de rotación de personal en una empresa son: mala reputación de la marca ya que al realizar el proceso de selección para cubrir un puesto vacante, la cubren y en un periodo de pocos días o semanas vuelven a convocar la misma vacante esto debido a que no se tiene un proceso de reclutamiento adecuado en la organización y esto genera en el candidato que se presenta, varias emociones y dudas, también refiere que una empresa con alto índice de rotación de personal, es percibida negativamente en el mercado laboral. Hace hincapié del mal clima laboral y refiere que cuando hay constante rotación de personal, se produce un ambiente hostil, la percepción de los trabajadores, se definen como: “seguiré yo” y si me despiden, “¿cómo voy a seguir cumpliendo con mis compromisos financieros?”, etc. Esto trae como consecuencia la incertidumbre laboral, la cual impacta fuertemente en el desempeño de los trabajadores generando depresión, falta de concentración en las actividades laborales.

Respecto a la productividad, (López, 2013), “La productividad es la reproducción de capital en general, la cual debe estar respaldada por la moral y la ética, para que exista un bien social en concordancia con la ecología del planeta. Con esto se quiere decir terminantemente, que, si la reproducción de riqueza no cumple esos requerimientos, y solo con la celeridad y el ahorro en el manejo de los

recursos para producir de manera significativa; le faltaría una parte importante, que es establecer la política social importante en la disposición de la riqueza para tener un bienestar integral colectivo”.

La globalización y la variación constante que existe en todo el mundo han propiciado que las empresas adquieran un alto grado de competitividad y productividad para de esta manera alcanzar su permanencia y crecimiento en el mercado, por lo tanto, es fundamental prestar atención hasta en el más mínimo detalle que se pueda ofrecer con el único fin de lograr las metas de la empresa.

Actualmente nuestro país ha sido uno de los países que presenta un elevado grado de rotación laboral en toda Sudamérica. Con un promedio de 20 %, por lo tanto, se encuentra por encima de la media de la región que es 10,9 %, de acuerdo al estudio realizado por PWC difundido en un portal local Rosana Patricia Vargas Masías, catedrática del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos en ESAN, refiere que puede considerarse bajo diferentes ópticas. Las cuales cambian entre el tipo de organización o empresa, particularidad del sector, coyuntura del mercado donde se sitúa la empresa, entre otras. (ESAN, 2019).

Este fenómeno también afecta a Sef Perú Holding SAC, se genera por la sustitución del trabajador de forma voluntaria e involuntaria, influye también la magnitud de colaboradores que ingresan a la empresa y los que salen de ella, esto puede ser ocasionado por causas externas o internas, como son: mejor oferta laboral, situación económica, la oferta y demanda del recurso humano, y también como el salario y prestaciones, condiciones laborales y jornada de trabajo.

Debido a la rotación de personal, la productividad se ve afectada ya que el logro de los objetivos o metas trazadas no son constantes, en varios casos se tuvieron que contratar nuevos colaboradores los cuales no se adecuan a su puesto de trabajo por lo que se ausentan o renuncian. También, podemos mencionar que actualmente en la empresa el perfil del trabajador no es el adecuado ya que en

su mayoría los nuevos trabajadores son demasiado jóvenes sin ningún tipo de experiencia en el rubro y esto pues genera un bajo nivel de compromiso.

En el presente trabajo de investigación se presentan los siguientes problemas tanto general como específicos, como problema general; ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal en la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019?; como problemas específicos, ¿Cómo se analizará el nivel de los factores de rotación de personal de la empresa Sef Perú Holding SAC?; ¿Cómo evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC?; ¿Cómo se debe determinar la relación entre los factores internos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC?; ¿Cómo determinar la relación entre factores externos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC?; ¿Cómo se determinar la relación entre el factor compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC?.

El presente trabajo de investigación se justifica ya que representa una oportunidad importante para la empresa que es objeto de investigación ya que hoy en día el factor humano es sumamente importante, en la actualidad, es necesario llevar a cabo un estudio de su comportamiento de estas dos variables para de esa forma determinar la relación que existe en la empresa Sef Perú Holding SAC. La investigación radica en determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad, lo que puede traer como consecuencia pérdidas o ganancias para la empresa.

Por otro lado, los resultados y conclusiones de esta investigación están orientada a contribuir y aportar a la sociedad empresarial nuevas formas de crecimiento y de posicionamiento de mercado y como consecuencia a que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida o calidad de vida.

La hipótesis general del presente estudio es, H0 La rotación de personal no tiene relación en la productividad en la empresa Sef Perú holding SAC 2019, como hipótesis específicas; HE1. Existe relación entre los factores externos y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019; HE2. Existe relación

entre los factores internos y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019; HE3. Existe relación entre los factores de compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

El objetivo General de este estudio es determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Sef Perú Holding SAC 2019, como objetivos específicos; OE1. Analizar el nivel de los factores de rotación de personal de la empresa Sef Perú Holding SAC; OE2. Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC; OE3. Determinar la relación entre los factores internos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC; OE4. Determinar la relación entre factores externos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC; OE5. Determinar la relación entre el factor compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Una vez teorizado las variables de estudio, a continuación, se detallará los trabajos previos que tienen relación con el tema de investigación siendo estos trabajos internacionales y nacionales.

Olaya (2015), realizó una investigación basada en el análisis de lo que causa la rotación de personal en una empresa de nombre Holcrest S.A.S, donde su objetivo general fue identificar cuáles son las causas que repercuten en la rotación del talento humano en la empresa donde se realizó la investigación, el estudio parte de una encuesta aplicada a los empleados ya que se realiza una investigación cuantitativa de tipo descriptiva. Y los resultados reflejan que las razones que impactan en la rotación de personal son la remuneración, línea de carrera, reconocimiento, clima laboral e innovación. Por lo que se recomienda tomar en cuenta estos aspectos y tomar decisiones de mejora y como consecuencia minimizar las razones ya mencionadas.

Salazar (2015), En su investigación acerca del absentismo, la rotación del personal, y la productividad de los colaboradores de la empresa Ángeles eventos, realizada en el año 2010, llegó a determinar que el vínculo entre la rotación del personal y el absentismo laboral con la productividad es considerable, para llegar a esta conclusión se utilizó un estudio de tipo correlacional cuantitativo y también la revisión documentaria en los departamentos de talento humano y la jefatura de operaciones. Así como un cuestionario dirigido a los trabajadores, Por lo cual determina la rotación laboral fue moderada y el absentismo tuvo una variación considerada normal, respecto a la productividad se determinó que hubo un aumento en algunos meses del año. Ya que al realizar el estudio de ambas variables en forma estadística reflejan algunos cambios los cuales no inciden de manera directa con la productividad.

Moreno (2017), En su investigación acerca de las principales causas de la rotación de personal en una empresa en ciudad de Bogotá, Este estudio aborda una investigación referida a la Rotación de personal, ya que es una dificultad que en los últimos años ha tenido una enorme repercusión difusión y expansión, y alcanzando a deteriorar el desempeño laboral y a su vez beneficiar a la red

productiva en la mayoría de empresas alrededor del mundo. En el estudio realizado se tratará el tema respecto a sus consecuencias, causas primordiales de este problema que afrontan las empresas, así como también sus colaboradores, con un marco referencial, que concede al leyente adaptarse a las definiciones básicas que se usaran de acuerdo al desarrollo la investigación, para un mejor entendimiento. Se adjuntan estudios realizados por distintos medios, con la finalidad de analizar, comprender y entender su desenvolvimiento y funciones que podemos llevar a cabo en la empresa.

Castillo (2018), En su investigación basada en un estudio acerca de la incidencia de la rotación de personal sobre la productividad en una empresa exportadora, realizada en el periodo 2014 al 2017; en dicha investigación se realizó un análisis correlacional entre las dos variables y se utilizó como instrumento de investigación la entrevista la cual se realizó al personal de producción y con la información obtenida se determinó que el nivel de incidencia en la productividad se presenta en una proporción baja”. Por lo que se recomienda que la organización brinde un mayor bienestar a sus trabajadores ya que ellos son el recurso más valioso, es por eso que el empezar una buena relación entre empleador y empleado podría garantizar un mejor desempeño en el desarrollo del trabajo.

Miller (2016), En su tesis acerca de la influencia que ejerce la rotación de personal sobre la productividad del área de créditos grupales de una empresa financiera ubicada en la ciudad de Trujillo, durante el año 2016. Nos refiere que el objetivo principal fue identificar el impacto de la rotación de personal en la productividad del área de préstamos grupales de la empresa compartamos. El método usado es el descriptivo – analítico, por lo que se concluye que la rotación de personal predomina de forma negativa en la productividad, la herramienta que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta.

Cusacani (2017), En su tesis acerca de la rotación del capital humano y productividad dentro de una empresa de productos pesqueros de la ciudad de Tacna, llevada a cabo en el periodo noviembre 2015 – abril 2016; se estableció

como objetivo principal llegar a determinar el tipo y nivel de relación existente entre la rotación y la productividad en la mencionada institución. Para lo cual se utilizó como herramienta la encuesta a los trabajadores de la empresa, por lo que se concluye que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación de personal y productividad de la empresa en mención.

Becerra (2018), En su investigación en la cual abordó el tema de la productividad y su vínculo con la rotación de personal y productividad, dentro una empresa de servicios logísticos ubicada en la región Callao, en el año 2018, tuvo como propósito general, determinar de qué manera se asocia la rotación de personal con la productividad, en un área específica de la empresa de servicios logísticos. El análisis de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, basada en un diseño no experimental, alcanzando a un nivel correlacional, utilizando la técnica de la encuesta y aplicando el cuestionario como instrumento, el cual fue aplicado a los colaboradores de la mencionada empresa; basados en los resultados obtenidos se llega a concluir que existe una relación positiva considerable.

Cancho (2017), En su investigación en la cual se evaluó la productividad del personal y su rotación dentro de una empresa minera en el año 2017, investigación realizada en la universidad de Huánuco, en la que se estableció como propósito principal identificar de qué manera afecta la rotación de personal en la productividad de la empresa, el enfoque fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, tomando como técnica de recolección de datos la encuesta y por ende se elaboraron como instrumentos, dos cuestionarios. De acuerdo a los hallazgos que se obtuvieron se llegó a la conclusión de que la rotación de personal no influye de manera significativa en la productividad de la empresa puesto que el área encargada al detectar estos inconvenientes cubre rápidamente los puestos de trabajo vacantes.

Después de haber teorizado los trabajos previos referente al tema de investigación, a continuación, se enunciaras los antecedentes teóricos.

Chiavenato (2010), nos dice la fluctuación de personal entre una organización y su entorno se determina por la magnitud de individuos que se incorpora y desincorporan de la organización o empresa ya que esto se refleja a través de un índice mensual o anual con el propósito de realizar comparaciones tanto de entrada como de salida del personal en la organización. Esto se refleja a través del vínculo porcentual entre los ingresos y los retiros, y el promedio de los colaboradores que integran la organización o empresa en un determinado ciclo o periodo (p.116).

Una de las primeras determinaciones por moldear el significado de rotación lo llevo a cabo (Mobley, 1977). En su estudio considero dos fases: la primera fase hace mención a las variables que tienen que ver con las actitudes, maneras o formas de realizar el trabajo y con la rotación; las cuales están vinculadas con el propósito de renuncia y, de manera indirecta, a la renuncia como tal, planteando detalladamente que existen pasos intermedios los cuales forman parte de una sucesión causal que va desde la satisfacción en la realización del trabajo o el desistimiento del mismo. Además, los propósitos e intenciones de búsqueda de trabajo y renuncia son el resultado de la valoración que hace el colaborador para comparar lo que acontece en su trabajo con otra opción laboral.

El segundo modelo planteado por (Mobley, Griffeth, Hand y Meglino, 1979) reconoce otras causas que influyen a la rotación de personal. Ya que refiere causas que tienen que ver con el trabajo y causas no relacionadas con el trabajo que pueden influir en la determinación de renuncia. Dicho de otra forma, considera una clase más amplia de factores. Uno de estos, es el deseo de búsqueda de trabajo y la renuncia los cuales están influenciados por la satisfacción con las mejoras obtenidas del cargo que desempeña actualmente el colaborador, dichas mejoras generalmente son económicas.

El tercer modelo planteado en esta investigación es el que propone (Price y Mueller, 1981), que definen a la rotación como un sucesión o ciclo que se basa en precedentes relacionados a la satisfacción, bienestar que existe en el trabajo o centro laboral (salario, unificación, comunicación instrumental, comunicación formal y centralización) y que es consecuencia del estudio entre la satisfacción e

insatisfacción con los precedentes mencionados. Por lo que se dice que esta definición es congruente con las investigaciones de Mobley y el trabajo de (March y Simon, 1958). Ya que hacen referencia a la relación que existe entre el grado de satisfacción y las alternativas, opciones y oportunidades de empleo en otras empresas. El número de renuncias o desistimientos voluntarias es alto en el caso de trabajadores descontentos con buenas opciones laborales. Por lo tanto, es baja la posibilidad de renuncia en el caso de pocas opciones de trabajo, indistintamente del grado de satisfacción.

Según Robbins (2011), define a la rotación como “el retiro de personal constante de una organización o empresa y que se puede dar de forma voluntaria o involuntaria. También refiere que una alta rotación personal tiene como consecuencia costos elevados en el proceso de selección, inducción y reclutamiento de personal”.

Por otra parte, Herrera (2008) refirió los siguientes tipos de rotación de personal:

- Baja inevitable. - Esto lo relaciona a la disminución laboral por jubilación o tiempo de servicio.
- Baja necesaria. - Esto lo refiere a dar de baja a un trabajador por haber incumplido con las normas de la empresa generalmente por haber incurrido en algún tipo de acto ilícito, como puede ser fraude, robo, etc.
- Baja por motivos personales. - Esto sucede cuando el colaborador o empleado dispone ya no laborar en la empresa ya sea por estado de gestación de ser el caso, cambio de domicilio, remuneración o por alguna razón personal.
- Baja por motivos laborales. - Sucede cuando el trabajador, colaborador o empleado no cumple con el perfil, competencias, habilidades y capacidad que se necesitan en el puesto asignado en otras palabras no cubre las expectativas de la empresa.

También nos refiere que existen varios motivos como pueden ser: por fallecimiento, incapacidad permanente, enfermedad, inestabilidad natural (trabajadores, empleado o colaboradores que no logran seguridad en la empresa donde laboran lo cual trae como consecuencia a que estos trabajadores, regularmente están cambiando de una a otra empresa). Se recalca también la

rotación potencial, que viene hacer cuando el colaborador o empleado desea renunciar a la organización, pero en la mayoría de los casos no se retira porque no encuentra una mejor propuesta laboral que colme sus expectativas. La rotación potencial se da por varias razones las cuales, deben medirse con encuestas, para así poder analizar cada caso y ver que puede corregirse o mejorarse.

Para Pgors y Meyers (1985), refiera que la rotación de personal es el índice de traslado interno de los trabajadores evitable o inevitable, saludable o no saludable para una empresa. Por lo tanto, afirman que cada tipo de rotación tiene sus propias razones. Las razones de la rotación inevitable en algunos casos son por enfermedades crónicas, accidentes que traen como consecuencia lesiones parciales o permanentes que impiden que el trabajador siga laborando, otras de las razones o causas son la muerte y la jubilación. Dentro de razones de la rotación evitable citan las siguientes, insatisfacción, salarios bajos, mala integración o relación del colaborador en la organización, poca correspondencia y compromiso del trabajador con los objetivos de la organización o empresa, un deficiente reclutamiento de personal, falta de movilidad interna o en otras palabras la tan ansiada línea de carrera (programa de ascensos y traslados). Las razones de rotación saludable son: promover la línea de carrera (ascensos), de tal forma que esto permita atraer nuevos colaboradores que potencien con su experiencia, conocimientos, idiosincrasia, iniciativa y proactividad el valor de la organización o empresa.

También podemos citar factores de la rotación de personal los cuales son factores externos, factores internos y factor compensación y estos a su vez tienen indicadores.

Los factores externos de una organización o empresa son los que integran una parte del entorno en el que se desenvuelve las operaciones de la empresa y del resto de empresas indica algunos, así como también señala que existen gente en constante busca de trabajo, coyuntura económica favorable o desfavorable las mismas que pueden ser causados en algunos casos por políticas naturales o sociales, propuestas laborales y ofertas de empleo. (Chiavenato. I, 2011).

Los factores internos son características tienen que ver con la dirección y actividad de la empresa, aunque dichas características podrían cambiar o ser mejorados según sea el caso, de acuerdo a (Chiavenato. I, 2011), los factores internos vienen a ser aquellos, quienes están representados por las medidas debilitadas de la empresa, así como también las políticas salariales, el tipo de seguimiento o supervisión que se ejerce en los trabajadores, línea de carrera, espacios donde se ejercen las labores, cultura organizacional, las relaciones humanas, políticas de reclutamiento y selección, criterios y programas de capacitación, juicios de evaluación de desempeño.

Respecto a compensación (Coral, 2006), refiere que es la retribución de forma equitativa e interna de acuerdo al desarrollo de las actividades desempeñadas por los colaboradores esto implica tomar en cuenta el desempeño laboral, y que también esto se puede presentar a través del salario o remuneración, promoviendo el incentivo laboral, beneficios (sociales y económicos).

Indicadores de la rotación de personal tales como:

- Ascensos: Se hace referencia a los ascensos como el movimiento vertical de un trabajador que asciende a un puesto mayor dentro de la empresa. También sostiene que cuando un empleado logra un ascenso, su remuneración también sufre una bonificación extra. (Chiavenato, 2007).
- Remuneración: Es la compensación económica que recibe un trabajador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución y que está destinada a cubrir sus necesidades básicas de él mismo y las de su familia, (Gomez , 2010).
- Clima Laboral: (Chiavenato, 2009) refiere que es el ambiente interno entre los trabajadores de una organización o empresa el cual tiene gran relación con el nivel de motivación de los trabajadores dicho de otra manera si el clima laboral es bueno cuando los trabajadores están motivados ya que la organización de la empresa donde laboran satisface las necesidades de los que la conforman y es desfavorable cuando impera la desmotivación.

□ Línea de carrera: Actualmente se ha convertido en una herramienta muy importante para esta forma retener a los trabajadores más destacados o que muestren un buen desempeño y compromiso con la empresa. Esto a sus es un factor de motivación para el trabajador. Según (Aptitus, 2015)

Guth (1994) propone que el escalón es un “sistema de ascensos basados en la eficiencia y responsabilidad demostradas”. Por lo tanto, decimos que el ascenso de un colaborador en una organización se logra a través del cumplimiento de las funciones encomendadas.

De estos dos ideas anteriores, podemos decir que los ascensos son métodos aplicados en las empresas con el objetivo de promover a los trabajadores o colaboradores, pero de manera y forma progresiva, por lo que se dice que los trabajadores o colaboradores de una empresa cuando se trabaja por con este método tienden a ser competitivos, ello tiene que ver con que sean eficientes, responsables en las funciones encomendadas o en el desarrollo de estas ya que de esto dependerá su ascenso a un nivel más alto.

Despidos: Chiavenato (2007), Los refiere a los despidos como movimientos de salida en la empresa y los clasifica en dos tipos:

□ Despido por iniciativa del empleado o renuncia, que es cuando el colaborador presenta su renuncia a la empresa por razones personales y también se da el caso cuando se retira para laborar en otra empresa.

□ Despido por iniciativa de la empresa, es cuando la organización decide separar del puesto al trabajador o empleado por algún motivo específico, por ejemplo, reestructuración, reducción de personal, disciplina, incapacidad del trabajador para acoplarse al puesto de trabajo, recorte de presupuesto, etc.

Jubilaciones: El cese por jubilación se refiere a “un movimiento de retiro de la organización, el cual se manifiesta o se hace efectivo cuando los trabajadores o colaboradores alcanzan la edad límite o el tiempo laborado suficiente para jubilarse y renuncian a la empresa”. Este retiro o salida trae como consecuencia que se genere la ocasión de que otros colaboradores sean transferidos o

ascendidos y requiere que la empresa prepare y facilite a los colaboradores idóneos o adecuados para cubrir el puesto.

Chiavenato manifiesta que las separaciones de personal deben darse cuando el trabajador alcanza la mayoría de edad permitida para laborar.

Renuncias: Puede darse por las siguientes causas como la jubilación, mejor oferta laboral externa, mala relación que existe entre los trabajadores de la empresa o también por motivos personales. La renuncia voluntaria siempre establece un método o trámite que no acarrea problemas para la empresa. Ya que permite que se reforme el área donde sea suscitado el problema o inconveniente y por consecuencia evitar un problema legal. En algunos países, la empresa puede decidir negociar la renuncia del empleado actual de ser el caso. Esta negociación en la mayoría de los casos recae en el jefe del área afectada junto con el jefe de recursos humanos. (significados, 2008).

La segunda variable es Productividad la cual, referida de términos económicos, se define como “la relación o vínculo que existe entre la producción obtenida por un sistema o método de fabricación de bienes o servicios y los recursos o medios utilizados para obtenerla”. En otras palabras, es la relación o vínculo que existe entre el uso de recursos o medios utilizados y los resultados finales que buscan la doble satisfacción, la del cliente final y la de la organización o empresa.

(Vanegas, 2001). Indica dice que productividad es el mejoramiento efectivo de las capacidades productivas que existen en la empresa, también nos refiere que es el resultado que obtiene la organización al trabajar con un nivel de calidad óptimo para determinar cómo repercute es de vital importancia tomar en cuenta el impacto económico o la economía de un país sino también la trascendencia de las condiciones de vida de sus colaboradores.

Normalmente se evalúa la productividad del trabajo, que es la producción o rendimiento anual de cada trabajador o empleado, cuantificando y midiendo así qué volumen de productos, bienes o servicios es capaz de fabricar o realizar cada trabajador en un ciclo, periodo o tiempo determinado. La productividad señala el

buen o mal uso que se hace de los factores de producción en una economía sólida y consolidada, ya que probablemente evidencia la competencia con eficacia en el mercado. Por lo tanto, determina la proporción de bienes, productos o servicios que produce una empresa según la cantidad de trabajadores que laboran en ella y la cantidad de tiempo, materiales y recursos o medios utilizados para producir esos bienes o productos.

Para (Crespo, 2013) refiere que “la productividad es la ecuanimidad de todos los factores que intervienen en la producción y que proporciona el mejor producto con el menudo o menor esfuerzo”. (Grove, 1997), determina en su estudio que “La productividad de cualquier función es igual a su rendimiento dividido por el trabajo necesario para generar dicho rendimiento”. (G. Archier y H. Serieyx, 1999), los autores finalmente concluyen indicando que “la productividad es una actitud o postura de crecimiento firme, persistente y como consecuencia mejora, y desarrolla de lo que ya existe.

(Emprendepyme, 2016) “Indica que la productividad es la relación que existe entre el rendimiento de una actividad productiva y los recursos que han sido utilizados para lograr dicha producción. En el ámbito empresarial se refiere a productividad empresarial como el resultado o consecuencia de las acciones o hechos que se deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la empresa y un buen clima laboral o entorno laboral, teniendo presente la relación entre los recursos o bienes que se emplean para lograr los objetivos o metas y los resultados de los mismos”.

(Cristina, 2014) “Un requisito necesario para evaluar el desempeño, innovación y la definición de sus estrategias empresariales es la medición de la productividad. La cual se ha convertido en algo fundamental para las empresas, ya que la alta productividad y el empleo de estrategias adecuadas favorecen a las empresas de forma considerable cuando esto sucede la competitividad e innovación crean un elemento distintivo para lograr el éxito a nivel nacional y niveles internacionales. Esta investigación tiene como objetivo proporcionar evidencia empírica sobre la aplicación de un modelo que evalúa el desempeño,

la innovación y la estrategia, llamado "Medición de productividad de valor agregado"

La productividad empresarial es la capacidad o facultad que tiene una organización o empresa para emplear sus recursos disponibles y elaborar o producir bienes o servicios rentables, según lo deseado por los clientes. También se dice que una empresa transforma los insumos de entrada, como mano de obra, materiales, máquinas y capital, en bienes y servicios, en otras palabras, en producción.

(Workmeter, 2012) Refiere a que "Hoy en día, los empresarios compiten con empresas establecidas en países como India o China, donde el costo de la mano de obra es mucho menor a lo que son en otros lugares. Las habilidades del personal determinan su productividad dentro de la organización, añadido la calidad de la maquinaria disponible y una gerencia efectiva". En algunas organizaciones o empresas diseñan un plan o programa de productividad ya que consideran que es de vital importancia, y toman en cuenta 4 etapas: medición, evaluación, planeación y mejoramiento.

Por otro lado, se identifica que las variaciones de la productividad tienen una alta injerencia de una gran cantidad de cambios sociales y económicos, como son el rápido incremento económico, el incremento de los niveles de vida, el aumento de la balanza de pagos en las naciones, el control de la inflación, la magnitud y la calidad de las actividades amenas y de recreación. "Se dice que solo hay una vía segura para que una empresa pueda progresar e incrementar su rentabilidad o sus utilidades esta es incrementando su productividad. La herramienta primordial que provoca un incremento en la productividad es el empleo de procedimientos adecuados, el estudio y análisis de tiempos y un buen esquema de pago de los salarios" (Bain, 2003).

Benages (2017), "Refiere y dice que nunca es tarde para implementar cambios en la productividad. Ya que siempre hay algún momento en que los directivos se plantean modificar sus hábitos para mejorar la productividad. Hasta se ha llegado a aplicar algún plan pre-establecido". El autor del artículo incide en los errores

clásicos de todo aquél que quiere iniciar el cambio, el primero es buscar soluciones solamente para los problemas actuales. Normalmente ello se hace con otro error: la búsqueda de herramientas digitales que faciliten la productividad. El cambio está en uno mismo, y la herramienta es un medio para facilitararlo. Otro error es el de buscar grandes planteamientos, cuando la mejora está siempre a partir de las cosas pequeñas. Y para ello el tiempo es siempre largo, nunca en medio minuto y de un día para el otro. Lo más importante es, también, tener en cuenta que el cambio no es repetir mejor algo que ha fallado, sino hacer realmente algo diferente y aunque parezca mentira la sinergia es un factor importante en este sentido.

Existe también la medición de la productividad Gaither & Frazier (2000), refieren a “La productividad como la cantidad de productos generados de un proceso de transformación y servicios realizados con los recursos e insumos utilizados para lograr obtener esta cantidad de productos. Es la magnitud de rendimiento que comprende la obtención de logros y la relación entre el logro de resultados y la materia prima requerida para conseguirlos”. Beneficios de la Productividad, (Bain, 2003) refiere a que “La importancia radica en que es una herramienta comparativa que debe ser utilizada por los jefes, gerentes de empresas, economistas y políticos. Ya que compara la producción en varios niveles del proceso o sistema económico (empresas, sectores o países) con los recursos o bienes consumidos”.

También se pueden mencionar dos puntos de vista respecto a estos beneficios, uno indica que se puede disminuir el precio de un producto, bien o servicio sin afectar el margen de utilidad esto se nos da entender que los consumidores van a tener un ahorro al adquirir un producto, a un precio más bajo, pero con la misma calidad o quizás mejor. El otro punto de vista nos refiere que aumenta el margen de utilidad sin bajar el precio de venta esto se da ya que los accionistas o propietarios de la empresa se beneficiaran a través de mayores ganancias sobre sus acciones, por eso se dice que la empresa tiene una mejor opción de reinvertir sus utilidades en productos nuevos.

Según las definiciones antes mencionadas consideramos que existes dos factores importantes para el desarrollo de la productividad en el trabajo.

“El desempeño laboral, se define como la forma en la que los trabajadores de una organización, realizan sus funciones cotidianas. Este se evalúa en el transcurso de las revisiones de rendimiento, por medio de las que un empleador considera factores como la gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, la productividad las habilidades organizativas y la productividad de forma individual. Las revisiones rendimiento laboral en su mayoría se realizan anualmente y determinan que se eleve la elegibilidad de un empleado decidir si está apto para ascendido e incluso si debe ser despedido” (Hose Carl, 2016).

“La sinergia, es la incorporación de elementos que dan como resultado algo más grande que la simple suma de ellos, en el ámbito laboral es el trabajo en equipo de los trabajadores para que la consecuencia sean un resultado mayor que cuando los trabajadores lo hacen de forma independiente” (Yepes Luis, 2016).

Indicadores de Productividad, (Kootz y Weihrich, 1998), refiere que “hay tres principios afines usados para la valoración del desempeño de un sistema, método o procedimiento, los mismos que están referidos con la productividad”. Es por eso que los indicadores de productividad dan la medición precisa de la eficacia y eficiencia de los procesos en las organizaciones, fundamentalmente se usan para calcular el volumen de recursos e insumos que emplean las organizaciones para elaborar un producto o servicio propio.

Eficiencia: Es la coherencia con los recursos o cumplimiento de actividades, como la coherencia que existe en el volumen de recursos empleados y el volumen de recursos estimados o planificados y el nivel en el que se utilizan los recursos empleados para luego transformarse en productos o servicios. Se dice que la eficiencia está asociada en la productividad; pero si sólo se hiciera referencia a este indicador como medición de la productividad exclusivamente se relacionaría la productividad a la utilización de los recursos, sólo se tendría presente la cantidad y no la calidad de lo producido, se hace un mejor énfasis

hacia adentro de la organización o empresa para buscar como prioridad ser más eficiente para toda la organización o empresa que se concretaría en un estudio y en un estricto orden del cumplimiento del presupuesto de gastos, el empleo de las horas disponibles y demás.

En otras palabras, es la coherencia que existe entre los recursos o insumos utilizados en un proyecto planificado y los logros alcanzados. También refiere que es el logro de un objetivo similar con el uso de menos cantidad de recursos posible o cuando se logran más metas con igual cantidad de recursos o menos. La eficiencia es fundamental en las empresas y organizaciones, ya que trae como consecuencia lograr el mayor y mejor rendimiento con el menor costo posible.

Efectividad: Es el grado de concreción y cumplimiento de los objetivos trazados, que puede obtenerse de promediar los resultados obtenidos entre las metas predeterminadas. El resultado será el nivel de cumplimiento de la entrega del servicio o producto en el momento que el cliente lo requiera. Cuando se hace mención a la efectividad nos referimos a la realización terminada del proceso que nos da el resultado. No debe equivocarse esta palabra con otras muy habituales. También se dice que la efectividad está relacionada con la productividad a través de influencia en la obtención de grandes y mejores productos.

Eficacia: Es el grado de concreción y cumplimiento de las metas asignadas a través de un plan de acción, sin tomar en cuenta la economía de medios o recursos empleados para el logro de las metas, Cabe resaltar que el producto o servicio logrado sea el adecuado para así lograr la satisfacción en el cliente e impactar en el mercado.

Trabajo en equipo: Es el desarrollo de actividades realizadas por varios trabajadores donde cada uno desarrolla una parte, pero todos los integrantes tienen un objetivo común. Pero para considerarlo como tal este debe tener una organización seria, y formal y así todos los integrantes se vean favorecidos con el desarrollo del mismo. (Juarez, 2000).

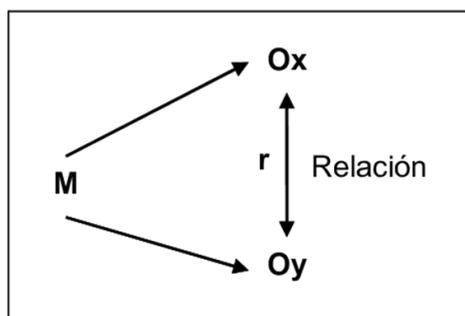
Del estudio de estos indicadores se deduce que no deben ser tomados en cuenta de manera independiente, ya que cada uno de ellos aporta una medición o evaluación parcial de los resultados. Por lo tanto, se deben considerar como indicadores que sirven para medir de manera total la productividad.

### **III.MÉTODO**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental debido a que no se manipularán intencionalmente las variables. Además, es descriptiva correlacional porque se realizarán observaciones de percepción de rotación de personal y la relación que tiene con la productividad de la empresa, también es transversal porque será analizado en un momento de tiempo específico y es aplicada porque se utilizarán técnicas establecidas en el marco teórico para determinar la influencia, cuantitativa debido a que se hará uso de cálculos numéricos para determinar los niveles de rotación y productividad

La investigación presenta el esquema descrito a continuación:



Donde:

M: es la muestra

Ox es la rotación de personal

Oy es la productividad

R : $(O_1 - O_2)$ : Coeficiente de correlación

No experimental

La presente investigación, es No-experimental como refiere (Hernández F. y., 2006). “Es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” ya que se fundamenta en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para estudiarlos posteriormente.

Transversal

Porque la recolección de datos se realizará en un solo momento, en un tiempo único”. También lo refiere a que los datos recopilados en una investigación transversal proceden de personas que son similares en todas las variables, a excepción de la variable que se está estudiando. Esta variable es la que se mantiene constante en toda la investigación transversal. (Hernandez F. y., 2006).

Tipo Aplicada

Cuando los resultados serán utilizados para dar solución a problemas de la realidad, normalmente estos estudios tienen por finalidad identificar el problema y de todas las soluciones identificar la más apropiada para ser aplicada según el entorno. (Horna, 2015)

### **3.2. Variables, operacionalización**

**V1: Rotación de personal:** Se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización, esto se ve reflejado a través de un índice mensual o anual, con la finalidad de comparar las entradas y salidas personal. (Chiavenato 2010).

**D1:** Factores Internos

**D2:** Factores Externo

**D3:** Compensación

**V2: Productividad:** significa ecuanimidad entre todos los factores que intervienen en la producción y que proporciona el mejor producto con el mínimo esfuerzo (Crespo, 2013) y (Peter Drucker 1981, p,26).

**D1:** Desempeño

**D2:** Sinergia

### **3.3. Población y muestra**

**Población**

La población está constituida por 150 trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC. Al respecto la población “Es el conjunto de personas o cosas a las cuales se refiere un estudio o investigación estadística”. (Perez, 2010).

### **Muestra**

Viene a ser un subgrupo de elementos extraídos de la población de estudio, es a estos a quienes el investigador aplicará los instrumentos de recolección de datos, es así que se debe delimitar anticipadamente de manera clara, así mismo debe cumplir con los criterios de representatividad de la población de estudio, para este estudio se trata de una muestra censal, al tratarse de una población pequeña (N= 54); una muestra censal es aquella donde se toman en cuenta el 100% de los elementos de la población para realizar el estudio (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014).

### **Muestreo**

Según Manterola (2016), es la técnica utilizada para la selección de una muestra a partir de una población estadística inferencial. También nos dice que existe tipos de muestreo como el probabilístico y el no probabilístico, para esta investigación utilizamos el muestreo no probabilístico por conveniencia el cual nos permite aquellos casos o trabajadores que acepten ser incluidos de acuerdo a lo que estime el investigador.

Hemos usado el criterio de inclusión como referencia.

**TABLA 01: POBLACION**

<b>ASESORES</b>	<b>TOTAL</b>
Con antigüedad mayor a 2 años.	28
Con mejor promedio de colocación en el último mes.	13
Con mejor promedio de colocación en el último año.	13
Total	54
Elaboración propia	

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

#### **3.4.1. Técnica**

Que se basa en un interrogatorio o serie de preguntas que se utilizan con la finalidad de adquirir datos de las personas. (Bernal, 2010)

#### **3.4.2. Instrumento**

Cuestionario: Es una serie de preguntas planteadas, abiertas y cerradas con la finalidad de obtener información de las personas consultadas y con el propósito de conseguir los objetivos de la investigación. (Bernal, 2010).

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

##### Validez

Los instrumentos se validaron mediante el método juicio de expertos de dos docentes de la Universidad Cesar Vallejo con el grado de Magister, quienes analizaron cada ítem presentado de acuerdo al tema de investigación, los cuales al terminar dicho proceso opinaron su aplicación. Este método se basa en un acercamiento cualitativo que tiene como fin conseguir la conformidad y opinión de expertos que tengan experiencia con el tema en cuestión. (Martinez, 2011).

##### Confiabilidad

Según (Acuña, 2003) es la probabilidad de que una unidad de producto se desempeña satisfactoriamente cumpliendo con su función durante un periodo de tiempo diseñado y bajo condiciones previamente especificadas.

### **3.5. Procedimiento**

Es el conjunto o grupo de acciones y/o operaciones que tienen que realizarse y desarrollarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias dicho de otra manera es

un medio simple de efectividad al localizar una información para un proyecto de investigación. (Heinemann Klaus, 2003)

En la presente investigación el proceso para la recopilación de datos fue el siguiente:

1. Se determinó la muestra en los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC.
2. Se aplicó dos cuestionarios, un cuestionario para la variable rotación de personal y otro para la variable productividad.
3. Se aplicó una prueba piloto de 20 personas que tienen la misma o igual característica
4. de la muestra, donde salió un Alpha Conbrach de 0.652 quiere decir que el cuestionario es confiable.
5. Se validaron los cuestionarios a través de juicio de expertos.
6. Se aplicó los cuestionarios a una muestra de 54 trabajadores.
7. Se elaboró una base de datos con las respuestas de los trabajadores encuestados, para de esta manera ser analizados a través de un programa estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se hará uso de estadística descriptiva para procesar los resultados del cuestionario, también se realizarán operaciones matemáticas para determinar la productividad de cada trabajador y se utilizará estadística inferencial para determinar la relación entre rotación de personal y productividad. El procesamiento de datos será en Excel y SPSS el cual nos facilitó la elaboración de los cuadros estadísticos para así poder ver si las variables estudiadas tienen correlación a través del método estadístico de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio cuenta con una privacidad y reserva que cubrirá la identidad de la población que ha colaborado con la recolección de datos, el

conocimiento adquirido será compartido con la población de estudio para de esa manera contribuir con el incremento de la cultura de la investigación trabajada. Además, que se ha trabajado cumpliendo con las normas, reglas y procedimientos de la empresa, para así poder adquirir la autorización debida y realizar la investigación. Cabe mencionar que los instrumentos aplicados cuentan con el consentimiento y aprobación de expertos.

## **IV. RESULTADOS**

El objetivo General de este estudio es determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC Piura 2019.

**Tabla 1: Tabla cruzada Rotación Productividad**

Tabla cruzada ROTACION\*PRODUCTIVIDAD

		PRODUCTIVIDAD			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
ROTACIÓN	Desacuerdo	Recuento	0	1	1	2
		% dentro de ROTACIÓN	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	19	6	26
		% dentro de ROTACIÓN	3,8%	73,1%	23,1%	100,0%
	De Acuerdo	Recuento	1	17	4	22
		% dentro de ROTACIÓN	4,5%	77,3%	18,2%	100,0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	3	1	4
		% dentro de ROTACIÓN	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Total	Recuento	2	40	12	54
		% dentro de ROTACIÓN	3,7%	74,1%	22,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que cuando el 75% está totalmente de acuerdo con los factores de rotación casi siempre es productiva, y cuando el 25% está totalmente de acuerdo siempre es productiva. También vemos que cuando el 73.1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo casi siempre es productivo y el 23.1% siempre es productivo y en una menor ratio como 3.8% A veces son productivos. Y cuando el 50% está en desacuerdo casi siempre son productivos lo que sucede también cuando el 50% está en desacuerdo siempre es productivo.

Analizar el nivel de los factores de rotación de personal de la empresa Sef Perú Holding SAC.

### NIVEL DE ROTACION DE PERSONAL

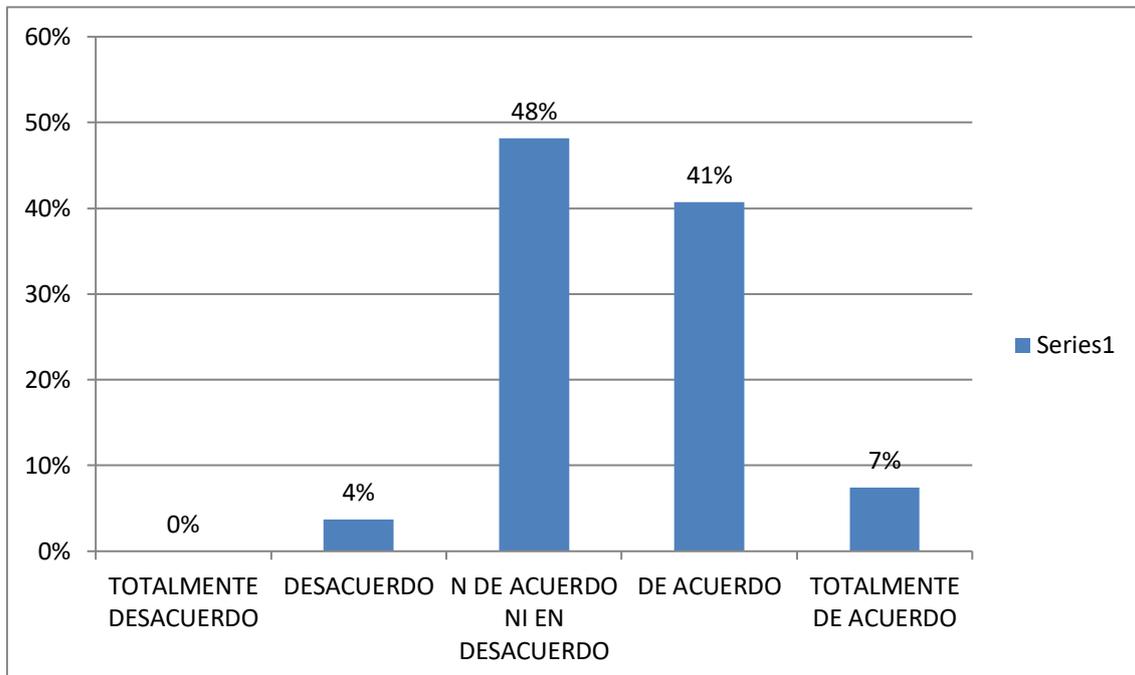


Figura 1: Nivel de rotación de personal

Podemos apreciar que el 48% que está ni de acuerdo ni en desacuerdo con los niveles de rotación de personal, el 41% que está de acuerdo con los niveles de rotación, que solo un 4% está en desacuerdo con el nivel de rotación y el 7% está totalmente de acuerdo con el nivel de rotación.

Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC.

### NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

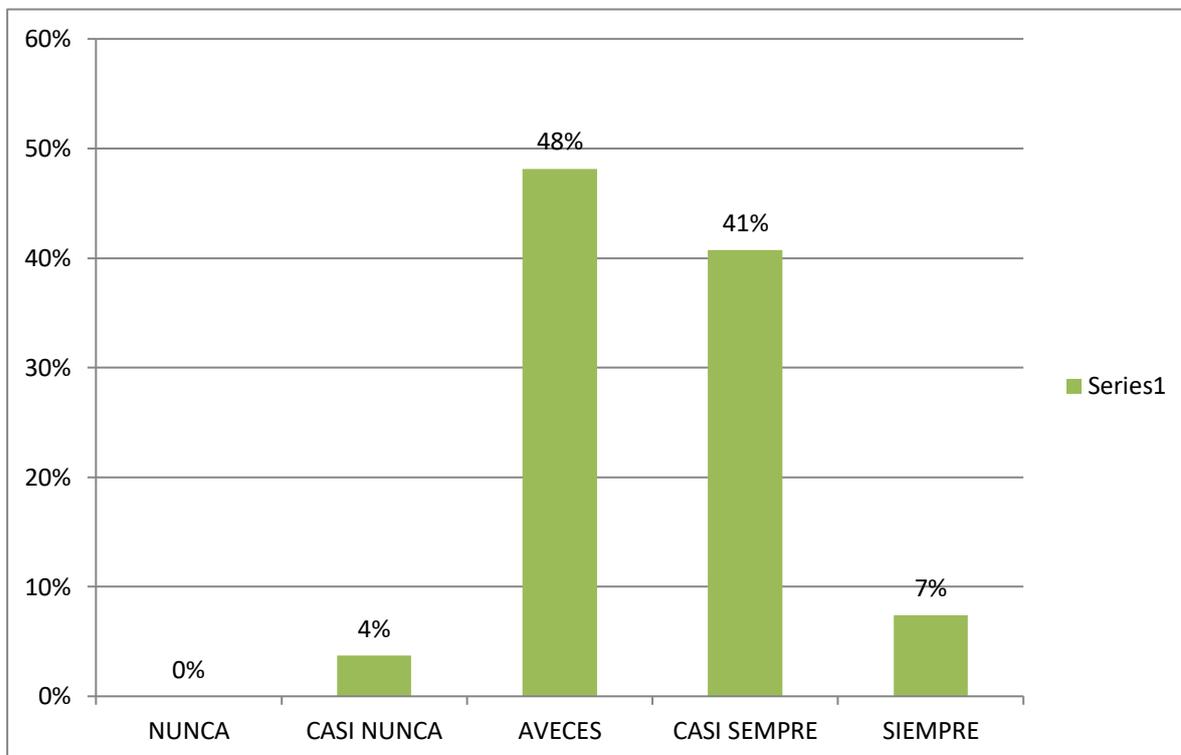


Figura 2: Nivel de productividad

Podemos observar según los resultados mostrados en el presente grafico que el 4% de los trabajadores casi nunca es productivo y el 48% A veces es productivo, el 41% casi siempre es productivo y el 7% siempre es productivo. Con lo cual podemos deducir que el nivel de productividad es intermitente ya que solo el 48% a veces productivo.

Determinar la relación entre los factores internos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC.

Tabla 2: Tabla cruzada FI\*PRODUCTIVIDAD

		PRODUCTIVIDAD			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
FI Desacuerdo	Recuento	0	4	2	6
	% dentro de FI	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	9	4	14
	% dentro de FI	7,1%	64,3%	28,6%	100,0%
De Acuerdo	Recuento	0	23	5	28
	% dentro de FI	0,0%	82,1%	17,9%	100,0%
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	4	1	6
	% dentro de FI	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
Total	Recuento	2	40	12	54
	% dentro de FI	3,7%	74,1%	22,2%	100,0%

Según estos resultados observamos que más del 66% que está en desacuerdo con los FI casi siempre es productivo, más del 33% está en desacuerdo y sin embargo siempre son productivos. Cuando el 7.1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo a veces es productivo, y el 64.3% es casi siempre productivo, también cuando el 28.6% siempre es productivo. El 82.1% está de acuerdo casi siempre es productivo, y el 17.9% siempre es productivo. Cuando el 16.7% está totalmente de acuerdo a veces es productivo, el 66.7% casi siempre es productivo y el 16.7% siempre es productivo.

Determinar la relación entre factores externos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC

Tabla 3: Tabla cruzada FE\*PRODUCTIVIDAD

		PRODUCTIVIDAD			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
FE Desacuerdo	Recuento	1	4	1	6
	% dentro de FE	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	17	2	20
	% dentro de FE	5,0%	85,0%	10,0%	100,0%
De Acuerdo	Recuento	0	14	6	20
	% dentro de FE	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	5	3	8
	% dentro de FE	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
Total	Recuento	2	40	12	54
	% dentro de FE	3,7%	74,1%	22,2%	100,0%

Según estos resultados observamos que cuando están en desacuerdo el 16.7% A veces es productivo, 66.7% es casi siempre productivo, 16.7% es siempre productivo, cuando están ni de acuerdo ni en desacuerdo el 5% a veces es productivo, el 85% es casi siempre es productivo y el 10% siempre es productivo. Cuando está de acuerdo el 70% casi siempre es productivo y el 30% siempre es productivo. Cuando el 62.5% está totalmente de acuerdo casi siempre es productivo y el 37.5% siempre es productivo.

Determinar la relación entre el factor compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC.

Tabla 4: Tabla cruzada COMP\*PRODUCTIVIDAD

**Tabla cruzada COMP\*PRODUCTIVIDAD**

		PRODUCTIVIDAD			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
COMP Desacuerdo	Recuento	0	3	2	5
	% dentro de COMP	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	14	5	20
	% dentro de COMP	5,0%	70,0%	25,0%	100,0%
De Acuerdo	Recuento	0	16	4	20
	% dentro de COMP	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	7	1	9
	% dentro de COMP	11,1%	77,8%	11,1%	100,0%
Total	Recuento	2	40	12	54
	% dentro de COMP	3,7%	74,1%	22,2%	100,0%

Según estos resultados observamos que cuando está en desacuerdo el 60% casi siempre es productivo y el 40% siempre es productivo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo el 5% a veces es productivo, el 70 % casi siempre es productivo y el 25% siempre es productivo. Cuando el 80% está de acuerdo casi es productivo y el 20% siempre será productivo. Cuando el 11.1% está totalmente de acuerdo A veces es productivo, el 77.8% casi siempre es productivo y el 11.1% siempre es productivo.

Hipótesis General:

H0: No Existe relación entre los factores de rotación de personal y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

Ha: Existe relación entre los factores de rotación de personal y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

**Tabla 5: Rotación, Productividad**

		ROTACIÓN PRODUCTIVIDAD		
Rho de Spearman	ROTACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	-,072
		Sig. (bilateral)	.	,607
		N	54	54
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	-,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,607	.
		N	54	54

Elaboración propia

Se puede apreciar en la tabla N° 05 que según los resultados de la prueba de Spearman la significancia es 0.607 es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación entre los factores de rotación de personal y la productividad,

Hipótesis específicas:

H0: No Existe relación entre los factores Externos y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

Ha: Existe relación entre los factores Externos y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

**Tabla 6: Fe, Productividad**

		FE	PRODUCTIVIDAD	
Rho de	FE	Coefficiente de correlación	1,000	,289*
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	54	54
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,289*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	54	54

Elaboración propia

Se puede apreciar en la tabla N° 06 que según los resultados de la prueba de Spearman donde la significancia es 0,034 es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, si existe relación entre los Factores Externos y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

H0: No Existe relación entre los factores internos de rotación de personal y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC. 2019.

Ha: Existe relación entre los factores internos de rotación de personal y la productividad

de la empresa Sef Perú Holding SAC. 2019.

**Tabla 7: Fi, Productividad**

		FI	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	FI	1,000	-,150
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,278
	N	54	54
	PRODUCTIVIDAD	-,150	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,278	.
	N	54	54

Elaboración propia

Se puede evidenciar en la tabla N° 07 según los resultados de la prueba de Spearman donde la significancia es 0.278 es mayor a 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, No existe relación entre los factores internos y la productividad de la empresa Sef Peru Holding SAC 2019.

H0 No Existe relación entre los factores de compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

Ha: Existe relación entre los factores de compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.

**Tabla 8: Comp, Productividad**

		COMP		PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	COMP	Coefficiente de correlación	1,000	-,173	
		Sig. (bilateral)	.	,211	
		N	54	54	
		PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	-,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.	
		N	54	54	

Elaboración propia

Se puede evidenciar en la tabla N° 08 según los resultados de la prueba de Spearman la significancia es 0.211 es mayor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa quiere decir que existe relación entre Factores de compensación y productividad.

## **V. DISCUSIÓN**

En la presente investigación donde el objetivo general es determinar la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SA 2019 se puede observar en la tabla N° 06 que el resultado de correlación es  $-0.072$  por lo tanto no existe ningún tipo de relación de influencia entre la rotación de personal y la productividad lo cual es similar a los resultados obtenidos con la tesis de Salazar (2015) donde indica que al realizar el estudio de ambas variables en forma estadística refleja algunos cambios los cuales no inciden de manera directa con la productividad. Esto tiene veracidad ya que a pesar de que existe rotación de personal en la empresa viene cumpliendo con las metas asignadas en el mes.

Respecto al primer objetivo específico y con la aplicación de un cuestionario se analizaron factores internos como son línea de carrera, factores externos como propuesta laboral y factor compensación como es remuneración e incentivos y estos concuerdan con la investigación realizada por (Olaya, 2015) en donde refiere a que las razones o motivos que impactan en la rotación de personal son la remuneración, línea de carrera, reconocimiento y clima laboral. Esto se observa en el grafico N° 02 donde el 41% de los trabajadores encuestados están de acuerdo que los factores internos conducen a la rotación de personal y también un 48% ni de acuerdo ni en desacuerdo con los niveles de rotación de personal. En cuanto al segundo objetivo específico y de acuerdo con los resultados observamos que existe una cantidad de trabajadores que casi siempre logran cumplir con las metas asignadas por la empresa, lo cual tiene gran similitud con la investigación realizada por (Castillo, 2018) donde concluye diciendo que hay factores importantes que se deben utilizar en las empresas y organizaciones para de esa manera generar que los colaboradores tengan un clima laboral interesante y como consecuencia lograr un mayor desempeño y compromiso por parte de los trabajadores. Es por eso que como se aprecia en el grafico N° 03 existe un nivel considerable de productividad. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que en la tabla N° 03 el  $-0.15$  por lo que afirmamos que no existe ningún tipo de relación en este tipo de factores que tienen como indicadores ascensos, clima laboral y línea de carrera ya que la productividad no se afecta. Ya que como refiere (Crespo, 2013) la productividad

es la ecuanimidad de todos los factores que intervienen en la producción. Respecto al cuarto objetivo específico observamos en la tabla N°07 que los factores externos que tienen como indicadores según esta investigación son familia y propuesta laboral tienen leve tipo de relación con la productividad. Ya que según refiere (Vanegas, 2001) la productividad es el mejoramiento que existe en la empresa y también concluye que es el resultado que obtiene la empresa por trabajar con óptimo nivel de calidad para así determinar cómo repercute y que impacto tiene el nivel económico de un país en las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa en otras palabras en sus familias. Respecto al quinto objetivo apreciamos en la tabla N° 08 que los factores de compensación con indicadores como remuneración, incentivo económico y beneficios sociales no tienen ninguna relación ya que en su estudio (Kootz y Wehrich, 1998), refiere a que los indicadores de productividad tales como la eficiencia, efectividad y eficacia brindan una medición precisa de los procesos de trabajo en las empresas y en este caso podemos ver que a pesar que el grado de correlación es inverso se cumple con los objetivos de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Por intermedio del análisis y tomando en cuenta los resultados de la encuesta respecto al objetivo general se corrobora nuestra hipótesis nula se acepta ya que no existe relación entre las variables de estudio. Como se aprecia en la tabla N°6 donde el valor de la significancia es 0.607.
2. Se llega a determinar que el nivel de factores de rotación de personal es moderado por lo que tiene un leve impacto en la productividad de la empresa.
3. Se llega a determinar que el nivel de productividad de la empresa es satisfactorio según los resultados de la encuesta.
4. Se determina que la relación entre factores internos y productividad no existe ya que según los resultados mostrados en la tabla N° 08 podemos apreciarla una significancia de 0,278 que la productividad es considerable en otras palabras se alcanza lograr las metas asignadas.
5. Se determina que la relación entre los factores externos y productividad nos arroja una significancia de 0,034 por lo tanto si existe relación ya que a pesar de que el porcentaje es considerable según la tabla N° 04 no tienen influencia en la productividad.
6. Se determina que la relación entre el factor compensación y productividad según los resultados de la tabla N° 09 no existe. Ya que valor de significancia es 0.211 mayor al 0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Recomendamos al área de recursos humanos, realizar evaluaciones cada cierto tiempo para de esta forma medir la productividad de los trabajadores de la empresa y el nivel de rotación de personal.
2. Recomendamos al área de recursos humanos, mejorar la propuesta laboral (salario, incentivos, ascensos) para de esa forma hacerla más atractiva y evitar la deserción de personal.
3. Recomendamos al área comercial, para potenciar y consolidar la productividad aplicar un sistema de mayor participación en la empresa como por ejemplo delegar funciones de liderazgo a corto plazo para de esa manera ir evaluando al personal con el que contamos y a su vez generamos compromiso en el trabajador ya que hoy en día es sumamente importante el verse identificado con la empresa.
4. También recomendamos hacer seguimiento a los problemas que existen en la empresa respecto a la rotación de personal.
5. Recomendamos un sistema o un proyecto de retención de talento, en la empresa para de esa manera asegurar que sigan laborando con nosotros aquellos trabajadores que destacan continuamente

## Referencias

- Aca, N. (14 de Agosto de 2018). Consecuencias de rotación de personal. Merca 2.0.
- Acuña. (2003). Ingeniería de Confiabilidad. Costa rica: Tecnológica de Costa rica.
- aptitus. (01 de enero de 2015). <https://aptitus.com/blog/linea-de-carrera-su-importancia-dentro-de-la-empresa/>.
- Bain. (2003). "La solución a los problemas de la empresa". En BAIN. Mexico: McGraw Hill.
- Becerra. (2018). " Rotación de personal y productividad en una area de una empresa de servicios logísticos en la región, Callao 2018". Universidad Cesar Vallejo. Lima: Repositorio.
- Benages. (2017). Acumulacion y productividad del capital en españa y sus comunidades. Barcelon: Biblioteca Nueva, S.L.
- Bernal. (2010). Metodologia de la Investigacion 3era Edcion. Sabana, Colombia.
- Cancho. (2017). "La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A – Unidad Yauricocha,2017". Obtenido de [http://repositorio.upao.edu/handle/123456789/800/047\\_41896070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upao.edu/handle/123456789/800/047_41896070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo . (2018). " Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017". Guayaquil.
- Chiavenato. (2007). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2009). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (Novena edicion ed.). Mexico: Mc.Graw-Hill.
- Chiavenato. (2010). FLUCTUACION DE PERSONAL. En CHIAVENTAO.
- Chiavenato. I. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico: Mc Graw Hill.
- Coral. (2006). Recursos humanos : Compensacion. EOI Escuela de recursos humanos.
- Crespo. (2013). <http://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>. Recuperado el 02 de noviembre de 2019
- Cristina, M. (2014). Measuring value added productivity: an empirical application in an agroalimentary cooperative in Costa Rica. Tec Empresarial, 41.
- Cusacani. (2017). "Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril

2016". Universidad privada de Tacna, Ciudad de Tacna, Perú, recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe>.

Emprendepyme. (2016). : <http://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>. Recuperado el 20 de setiembre de 2019

ESAN. (2019).

G. Archier y H. Serieyx. (1999). " El Big Bag de las organizaciones".

Gomez . (2010). Remuneraciones. Mexico D.F: LIMUSA S.A.

Grove. (1997). Administracion de alto rendimiento. Barcelona.

Heinemann Klaus. (2003). Introduccion a la metodologia de investigacion empirica. Barcelonba: Paidotribo.

Hernandez, F. y. (2006). Metodologia de la investigación (Sexta edición ed.). Mexico D.F: Mc Grawhill.

Hernandez, Fernandez y Batista. (2014). Metodologia de la Investigacion. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.

Horna. (2015). 7 Pasos para elaborar una tesis. . Lima: Macro.

Hose Carl. (20 de Agosto de 2016). <http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeño-laboral-info>. Obtenido de "¿Cuál es la definición de desempeño laboral?". "Efectividad". ConsRecuperado en: <http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeño-laboral-nfo149860>

Huang, H. J. (1999). Job Rotation from the Employees' Point of View. RESEARCH AND PRACTICE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.

Juarez. (2000). Guia para establecer un sistema de administracion de la compensacion en la empresa. Colombia: Mc Graw Hill.

Kootz y Weihrich. (1998). "Administración una perspectiva global" (11 ed.). Mexico: McGraw Hill.

López. (2013). <https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&pg=PA37&lpg=PA37&dq=que+dice+lopez+acerca+de+productividad&source=bl&ots=zHylDeRk53&sig=ACfU3U1Ob3-bpOOtiZWohuB10UiUrseG9A&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjGybbZtaPqAhXYH7kGHRi4DgsQ6AEwAnoECACQAQ#v=onepage&q=que%20d>.

March y Simon. (1958). Organizations. New York: John wiley.

Martinez. (2011). Bases metodológicas para evaluar la viabilidad y el impacto de. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9275323631>

Materola Carlos. (2016). Tecnicas de muestreo sobre una poblacion de estudio. Temuco: Universidad de la frontera.

- Miller. (2016). "Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de trujillo en el año 2016". Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Mobley. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*. 237.
- Mobley, Griffeth, Hand y Meglino. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. (P. Bulletin, Ed.)
- Monteza. (2012). "Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud Chiclayo ". Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Moreno. (2017). "Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAC de la ciudad de Bogota". Bogota.
- Nicholson, N. (2010). How a high turnover rate impacts your employees. TALENT MANAGEMENT.
- Olaya. (2015)
- OLAYA. (2015). "análisis de las causas de la rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S". Medellin.
- Perez. (2010). Nociones básicas de estadísticas. Universidad de Oviedo. Obtenido de Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC>
- Pichucho. (2008). "Propuesta para disminuir la rotacion de personal y el ausentismo del call center 104 de andinatel S.A". Quito: UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL. FACULTAD: EDUCACIÓN A DISTANCIA.
- Price y Mueller. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal*, 543 - 544.
- Rodriguez. (1998). *Introduccion a la Psicología del trabajo*. Mexico: Gamusa.
- Salazar. (2015). "Rotacion de personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Angeles eventos". Lima. Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Sanchez Pinto, M. A. (2011). "Motivación como factor determinante en el desempeño laboral de personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Carabobo.
- significados. (2008). <https://www.significados.com/outsourcing/>. Obtenido de Web site: <https://www.significados.com/outsourcing/>
- Vanegas, M. (2001). *Productividad Total*. Mexico: Ediciones Castillo.

workmeter. (03 de octubre de 2012).  
<https://es.workmeter.com/blog/bid/229017/la-importancia-de-la-productividad-empresarial>. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de  
<https://es.workmeter.com/blog/bid/229017/la-importancia-de-la-productividad-empresarial>

Yepes Luis. (20 de Agosto de 2016). "Qué es sinergia". Recuperado en:  
<https://luiseduardoyepesc.wordpress.com/about/que-es-sinergia/>.  
Obtenido de <https://luiseduardoyepesc.wordpress.com/about/que-es-sinergia/>

# **ANEXOS**

**Anexo 1: Tabla 10: Matriz de operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Rotación de personal</b>	La Rotación de personal, se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización, esto se ve reflejado a través de un índice mensual o anual, con la finalidad de comparar las entradas y salidas personal. (Chiavenato 2010).	La rotación de personal, se da por medio de las dimensiones factores internos, factores externos y compensación, tomando en cuenta información obtenida por una encuesta a trabajadores de la empresa.	Factores Internos	Ascensos Clima laboral Línea de carrera	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
			Factores Externo	Familia Propuesta laboral	
			Compensación	Remuneración Incentivo económico Beneficios sociales	
<b>Productividad</b>	Productividad, la productividad significa ecuanimidad entre todos los factores que intervienen en la producción y que proporciona el mejor producto con el mínimo esfuerzo (Crespo, 2013) y (Peter Drucker 1981,p,26).	La productividad se medirá por medio de 2 dimensiones, estas son: desempeño y sinergia obteniendo datos de una encuesta realizada a los trabajadores.	Desempeño	Eficiencia Efectividad Eficacia	
			Sinergia	Trabajo en equipo Compromiso	

Elaboración propia

**Tabla 11: Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**  
**TÍTULO: “FACTORES DE LA ROTACION DE PERSONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA**  
**“SEF PERU HOLDING 2019”**

<b>Tema de investigación</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>
Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la empresa Sef Perú holding 2019	<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal en la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.	Diseño: No Experimental Correlacional
	<b>Problema específicos</b> 1 ¿Cómo se analizará el nivel de los factores de rotación de personal de la empresa Sef Perú Holding SAC?  2. ¿Cómo evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC?  3. ¿Cómo se debe determinar la relación entre los factores internos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC?  4. ¿Cómo determinar la relación entre factores externos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC?  5. ¿Cómo se determinar la relación entre el factor compensación y la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC?	<b>Objetivos Específicos</b> 1. Analizar el nivel de los factores de rotación de personal de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.  2. Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.  3. Determinar la relación entre los factores internos de rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.  4. Determinar la relación entre factores externos de la rotación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019.  5. Determinar la relación entre el factor compensación y la productividad de los trabajadores de la empresa Sef Perú Holding SAC 2019	Tipo: Correlacional descriptivo  Enfoque: Cualitativa  Población: 150  Muestra: 54  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Método de análisis: Likert

Elaboración Propia

## Anexo 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario 1 para evaluar la variable Rotación De Personal.



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado participante, le saludo cordialmente, así mismo el presente cuestionario, tiene como propósito solicitar su apoyo y participación, para poder cumplir con los lineamientos académicos y científicos sobre la investigación titulada; "Factores de la rotación de personal y su relación en la productividad de la empresa Sef Perú Holding 2019". Agradeciendo su honestidad y colaboración para cumplir con la finalidad del estudio.

#### I. INSTRUCCIONES

El presente instrumento de recolección de datos, tiene (05) alternativas cada cuadrante según la escala de respuestas; Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1), por la cual debe marcar con una (X), la alternativa que usted., crea más acertada o que se aproxime a la realidad que presenta La empresa Sef Perú holding.

DIMENSIONES	INDICADORES	N° ITEM	DESCRIPCION	RESPUESTAS				
				5	4	3	2	1
FACTORES INTERNOS	– Ascensos	01	¿Cree Ud. ¿Que la falta de ascensos es motivo de renuncia?					
		02	¿Considera que los ascensos son fundamentales para el desarrollo profesional?					
	– Clima Laboral	03	¿El mal clima laboral es una razón para renunciar en su empresa?					
		04	¿El buen clima laboral repercute en el desarrollo de su trabajo?					
	– Línea de carrera	05	¿Si no existe línea de carrera en su empresa es una razón para renunciar?					
		06	¿Una línea de carrera austera es motivo de renuncia para Ud.?					
ACTORES EXTERNOS	– Familia	07	¿Por razones familiares Ud. Renunciaría a su empresa?					
		08	¿Cree Ud que de no existir equilibrio en el tiempo dedicado a su trabajo y a su familia es motivo para renunciar?					
		09	¿Si recibiera una mejor propuesta laboral					

			renunciaría a su empresa?					
	– Propuesta laboral	10	¿Considera que si su actual propuesta laboral no mejora es razón para renunciar?					
<b>COMPENSACION</b>	– Remuneración	11	¿Cree Ud. ¿Que la remuneración es una razón importante para renunciar?					
		12	¿Si su remuneración no esta de acorde con la labor que realiza renunciaría?					
	– Incentivo económico	13	¿Cree Ud. Que los incentivos económicos (bonos, premios por cumplimiento de metas)son importantes para no renunciar a su trabajo?					
		14	¿Cree Ud. que sus actuales incentivos económicos no están de acorde con la labor que realiza y es razón para renunciar a su trabajo?					
	– Beneficios sociales	15	¿Si Ud. ¿No cuenta con beneficios sociales renunciara a su trabajo?					
		16	¿Considera que los beneficios sociales actuales no están de acuerdo con el mercado y por eso renunciaría?					

## Cuestionario 2 para evaluar la segunda Variable que es Productividad.



### ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado participante, le saludo cordialmente, así mismo el presente cuestionario, tiene como propósito solicitar su apoyo y participación, para poder cumplir con los lineamientos académicos y científicos sobre la investigación titulada; "Análisis de la rotación de personal y su influencia en la productividad de créditos en la empresa Sef Perú Holding 2019". Agradeciendo su honestidad y colaboración para cumplir con la finalidad del estudio.

#### II. INSTRUCCIONES

El presente instrumento de recolección de datos, tiene (05) alternativas cada cuadrante según la escala de respuestas; Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Nunca (2) y Casi nunca (1)., por la cual debe marcar con una (X), la alternativa que usted., crea más acertada o que se aproxime a la realidad que presenta La empresa Sef Perú holding.

DIMENSIONES	INDICADORES	N° ITEM	DESCRIPCION	RESPUESTAS				
				5	4	3	2	1
DESEMPEÑO	– Eficiencia	01	¿La meta asignada la logras en el menor plazo posible?					
		02	¿Con los recursos que cuentas logras alcanzar la meta asignada?					
	– Efectividad	03	¿Con el trabajo que realiza alcanza su meta asignada para el mes?					
		04	¿A pesar de no contar con los recursos necesarios logras tu meta asignada?					
	– Eficacia	05	¿El cumplir con los horarios de trabajo te ayuda a lograr tu meta asignada?					
		06	¿Si cumples con el plan de trabajo establecido logras tu meta asignada?					
SINERGIA	– Trabajo en equipo	07	¿Si las metas no se logran, los colaboradores realizan algún tipo de análisis para ver porque no lograron la meta?					
		08	¿Crees que el trabajo en equipo es un factor importante para el logro de las metas asignadas?					
	– Compromiso	09	¿Los reconocimientos de la empresa son un factor importante para estar comprometido con la empresa?					
		10	¿Consideras que el beneficio económico es un factor					

			determinante para estar comprometido con la empresa?					
<b><u>DATOS GENERALES</u></b>								
1. Sexo: M: ___ F: ___								
2. Edad: 18 - 27                      28 – 35                      36 – 43                      44 - 50								
3. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___								
4. Nivel de ingresos: Menos de s/.750                      s/. 750 – 1800                      s/1800 - 3500                      s/.3500 a más								
5. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___								

## **Anexo 4: AUTORIZACIÓN DE LA IE PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.**

### AUTORIZACION

Yo Rihcci Temoche Benites, Gerente Regional de Sef Perú Holding SAC. Oficina Piura autorizo al Sr. Yohver Alexander Carhuapoma Rodriguez, Alumno de Posgrado del programa académico de maestría en Administración de Negocios, el permiso correspondiente de recabar información dentro de la empresa con el trabajo de investigación titulado " Factores de la Rotación de personal y su relación con la productividad de la empresa Sef Perú Holding SAC. 2019"

Piura, 20 Noviembre 2019



FIRMA