



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)**

**Rotación de Personal y Productividad en una Empresa Naval
Metalmecánica, Callao, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestro en administración de negocios - MBA**

AUTOR:

Viera Caldas, Cenen Nicander (ORCID: 0000-0003-0765-1466)

ASESOR:

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres y hermanos quienes me apoyaron incondicionalmente a lo largo de mi estudio de postgrado y en lo personal.

Agradecimiento

Agradezco a Dios que siempre está conmigo dándome sabiduría y me ha bendecido con otra oportunidad de vida para estar frente a mi familia y ser un profesional competitivo. A mi esposa Vitalia e hijo Andrew, que me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia.

Índice

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Operacionalización de variables	12
3.3. Población, muestra, censo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXO	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 1	14
Tabla 2. Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 2	15
Tabla 3. Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach	15
Tabla 4. Fiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach	15
Tabla 5. Valores porcentuales de la variable rotación de personal	18
Tabla 6. Valores porcentuales de las dimensiones de la variable rotación de personal	19
Tabla 7. Valores porcentuales de la variable productividad	20
Tabla 8. Valores porcentuales de las dimensiones de la variable productividad	21
Tabla 9. Prueba de normalidad	22
Tabla 10. Relación entre rotación de personal y productividad	22
Tabla 11. Relación entre dimensión rotación voluntaria y productividad	23
Tabla 12. Relación entre dimensión rotación involuntaria y productividad	24

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la variable rotación de personal	18
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable rotación de personal	19
Figura 3. Niveles de la variable productividad	20
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable productividad	21

Resumen

El ámbito laboral demanda de personal altamente calificado para asumir cargos en las diferentes compañías, no obstante, de las compañías depende que los mejores talentos. La presente investigación se realizó con el objetivo de: Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad en una empresa naval metalmecánica, Callao, 2021. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, contó con una población de 85 trabajadores y una muestra censal, se aplicó una encuesta conformada por 36 preguntas que fue validada por expertos quienes precisaron la fiabilidad del instrumento. Los resultados obtenidos demostraron que el 60% de los encuestados calificó la rotación de personal a nivel alto y la productividad con 36,5% a un nivel medio. En cuanto a la contrastación de hipótesis se obtuvo un valor de Rho de 0,616 y Sig. de 0,000 por ello se aceptó la hipótesis alterna, determinando la existencia de relación entre la rotación de personal y productividad y se concluyó que la rotación de personal se relaciona de manera directa con la producción; es decir, la rotación de personal no necesariamente podría perjudicar la producción, siempre que el personal saliente no tenga cargos de suma importancia o que no se trate de personal especializado cuyo perfil sería difícilmente reemplazable.

Palabras clave: Rotación de personal, rotación voluntaria, rotación involuntaria y productividad.

Abstract

The world demands highly qualified personnel to assume positions in different companies; however, the best talents depend on the companies. This research was carried out with the objective of determining the relationship between staff turnover and productivity in a naval metalworking company, Callao, 2021. The methodology was quantitative, descriptive, correlational and transversal, it had a population of 85 workers and a census sample, a survey consisting of 36 questions was applied that was validated by experts who specified the reliability of the instrument. The results obtained showed that 60% of those surveyed rated staff turnover at a high level and productivity with 36.5% at a medium level. Regarding the hypothesis testing, a Rho value of 0.616 and Sig. Of 0.000 was obtained, therefore the alternative hypothesis was accepted, determining the existence of a relationship between staff turnover and productivity and it was concluded that staff turnover is related directly with production; In other words, staff turnover could not necessarily harm production, as long as the outgoing staff do not have positions of great importance or that they are not specialized staff whose profile would be difficult to replace.

Keywords: Staff turnover, voluntary turnover, involuntary turnover and productivity.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA NAVAL METALMECÁNICA, CALLAO, 2021", cuyo autor es VIERA CALDAS CENEN NICANDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 10 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID 0000-0001-8910-222X	Firmado digitalmente por: FNOLAZCOLA el 10-08- 2021 00:29:32

Código documento Trilce: TRI - 0180437