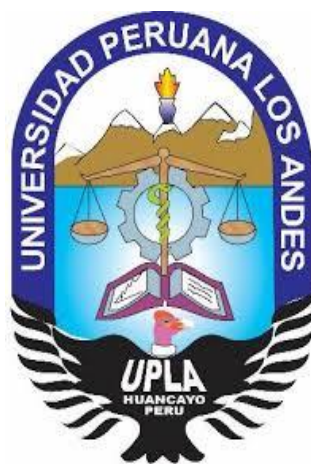


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Rotación de Personal y Productividad de los Colaboradores en la
Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica - 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Layme Soto María Elena
Bach. Jurado Roca Huini

Asesor : Mg. Carlos Casas Córdova

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 10.11.2021 - 10.11.2022

Huancayo – Perú
2022

DEDICATORIA

A mis queridos padres por
su valioso apoyo
incondicional que siempre
me dan.

María Elena

AGRADECIMIENTO

A mis queridos padres por su valioso apoyo incondicional que siempre me dan para mi desarrollo profesional.

Al Mg, Carlos Jonás Casas Córdova asesor de investigación, por haberme tenido la paciencia del mundo para guiarme y orientarme en todo el proceso del desarrollo de la tesis.

Al Lic. Mauro Huarcaya Pérez, alcalde de la municipalidad distrital de Paucará, por la autorización para la realización del trabajo de investigación.

A los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucará por haber contribuido con la resolución de las encuestas.

María Elena

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy, por ser fuente de motivación y superación, muchos de mis logros se los debo a ellos entre los que se incluye este.

A todas las personas que hicieron posible este trabajo.

Huini

AGRADECIMIENTO

A mis padres por ser mi apoyo incondicional durante todos estos años y poder lograr mi desarrollo profesional.

Mi sincero agradecimiento a mi familia, compañeros y amigos, que con su constante comprensión y apoyo me permitieron alcanzar esta meta tan ansiada.

A mis maestros por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos.

De igual manera agradecer a mi asesor Mg. Carlos Jonás Casas Córdova por guiarme y orientarme en cada proceso del desarrollo de tesis, por su valioso aporte en la ejecución y culminación de este informe final de investigación.

Huini

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el entorno empresarial y el de las instituciones públicas atraviesan uno de los problemas que preocupa en el área de recursos humanos, que es el incremento de retiros del talento humano, situación que hace obliga a cubrir mediante el aumento o ingreso de nuevos talentos. Es decir, las ausencias de las personas deben ser compensadas con nuevas admisiones para que el sistema funcione de acuerdo con lo planificado y se cumpla con los objetivos establecidos para cada departamento o área de la organización

La presente investigación titulada “Rotación de Personal y Productividad de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Tiene como propósito fundamental, determinar la relación que existe entre la Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. La metodología de investigación es el método científico, de nivel descriptivo correlacional, pues se aplicó una encuesta a una muestra del personal de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica comprendidos en los regímenes laborales a fin de obtener la información o data correspondiente.

En el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva, considerando los estadísticos tales como: la media aritmética y los porcentajes; así también en la validación de la hipótesis se utilizó la prueba Rho-de Spearman. El capítulo I, trata sobre la descripción y problematización del problema, determinación de los objetivos, la justificación y la correspondiente delimitación del estudio. En el capítulo II; se recopila la literatura que sustenta la investigación considerando los antecedentes del estudio, las bases teóricas, la definición de conceptos y formulación de la hipótesis y las variables. El capítulo III; plantea la contratación de la hipótesis del estudio. El capítulo IV define la metodología de la investigación, definiéndose el tipo, el nivel y el diseño de la investigación; la determinación de la población y de la muestra, las técnicas y los instrumentos de recolección de datos y el

procedimiento de recolección de datos. El capítulo V; se describen los resultados. Finalmente se presentan Las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INTRODUCCION	VI
CONTENIDO	VIII
CONTENIDO DE TABLAS.....	X
CONTENIDO DE FIGURAS	XI
RESUMEN/ABSTRAC	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2. DELIMITACION PROBLEMÁTICA	16
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.3.1. <i>PROBLEMA GENERAL</i>	17
1.3.2. <i>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</i>	17
1.4. JUSTIFICACION	17
1.4.1. <i>SOCIAL</i> 17	
1.4.2. <i>TEORICA</i> 17	
1.4.3. <i>METODOLOGICA</i>	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1. <i>OBJETIVO GENERAL</i>	18
1.5.2. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES	19
2.2. BASES TEÓRICAS	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL (DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES)	47
III. HIPOTESIS	49
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	49
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICO	49
3.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN)	49
IV. METODOLOGIA	52
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	52

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	53
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	54
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
4.6.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
4.6.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	56
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	58
4.8. ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION	59
V. RESULTADOS	60
5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	60
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	68
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	79
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
✓ SE RECOMIENDA A LAS AUTORIDADES Y DIRIGENTES DE LA	86
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS.....	90
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	91
ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	94
ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	98
ANEXO N° 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACION	99
ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	102
ANEXO N° 06: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	103
ANEXO N° 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	104
ANEXO N° 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.	106

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1 CARGO Y CANTIDAD DE TRABAJADORES DE LA MDP	55
TABLA 2 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	57
TABLA 3 PRUEBAS DE NORMALIDAD	58
TABLA4 VARIABLE 1 ROTACIÓN DEL PERSONAL	60
TABLA 5 DIMENSIÓN 1 SALARIO	61
TABLA6 DIMENSIÓN 2 CLIMA LABORAL.....	62
TABLA7 DIMENSIÓN 3 PROCESO DE SELECCIÓN	63
TABLA8 VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD	64
TABLA9 DIMENSIÓN 4 EFICACIA.....	65
TABLA10 DIMENSIÓN 5 EFICIENCIA.....	66
TABLA11 DIMENSIÓN 6 EFECTIVIDAD	67
TABLA 12 CORRELACIÓN ENTRE ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD.....	70
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD.....	72
TABLA 14 CORRELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD	75
TABLA 15 CORRELACIÓN ENTRE PROCESO DE SELECCIÓN Y PRODUCTIVIDAD	77

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA 1 CURVA DE APRENDIZAJE	45
FIGURA 2 ESQUEMA DEL DISEÑO CORRELACIONAL	54
FIGURA 3 ROTACIÓN DEL PERSONAL	61
FIGURA 4 DIMENSIÓN 1 SALARIO.....	62
FIGURA 5 DIMENSIÓN 2 CLIMA LABORAL.....	63
FIGURA 6 DIMENSIÓN 3 PROCESO DE SELECCIÓN.....	64
FIGURA 7 VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD.....	65
FIGURA 8 DIMENSIÓN 4 EFICACIA	66
FIGURA 9 DIMENSIÓN 5 EFICIENCIA	67
FIGURA 10 DIMENSIÓN 6 EFECTIVIDAD.....	68

RESUMEN/ABSTRAC

La presente investigación titulada “Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Plantea el siguiente problema de investigación, ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020? De igual forma el propósito fundamental es, determinar la relación que existe entre la Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. La metodología de investigación es el método científico, de tipo básica, no experimental. En su nivel correlacional, pues se aplicó una encuesta al personal de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica comprendidos en los regímenes laborales. Obteniendo como resultado que existe una relación directa de ($R=0.690$), entre rotación de personal y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Según (Hernandez sampieri, 2010) se puede interpretar como correlación positiva media, ya que las variables de estudio tienen congruencia. Es decir, mientras mejora el flujo de rotación se incrementa la productividad. Así mismo, se obtuvo con el estadístico R de Pearson que ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$) en este caso se rechaza la hipótesis nula, es decir el coeficiente es altamente significativo. Por lo cual se recomienda a las autoridades y dirigentes de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica a tomar en consideración la presente investigación para proponer las medidas pertinentes de mejora para el incremento de productividad de sus colaboradores.

Palabras clave: Rotación de Personal y Productividad.

ABSTRAC

The present investigation titled “Staff turnover and productivity in collaborators in the District Municipality of Paucará, Huancavelica-2020. Raises the following problem for investigation, What is the relationship between staff turnover and employee productivity in the District Municipality of Paucará, Huancavelica-2020? Similarly, the fundamental purpose is to determine the relationship that exists between staff turnover and employee productivity in the District Municipality of Paucará, Huancavelica-2020. The research methodology is the scientific method, basic, not experimental. At its correlational level, a survey was applied to the personnel of the District Municipality of Paucará, Huancavelica included in the two labor regimes. Obtaining as a result that there is a direct relationship of ($R = 0.690$), between staff turnover and Productivity in collaborators in the District Municipality of Paucará, Huancavelica-2020. According to (Hernandez sampieri, 2010) it can be interpreted as a mean positive correlation, since the study variables have congruence. That is, while improving the rotational flow, it increases productivity. Furthermore, it was obtained with the Pearson R statistic that ($P\text{-value} = 0.000 \leq \alpha = 0.05$) in this case the null hypothesis is rejected, that is, the coefficient is highly significant. Therefore, the authorities and leaders of the District Municipality of Paucará, Huancavelica are recommended to take this investigation into consideration to propose the pertinent improvement measures to increase the productivity of their collaborators.

Keywords: Personnel Turnover and Productivity

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad el entorno empresarial y el de las instituciones públicas atraviesan un problema preocupante en el área de recursos humanos que es el incremento de salidas del talento humano, contexto que origina la necesidad de ser cubierto a través del incremento o ingreso de nuevos talentos. Es decir, el retiro del personal tiene que ser compensado con admisiones nuevas, a fin de que el sistema opere conforme a lo planeado y se efectúe de acuerdo al objetivo establecido en todas las áreas o departamentos de la organización. Las causales más importantes por las cuales se origina la rotación de personal en las empresas son: En relación ambiente laboral, sistemas de pago no proporcionados al esfuerzo, trabajo-salario, estilos de dirección e inconformidad con los métodos, decisiones políticas, pocos beneficios de servicios, y prestaciones, escasas posibilidades de crecimiento, falta de consideración del esfuerzo de los empleados, así como inexistencia de un reconocimiento en la empresa; la rotación del personal se considera una problemática que genera la baja productividad. Siempre que un trabajador se retira de la organización, sin importar el motivo, se incrementan los niveles de rotación del personal en la institución. Es por ello por lo que la rotación de personal en las entidades públicas es un indicador de la gestión de recursos humanos es un punto de origen para la identificación de puntos críticos relacionados con insatisfacción laboral o insuficiencias en cuanto al proceso de selección, contratación y sus efectos en el nivel productivo. Es así que las consecuencias son devastadoras, una de las

consecuencia, aparte del efecto en los costos; entre ellos el pago de liquidaciones, costos de reclutamiento y selección, contratación y adiestramiento, entre otros, se refiere a que los altos índices de rotación a su vez generan costos invisibles como una reducción de la productividad, envejecimiento de la moral, efectos negativos emocionales y una inestabilidad laboral, además genera una merma de las habilidades adquiridas en cuanto a técnicas y eficiencia laboral, el tiempo invertido para la realización de inducciones para cada puesto de trabajo, la adaptación y socialización en cada puesto; además de los efectos en cuanto al deterioro de la relación interpersonal. Es allí donde radica la importancia del trabajo de investigación, en el que se analizó la rotación de personal de la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica a nivel de gobierno local.

1.2. DELIMITACION PROBLEMÁTICA

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente trabajo de investigación se realizó en la municipalidad del distrito de Paucará - Huancavelica teniendo como objeto de estudio la rotación del personal seleccionado para tal efecto.

1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se realizó en el año 2020.

1.2.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL O TEMÁTICA

La presente investigación está enmarcada en la línea de investigación gubernamental, al realizar el análisis de la relación entre la aceptación o rechazo que pueda tener la municipalidad con respecto a la rotación de personal en relación con la efectividad. Todos los mecanismos involucrados en las decisiones de aceptación o rechazo se condicionan por la rotación de personal que en el municipio del distrito de Paucará se emplea como parte de su gestión organizacional.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación que existe entre el salario y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020?

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020?

1.4. JUSTIFICACION

1.4.1. SOCIAL

La población beneficiada del presente trabajo de investigación es el Estado, la Municipalidad Distrital de Paucará , los colaboradores de la institución y la población en general, ya que permitirá mejorar la productividad evitando la desconfianza en la sociedad y el desprestigio de la administración pública a través de una eficiente prestación de servicios a los usuarios.

1.4.2. TEORICA

La presenta investigación aporta en la relación que existe entre las variables de estudio y sus dimensiones, ya que con los resultados obtenidos se pretende demostrar

la relación entre ellas y de esta manera se contribuye en la mejora de la rotación de personal en las organizaciones públicas.

1.4.3. METODOLOGICA

La investigación propició la elaboración de una adecuada operacionalización de las variables, a partir de los conceptos y elaborar instrumentos de medición que permitan controlar dichas variables.

En la investigación se demuestra la relación que existe entre las variables rotación de personal y productividad y sus dimensiones, además del instrumento de aplicación a una población homogénea a fin de generalizar los resultados obtenidos.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación que existe entre el salario y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020.

Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A NIVEL LOCAL

(Camayo Macukachi & Matamoros De La Cruz, 2018). *En su investigación titulada “Productividad Profesional de los Colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín – 2018”*; tesis para optar el grado de maestro en gestión pública. Huancayo: Cesar Vallejo; Perú, 2018.

Resumen: La investigación tiene el propósito de calcular las diferencias de productividad profesional que hay en los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018, como hipótesis general se plantea la existencia de diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores. La investigación tuvo una metodología descriptiva, siendo el diseño comparativo, aplicando la investigación a 2 muestras de 15 trabajadores cada una, mientras que la técnica fue la aplicación de una encuesta, siendo el instrumento un cuestionario que fue validado y aprobado debido a su alta confiabilidad estadística en una muestra piloto. Los resultados permiten concluir que se rechazó la hipótesis alterna H1 y se aceptó la H0, ya que el valor $p = 0,550 > 0,05$, lo cual demuestra que No existe una diferencia significativa de la productividad profesional de los trabajadores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

(Maio Ysa, 2020). En su investigación titulado “Impacto de la rotación de personal en el cumplimiento de objetivos de la tienda Sodimac del Jockey Plaza”; para optar título de licenciado, Universidad Continental. Lima –Perú. La presente investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de los objetivos en la empresa SODIMAC sede Jockey Plaza, entre los meses de enero – junio 2019. El tipo de investigación fue correlacional, porque se determinó la relación entre las variables rotación de personal y cumplimiento de objetivos. El método de investigación fue cuantitativo y se utilizó como instrumento una encuesta aplicada a la muestra conformada por 148 colaboradores, elaborada considerando las variables rotación de personal y cumplimiento de los objetivos. Para analizar la variable rotación de personal se tomaron en cuenta las dimensiones satisfacción del colaborador, las capacitaciones y la programación de horarios. Por la dimensión satisfacción del colaborador, el resultado fue que el 48.6% de los colaboradores se encuentran satisfechos en trabajar en la empresa, mientras que el 51.4% no. Con relación a la dimensión satisfacción sobre las capacitaciones, el 59.5% están satisfechos con las capacitaciones que reciben, mientras que el 40.5% no. Y sobre la dimensión programación de horarios el 58.1% se encuentra satisfecho, mientras que 41.9% no. Para analizar la variable cumplimiento de objetivos se tomaron en cuenta las dimensiones desempeño, fugas laborales y apoyo profesional. El 43.9% opina que las fugas laborales, el apoyo profesional y el desempeño de los colaboradores, influyen en el cumplimiento de los objetivos, mientras que un 56.1% considera que podría influir como no. La conclusión principal fue que la rotación de personal y el cumplimiento de objetivos tienen una correlación muy alta de 0.823 según tabla de valores de Rho Spearman.

(Aliaga Huali, 2019), en su investigación titulada *“Factores que Influyen en la Rotación de Personal - Caso Empresa "Avecitas”*; tesis para optar el título de licenciad: Universidad Continental. Huancayo; Perú, 2019. Resumen: la investigación demuestra un análisis realizado en la empresa Avecitas, acerca de la Rotación del Personal. La problemática enfrentada fueron los niveles altos en cuanto a la tasa de rotación de personal, llegando a detectar y comprobar que la tasa mensual es equivalente a un 61.54% mientras que el índice anual del 2016 es igual a 33.36%; estos resultados muestran que el nivel de rotación es estacional y fluctuante, y se encuentra influenciado por causales internas y externas, siendo el problema general: ¿Cuáles son los factores que influyen en la Rotación de Personal de la Empresa Avecitas? El objetivo fue determinar los factores que influyen en la Rotación de Personal en la Empresa Avecitas, partiendo de un cuestionario aplicado al personal, que fue desarrollado en relación a fenómenos internos, que causan la rotación del personal, lo que viene a ser el efecto de estos factores.

(Ramos Tapia, 2019) En su investigación titulada *“Incidencia de la Rotación del Personal en la Productividad Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada 582”*; tesis para optar el título de licenciado. Huancayo: Universidad Continental; Perú, 2019. Resumen: el objetivo la investigación fue determinar la incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582 - Agencia Huancayo, en los años 2016, 2017 y 2018. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental-transaccional; y de nivel correlacional. La muestra del estudio se conformó por la población total de 30 trabajadores. Para recolectar la data necesaria, se aplicó una encuesta de tipo cuestionario con un total de 51 preguntas con escala tipo Likert. El resultado obtenido fue procesado en el programa estadístico SPSS v.21 los cuales fueron analizados con el factor de correlación de Spearman; mostrando un resultado Positivo

Moderado, un $r=0,462$; además de realizó la prueba de T-Student con n-2 grado de libertad (=28) para la comprobación de Hipótesis con un nivel de significancia de $\alpha= 0,05$; obteniéndose como valor estadístico de prueba $t_0= 2.756 > t_{\alpha/2}=1,7011$, como consecuencia se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Concluyendo que existe influencia directa de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582 - Agencia Huancayo, lo cual demuestra que un mayor ingreso de colaboradores significa una mayor productividad y viceversa.

(Quispe Loli & Vera Urrutia, 2020). En su tesis titulada "*Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C*". Para optar el título de licenciado en Administración; Universidad Nacional del Centro del Perú. Facultad de Ciencias de la Administración. Resumen: La investigación fue de tipo aplicada, tuvo como objetivo explicar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., a fin de proponer estrategias operativas para la disminución de la rotación. La hipótesis formulada fue la gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en Marose Contratistas Generales S.A.C. La muestra de la investigación fue la totalidad de la población, entre empleados ya sean administrativos en el área operativa y los obreros suman en total de 137, se empleó como técnica la encuesta con instrumentos validados por juicio de expertos y concluyendo que: el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.007$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula, esto significa que la incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.; Al obtener un valor $\rho = 0.002$ permite concluir que la Colocación de Personas se relaciona significativamente con

la Rotación de Personal; También al encontrar un nivel de significancia $\rho = 0.002$, se llega a concluir que la Recompensa a las Personas se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en la Empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.; Encontrándose un $\rho = 0.009$ permite concluir que el Desarrollo de Personas se relaciona significativamente con la Rotación de Personal. Al obtener un valor de $\rho = 0.009$, se determina que la Retención de Personas se relaciona significativamente con la Rotación de Personal. Encontrándose un nivel de significancia de $\rho = 0.009$ se puede concluir que la Supervisión a las Personas se relaciona significativamente con la Rotación de Personal. Finalmente, con un valor de $\rho = 0.000$ se encontró que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en la Empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.

A NIVEL NACIONAL

(Torres Guerrero, 2017) En su investigación titulada “*La Rotación de Personal y su Influencia en la Productividad del Banco Scotiabank, Puente Piedra 2017*”; tesis para obtener el licenciamiento: Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, 2017. Resumen: en la investigación se formuló como objetivo determinar la influencia de la Rotación de Personal en la Productividad del Banco Scotiabank, Puente Piedra 2017, debido a que la rotación de personal se considera como un problema actual que se incrementa en un gran número de empresas. La investigación tuvo como población de investigación a 40 trabajadores de la institución financiera Banco Scotiabank, de los cuales se les aplicó una encuesta a 36 trabajadores. Como técnica se utilizó la aplicación de una encuesta a través de un cuestionario con un total de 24 preguntas con resultados de escala tipo Likert. En el análisis de la data se utilizaron modelos de regresión, para la determinación del R, el cual ascenso a 43,8%, lo cual demuestra una variación moderada y explica que la

Rotación de Personal se encuentra influenciada por la Productividad, con una significancia de menor a 0,05, lo cual lleva a rechazar las hipótesis nulas y aceptar la hipótesis alterna. Los resultados permiten concluir que la rotación de personal ejerce una influencia en el nivel de productividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017.

(Rosales Inocente, 2016), En su investigación titulada “*La rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de la empresa Turismo Huaral S.A, el Rímac, 2016*”. Tesis para optar licenciamiento: Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú 2016
Resumen: La investigación tuvo el objeto de “Determinar la Influencia de la Rotación de Personal en la Productividad Laboral de la empresa Turismo Huaral S.A, Rímac, 2016.” La población de estudio fueron 51 colaboradores de la empresa Turismo Huaral S.A, de cuales se sacó una muestra de 45 trabajadores, mediante un muestreo aleatorio simple, a quienes se aplicó una encuesta de Tipo Likert. Los resultados de la investigación mostraron la confiabilidad del instrumento aplicado, puesto que el valor obtenido fue de 0,812, lo cual se considera como altamente confiable.

(Milagros, 2016), en su investigación titulada “*La Rotación del Personal y su Influencia con la Productividad en la Empresa Servex, en la Ciudad de Lima, Año 2016*”; tesis para optar licenciamiento, Lima: Universidad Cesar Vallejo; Perú 2016. Resumen: En esta investigación se tuvo el objeto de conocer la influencia que existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Servex, de la Ciudad de Lima, año 2016. Como población de estudio se tomó a 180 colaboradores de la empresa Servex, siendo la muestra de estudio 122 trabajadores. La data se recolecto a través de la aplicación de un cuestionario con escala tipo Likert, conformado por 12 preguntas para ambas variables. La data recolectada se analizó a través del sistema SPSS V. 21.0, con su respectivo análisis e interpretación. Los resultados mostraron que la rotación del personal ejerce una

influencia significativa en el nivel de la productividad de Servex, de la Ciudad de Lima, en consecuencia, se concluye que existe una influencia significativa de parte de la rotación del personal hacia la productividad en la empresa Servex, en la Ciudad de Lima, año 2016.

(Martinez Rodriguez, 2017), En su investigación titulada “*La Rotación del Personal y la Productividad en los Trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017*”; tesis para optar el título de licenciado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; Perú 2017. Resumen: el propósito de la investigación fue determinar la relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017. Se realizó una investigación de tipo aplicada, con una población de estudio conformada por 90 trabajadores de la entidad investigada, y con una muestra final de 73 trabajadores, a través de muestreo simple aleatorio. Se aplicó como instrumento de recolección de datos una encuesta a través de un cuestionario con 20 preguntas de escala tipo Likert. La información fue analizada en el programa IBM SPSS, realizando la elaboración de tablas de frecuencias, las tablas cruzadas y la tabla de normalidad. Los resultados del análisis inferencia mostraron un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, lo cual lleva a la aceptación de la hipótesis planteada en la investigación, siendo la correlación positiva y muy baja.

(Ccollana Salazar, 2015) En su investigación titulada “*Rotación del Personal, Absentismo Laboral y Productividad de los Trabajadores de la Empresa Ángeles Eventos en el año 2010*”; tesis para obtener título de licenciado. Lima: Universidad San Martín de Porres: Perú, 2015. Resumen: la investigación tuvo como objeto determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios

de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. La metodología fue un diseño correlacional – cuantitativo, donde se realizó una revisión documental del área de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, se aplicó un cuestionario estructurado, a los trabajadores de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Los resultados mostraron que existe una correlación significativa entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad; mientras que la tasa de rotación fue moderada en el 2010, y el nivel de absentismo laboral para el mismo año fue normal. Se concluye en que la productividad tuvo un comportamiento creciente en ciertos meses del 2010; asimismo, existe una relación significativa entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los trabajadores de la empresa en estudio, ya que al realizar el análisis estadístico de las variables se observaron variaciones que no representan incidencia directa en los niveles de productividad.

A NIVEL INTERNACIONAL

(Arce Garcia, 2017), en su investigación titulada “*Principales Factores que Generan la Rotación de Personal en una Tienda de Autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México*”; tesis para optar el título de licenciado. Tejupilco de Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de México; México, 2017; Resumen: Actualmente la problemática de mayor importancia en el área de recursos humanos está referida al incremento de las salidas de personal, un problema que origina la compensación de la pérdida de trabajadores con nuevos ingresos de personal. Quiere decir que, el retiro del personal se debe compensar con una admisión de reemplazo a la brevedad posible, con el objetivo de los sistemas de producción mantengan su nivel y operen adecuadamente conforme a los objetivos planteados por la empresa. Las causales de mayor importancia por la que las

empresas tienen una rotación de personal es debido a problemas en las relaciones de ambiente laboral, trabajo-salario, remuneraciones no proporcionales a los esfuerzos del trabajador, falta de beneficios de servicios y prestaciones, inexistencia de oportunidades de superación y promoción. De acuerdo a distintos estudios se destaca que la rotación de personal genera un 5% del valor de la nómina anual, mientras que aproximadamente de 6 de 50 de cada 50 empleados se retiran de su puesto laboral debido a un proceso de selección ineficaz, así mismo 8 de cada 10 trabajadores tienen la opción de un cambio de trabajo; un 53% de los trabajadores abandona la empresa debido a unos escasos en la promoción y falta de consideración de sus esfuerzos. Una pérdida de diez trabajadores que se desempeñan en puestos de dirección y organización, en un lapso de 2 años, genera una pérdida de 1 millón de pesos. La rotación del personal genera costos de entre 400 mil y 700 mil pesos que corresponden a selección de nuevos trabajadores. La investigación tuvo la finalidad de determinar los factores principales que ocasionan la Rotación del Personal en el Comercio de Autoservicio Chedraui S.A de C.V situada en el Municipio de Tejupilco, en el Estado de México.

(Lara Noriega, Toapanta Mejia, Daquilema Taco, & Vallejo Altamirano, 2020). En su trabajo investigativo titulado *“La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional”*; tesis para optar el grado de doctor; Universidad de Zaragoza, Facultad de Administración de Empresas. En resumen: Los cambios permanentes en el sector de las organizaciones públicas motivan que estas entidades se decidan expandir su visión y la competitividad permanente que lleva a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) Municipales a desarrollarse estratégicamente a fin de lograr sus objetivos; así, la contratación de personal y la continuidad de los despedidos presentan un problema de gran tamaño para las instituciones, por lo que, limita el desarrollo eficiente que se quisiera tener,

entendiendo que la productividad de la institución se ve afectada significativamente, evidenciándose de este modo un deterioro del clima organizacional, afectando la eficiencia, eficacia y efectividad en los procedimientos, incidiendo directamente en los resultados. La presente investigación establece un análisis de los factores del clima organizacional en una entidad pública. Ocasionada por el alto índice de rotación encontrado en los municipios de acuerdo con la información obtenida a través de las encuestas efectuadas, fundamentalmente en el personal operativo, ya que son ellos los que trabajan de forma directa con los usuarios y son testigos de los efectos causados por el servicio que se ofrece. Consecuentemente, la presente investigación propicia a aumentar el servicio al usuario brindado por los trabajadores públicos; además de una relación bastante cercana entre el clima organizacional encontrado y la rotación del personal, así también se determina que al analizar la premisa, si hay una mejora en el clima organizacional, se reducirá la rotación de personal y por tanto el malestar entre compañeros de trabajo, debido a que puede existir factores que se desconocen o están fuera del control y, por lo tanto, no se puede mejorar las políticas de prestigio de la institución.

(Díaz Peña, Agudelo Rubiano, & Pardo Sánchez, 2018). En su trabajo investigativo titulado “*Rotación de personal, un factor a evaluar en Inmobiliaria e Inversiones Chico Ltda.*”; Tesis para optar el grado de doctor; Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano; Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; ciudad de Bogotá- Colombia. Resumen: Con frecuencia los problemas de rotación de personal pueden ser abordadas desde la forma en que la empresa funciona cada día, esto quiere decir, a partir de la dirección debe haber y expresarse un marcado interés por los funcionarios y la forma cómo estos se sienten dentro y fuera de la institución. Con esta investigación se propone abordar teóricamente la rotación del personal, elaborar un instrumento que permita la

obtención de información para luego proponer un plan de trabajo para la institución y por tanto, marcar una tendencia de cómo se viene desarrollando la rotación de personal en el sector inmobiliario, porque no se encuentra literatura suficiente en relación al tema en el sector indicado. Llegando a ciertas conclusiones: según las apreciaciones brindadas por los entrevistados en la organización, se puede concluir que si existe rotación de personal en esta institución, donde resaltan algunos componentes como: expectativas personales, expectativas salariales, beneficios, etc. No se realizaron evaluaciones detalladas sobre las causas y por ello no se determinan las consecuencias concretas que esto conlleva. Los colaboradores siempre buscan desarrollarse, crecer, ser reconocidos y la mejor manera de hacerlo es en la institución donde se encuentran laborando.

- (Reyes Flores & Cavazos Arroyo, 2019). En su trabajo investigativo titulado “*Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal*”; tesis doctoral, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México. Facultad de Negocios. Resumen: La rotación de personal vista desde la óptica de la productividad y el desempeño resulta un aspecto bastante costoso. Una de las variables que mejor predice es la intención de rotar, sin embargo, en México son muy escasos los trabajos empíricos realizado sobre el tema. El estudio tiene por objeto diagnosticar si el cinismo organizacional, el agotamiento emocional y la violación del contrato psicológico inciden sobre la intención de rotación. Por cuanto se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, empírico y transversal, en una muestra conformada por 201 empleados operativos en la Industria Maquiladora Autopartista para la Exportación, ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua. La técnica estadística utilizada fue la modelación estructural PLS. Los resultados encontrados señalan que el cinismo y el agotamiento emocional de los empleados influyen en la intención de rotar, y comparando ambos, es

mayor la influencia del cinismo. Así también, la relación de predicción entre la violación del contrato psicológico y la intención de rotar, fue rechazada.

(Cifuentes Cadena, 2017), En su investigación realizada “*Análisis de Factores que Influyen en la Rotación de Personal en una Empresa del Rubro de Alimentos y Bebidas*”; tesis para optar grado de magister. Santiago: Universidad de Chile; Chile 2017. Resumen: El objetivo fue analizar los factores que intervienen en la rotación de personal en una empresa del rubro de Alimentos y Bebidas en la región Metropolitana, Juan Valdez Café. A la actualidad la empresa posee una tasa de rotación mensual de 23%, en cuanto al puesto de barista, en consecuencia, el fin es determinar las causales de esta rotación y generar una propuesta de solución a los puntos críticos encontrados. La metodología propuesta, fue una revisión de la bibliografía que se relaciona con los componentes teóricos de la investigación. La investigación fue de tipo cualitativa, enfocada en la aplicación de entrevistas con una semi-estructura, se analizaron las encuestas y se realizó una observación directa. Se establecieron causales principales que generan rotación excesiva en Juan Valdez, entre ellas una baja remuneración, poca motivación y liderazgo y exceso de carga laboral. Como resultado se generaron propuestas de solución que se enfocan en la intervención de la reducción de la rotación de baristas de la empresa. Como sugerencia se tiene el cambio de jornada laboral con una reducción de 40 a 25 horas, una redistribución de 4 días semanales, siendo un factor significativo el efecto de la motivación y el liderazgo proveniente de los supervisores y jefes, se insiste en la importancia de que se continúe reforzando en temas de Feedback, reconocimiento, acompañamiento y manejo de equipos.

2.2. BASES TEÓRICAS

En este apartado se considera todas las bases teóricas en las que se fundamenta esta investigación recogidos de diferentes fuentes como: libros, revistas, artículos científicos y otros.

2.2.1 Conceptos Rotación del personal

(Chiavenato, 2016) Nos dice que la rotación del personal es “La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización”. Casi siempre la rotación es expresada como un índice anual o mensual que permite realizar una comparativa en cuanto a la entrada y salidas de todo el personal que labora en la empresa. En todas las empresas se debe tener un flujo básico de rotación de personal, puesto que está enfocada a la renovación de ideas y procesos en el sistema; sin embargo, un alto flujo de rotación de personal significaría que se inflen los recursos generando mayores entradas de personal que salidas, con el fin de mejorar los resultados o se quiera generar una desocupación del sistema disminuyendo los resultados. En ocasiones el flujo de rotación de personal se sale de control, generando un incremento del volumen de los retiros del personal por decisión propia del trabajador, en esta situación es primordial determinar el motivo de retiro a fin de que la empresa pueda tomar decisiones o generar una solución al problema.

Según (Hernandez Ch & Mendieta R, 2015). “El término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”.

La rotación de personal incluye que un gran número de colaboradores de la organización tengan que abandonar sus puestos de trabajo, la misma que es posible en

dos formas; de forma externa e interna. La rotación interna se refiere a un cambio en los puestos de trabajo de forma interna, es decir una reubicación de los trabajadores debido a ascensos o cambios de puesto de trabajo; mientras que la externa se refiere a una salida definitiva del trabajador con el propósito de mejorar su calidad de trabajo. (Tamayo, 1999) citado por (Aguilera M & Ganoa T, 2018)

Según (Ley N° 30057, 2014) en el artículo 226 de la ley servir, la rotación de personal se define como los desplazamientos temporales de los servidores civiles de carrera y complementario de forma interna en una empresa, hacia un puesto de trabajo con similares características, y es una decisión tomada por la empresa. De forma excepcional, si existe variación en las compensaciones económicas en referencia al puesto de trabajo anterior, se cubre por la empresa del nuevo puesto laboral. La rotación de personal se puede dar en plazos máximos de un año, a través de Resoluciones emitidas por la Oficina de Recursos Humanos o su similar, siempre que se encuentre con los fundamentos bien establecidos, y tenga los consentimientos del trabajador en caso se haga efectiva para un lugar diferente al actual, a excepción de trabajos que requieran un desplazamiento obligado definido en sus funciones de trabajo.

Según (Ibaneñez Machicao, 2017). La rotación interna y externa del trabajador es “el índice de rotación de personal es el cálculo basado en el volumen de entradas y salidas del personal en relación a los recursos humanos disponibles en cierta área de la organización, durante cierto periodo de tiempo y en términos porcentuales”.

Por lo anterior podemos afirmar que la rotación de personal es la fluctuación del personal en la organización, en gran medida esto ayuda a las organizaciones proveerse de nuevos talentos, ocupar puestos abandonados y cubrir nuevos puestos, pero también se entiende como rotación de personal el cambio de puesto o área del personal dentro

de la empresa. Por ello podemos inferir que existen dos tipos de rotación de personal, rotación interna y rotación externa de acuerdo a las necesidades de la empresa.

A) Diagnóstico de las causas de rotación de personal

(Chiavenato, 2016) Nos dice que “La rotación del personal no es una causa sino un efecto, consecuencia de ciertos fenómenos localizados en el interior o el exterior de la organización que condicionan la actitud y el comportamiento del personal”. Se define como un factor dependiente en referencia a un fenómeno interno y/o externo. Un fenómeno externo se refiere a situaciones de oferta y demanda del recurso humano, la coyuntura económica, oportunidad de trabajo, etc.; mientras que un fenómeno interno se refiere a las políticas de salarios y beneficios sociales que otorga la empresa, las supervisiones, entre otros. En cuanto a la información que se refiere a los fenómenos antes mencionados, es posible obtenerlos a partir de entrevistas a los involucrados, o también llamadas entrevistas de retiro, la cual tiene el objeto de ejercer control y medir el resultado obtenido por las políticas aplicadas por recursos humanos. La información recabada, en conjunto con otra data de información requerida, permite la determinación de cambios en los puntos críticos encontrados, con el fin de implementar soluciones o propuestas de mejora que generen una disminución en la rotación de personal

B) Determinación del costo de rotación de personal

(Chiavenato, 2016) nos dice que; La rotación del personal, ya que es un índice acelerado, se traduce como un elemento perturbante, ya que, en ocasiones, mantener las políticas de salarios de forma restrictiva, genera un continuo flujo de los trabajadores mediante un incremento de la tasa de rotación, generando elevación de los costos, en consecuencia, es necesario realizar una evaluación de las políticas más económicas. Así mismo es necesario conocer hasta qué punto la empresa puede soportar una tasa de rotación de personal, sin generar efectos negativos en la organización, ya que se trata

de una problemática que debe ser evaluada por la empresa de acuerdo a su realidad, objetivos e intereses propios.

Los costos que genera la rotación del personal incluyen costos primarios, secundarios y terciarios. Los primeros referidos a aquellos que se relacionan de forma directa con los trabajadores y el remplazo directo, tienen la facilidad de ser calculados debido a su naturaleza cuantitativa, entre ellos se encuentran los costos de reclutamiento y selección, mantenimiento y desvinculación. En cuanto a los segundos, se refiere a los relacionados con aspectos de difícil evaluación cuantitativa y los que se relacionan con activos intangibles, poseen una naturaleza cualitativa, e involucran los efectos colaterales e inmediatos que genera la rotación de personal, entre ellos el reflejo en la producción, los costos extra laborales, entre otros. Los últimos, llamados terciarios se relacionan con el efecto colateral mediato de la rotación de personal, el cual se manifiesta en un mediano a largo plazo, su naturaleza es estimables, entre ellos se encuentran las pérdidas del negocio, el costo de extra inversión, etc.

C) Índice de rotación de personal

(Chiavenato, 2016) nos dice que existen dos tipos de índice de rotación de personal.

- Se utiliza para efectos de medición del índice de rotación del personal, relacionados con el planeamiento de recursos humanos:

$$\text{Índice de rotación del personal} = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{PE}$$

A: admisión de personal

D: desvinculación de personal

PE: promedio efectivo

- Cuando se trata de evaluar la rotación del personal por departamento sección.

$$\text{Índice de rotación del personal} = \frac{A+D+R+T}{PE} \times 100$$

R= recepción de personal por transferencia a otros subsistemas

T= transferencia de personal hacia otro subsistema.

D) Factores que causan la rotación

(Ibaneñez Machicao, 2017), afirma que se ha visto que la rotación del personal se rige por diferentes internos y externos que influyen de forma significativa en las empresas.

Factores internos:

- Criterios para la evaluación del desempeño laboral.
- Criterios y programas de capacitación o entrenamiento.
- Motivación de la moral y la satisfacción de los trabajadores.
- Oportunidad para el desarrollo profesional.
- Política de los beneficios sociales.
- Política para la reclutación y selección de personal.
- Políticas de disciplina.

Factores externos:

- El costo de vida
- La competencia.
- Mano de obra calificada.
- Oferta de mano de obra calificada.

Costos de rotación del personal:

- Costos de desvinculación del personal.
- Costos de integración del personal.
- Costos de reclutación y selección

- Costos para el registro y la documentación.
- Costos primarios

E) Tipos de rotación del personal

(Castillo Aponte, 2016) nos dice que “La rotación de personal implica la desvinculación, sustitución o intercambio de empleados”, sin embargo, no siempre es posible producir de igual forma y teniendo en cuenta similares causas. En tan situación, es posible determinar formas de rotación del personal, entre las cuales destacan cuatro:

- Rotación voluntaria: referida a una rotación que se lleva a cabo por decisión propia del trabajador; es decir que, el colaborador presenta su renuncia a su puesto de trabajo debido a factores como insatisfacción de salario, clima laboral, o falta de motivación, caso contrario posee una oferta nueva de trabajo con mejores oportunidades de crecimiento personal.
- Rotación involuntaria: se refiere a una rotación donde la decisión es tomada por la organización donde la gerencia toma la determinación de prescindir del servicio de un trabajador, sin tener en cuenta el deseo del mismo. En otras palabras, se trata de un despido o rotación de un puesto de trabajo debido a un incumplimiento de las expectativas de trabajo, incumplimiento de características, falta de eficiencia, genera conflictos con el resto de trabajadores o debido a una reducción de personal por razones internas de producción que no se relacionan a las capacidades o desenvolvimiento del colaborador.
- Rotación interna: se refiere a una rotación donde no hay desvinculación del trabajador con la empresa, no se ejerce el despido ni la renuncia, se trata de un cambio de puesto laboral, como un ascenso. Este cambio es de naturaleza temporal o permanente, así mismo puede tratarse de medidas de prevención ante un riesgo físico o mental.

- Rotación externa: es una rotación referida a una salida del personal o una entrada del mismo, produciendo la separación entre ellos o la integración de nuevos miembros, la cual puede ser de naturaleza voluntaria o involuntaria.

F) Ventajas y desventajas de rotación del personal

(Certus.edu.pe/Administracion, 2006), nos muestra las ventajas y desventajas de rotación del personal.

- Desventajas de la alta rotación: en una situación donde la empresa concurre con elementos económicos, políticos constantes en el tiempo, se genera una situación económica buena o regular, mientras que la tasa de rotación alta afecta a los resultados del negocio y se traduce como un síntoma de inestabilidad. Por lo general una rotación alta es producida por la insatisfacción de los colaboradores en su trabajo o debido a una falta de gestión. Tiene como desventaja principal el incremento del costo laboral, ya que el trabajador que abandona la empresa requiere un reemplazo a la brevedad. Como consecuencia se originan gastos de energía y tiempo para procesos de reclutamiento y formación para los nuevos integrantes de la empresa, así como la pérdida de conocimientos y recursos que se haya invertido en los antiguos trabajadores. Así mismo, la rotación elevada influye de forma directa en la productividad, la imagen que la empresa proyecta, el nivel de reputación empresarial y la disminución del employer branding
- Ventajas de la alta rotación: en una situación externa la empresa que se encuentra en crisis económica enfrenta una reducción del precio, recesión de la economía, estanflación, y una reducción del consumo, en consecuencia, la tasa de rotación elevada contribuye a la reducción de costos y a lograr el equilibrio de la balanza económica, mejorando el camino de crecimiento, evitando el quiebre de la empresa. Los trabajadores que presentan su renuncia generan un ahorro en los

costos de indemnización, mientras que los trabajadores que tienen despido son parte de los ajustes y reestructuraciones en un mediano plazo. En este contexto, una tasa alta de rotación contribuye a la eliminación de puestos de trabajo y a la modificación de la estructura organizacional hacia una con mayor flexibilidad y adaptación.

- Desventajas de la baja rotación: tomando la situación anterior, en periodos de crisis económica que se presentan a nivel de país o de región es cuando las personas se aferran más a sus puestos de trabajo. En estos casos, gran parte de las organizaciones, cuando la crisis se prolonga en el tiempo, arrastran a las economías internas, donde los directivos de recursos humanos pretenden que se realicen renunciaciones. Y si esto no ocurre, los directivos a través de sus comités deciden realizar un plan de ajuste, para lo cual convocan a cada director de área indicándoles que les pasen una lista de los puestos de trabajo con las personas que podrían prescindir. En ocasiones tiene que ver con un perfil de trabajador determinado, o funciones que durante el periodo de crisis no existe razón para funcionar.
- En una situación normal o estable, una baja tasa de rotación es considerada una desventaja para que los trabajadores jóvenes planifiquen un desarrollo de carrera a largo plazo. En muchas ocasiones se trata de organizaciones que cuentan con jefes y gerentes (incluso directores) jóvenes, de entre 30 y 45 años que tienen una trayectoria laboral larga y están muy cómodos en sus puestos. Este escenario puede presentarse como una desventaja en el momento de retener jóvenes profesionales o recién graduados, donde se necesiten unos 15 años de permanencia en la organización para convertirse en gerente, plazos que para los jóvenes hoy son impensables de planificar.

- Ventajas de la baja rotación: tomando la situación anterior, una baja rotación significa una gran estabilidad. En este escenario es posible desarrollar planes de carrera que finalmente se cumplan, favorece el clima interno y mayormente forma parte de una buena gestión de los recursos humanos. Las empresas con baja rotación tienen políticas de retención de trabajadores, mientras que estén conformes con lo ofrecido, mientras que aquellos que se encuentran en disconformidad tienen la libertad de abandonar el puesto de trabajo.

2.2.2 Conceptos de productividad

“La productividad es una relación entre el producto obtenido y los recursos empleados en la producción. Depende no sólo del esfuerzo realizado y del método racional, sino, sobre todo, del interés y de la motivación de las personas”. Por ello la productividad se considera una cuestión de administración del recurso humano. Un nivel alto de productividad se alcanza mediante una visión cooperativa asociada a la confianza Teoría Z (Ouchi) citado por (Chiavenato, 2016)

(Perez Rosales, 2015) Nos dice que “La productividad es la relación que existe entre los medios puestos en práctica y los resultados obtenidos”. En consecuencia, si la relación es baja, los niveles de productividad serán mayores.

Según (Galindo & Ríos, 2015). En términos económicos, “la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir”. La productividad se refiere a una medida del grado de eficiencia que se utiliza en el trabajo, así como el capital necesario para la producción de un valor económico representativo. Un alto nivel de productividad involucra la producción de altos valores económicos siempre que exista

un poco trabajo realizado y una inversión escasa. El incremento de productividad involucra la producción de más bienes, sin variar la cantidad de recursos necesarios.

(Carro Paz & Gonzales Gomez, 2017) Nos dice que “La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos)”.

A) Importancia de la productividad

(Galindo & Ríos, 2015) nos explica que; el fomento de la productividad es significativo en la medida que una economía productiva tienda a sostener unos mayores ingresos por persona, además de una mejor tasa de retorno de la inversión (Porter & Schwab, 2008). Sin embargo, la información actual revela que en un gran número de países no existe una relación entre los salarios y el nivel productivo labora, desde 1980. Esta situación se genera debido a una inflexibilidad en cuanto a los ajustes del salario, además de los retrasos de los ajustes relacionales con el costo laboral y las regulaciones de trabajo. Además, ha generado que el salario se represente como una porción pequeña del ingreso total debido a un incremento del retorno del capital. (International Labour Organization, 2013).

B) Expresiones de la productividad

Según (Carro Paz & Gonzales Gomez, 2017). Existen alternativas diferentes para determinar la productividad, las cuales se detallan:

1. Productividad parcial y productividad total: ejerce una relación entre el total de producción y el total de recursos que se utilizan.

$$\text{Productividad Parcial} = \frac{\text{Salida Total}}{\text{Una Entrada}}$$

Como ejemplo se toma la mano de obra, expresada como la división entre una medida establecida de los bienes totales y los servicios, en referencia a toda la mano de obra requerida.

La productividad total incluye, todos los recursos que se utilizan por el sistema; traducido cómo, el cociente entre la salida y el total de entradas.

$$\text{Productividad Total} = \frac{\text{Salida Total}}{\text{Entrada Total}}$$

$$\text{Productividad Total} = \frac{\text{Bienes y Servicios Producidos}}{\text{Mano de Obra} + \text{Capital} + \text{Materias Primas} + \text{Otros}}$$

2. Productividad física y productividad valorizada: es el cociente entre la cantidad física de la salida del sistema y la cantidad necesaria de esa entrada para producir la salida mencionada o, lo que es lo mismo, la cantidad de salida por unidad de una de las entradas. La salida puede estar expresada en toneladas, metros, metros cuadrados, unidades, etc. y la entrada en horas-hombre, horas-máquina, kilovatios-hora, etc.
 La productividad valorizada es exactamente igual a la anterior, pero la salida está valorizada en términos monetarios.
 La productividad física es más usada por los técnicos porque brinda información de mayor precisión. La productividad valorizada es utilizada por los economistas en comparaciones macroeconómicas o cuando deben considerarse con especial interés los cambios en los precios relativos.
3. Productividad promedio y productividad marginal. es el cociente entre la salida total del sistema y la cantidad de entradas empleadas para producir la salida mencionada. Las productividades se expresan en promedio; por ejemplo, 2 toneladas de maíz producidas por hectárea sembrada. El concepto “promedio” es usualmente asociado al concepto “parcial”. Por ello, este ejemplo indica una productividad promedio y parcial de una entrada determinada. El concepto de productividad promedio es útil

para realizar análisis comparativos de productividades entre distintos sistemas y detectar mejoras o deterioros del índice en el transcurso del tiempo.

Desde el punto de vista macroeconómico, los economistas definen a la productividad marginal de un factor como el incremento de producto (o valor agregado) por el empleo de una unidad más de ese factor, manteniéndose constantes las cantidades aplicadas de los demás factores. Así, la productividad marginal del trabajo es el incremento de producto logrado al emplear una unidad más de trabajo y al mantener constantes las cantidades de los demás factores. Esta productividad se expresa en unidades físicas y en la práctica sirve para responder preguntas como las siguientes: ¿en cuánto varía la productividad de la mano de obra si se aumenta la velocidad de una máquina en 10%?; ¿en cuánto varía la productividad de la tierra de una explotación agrícola si se usan 5 kg. más de fertilizantes por hectárea?; ¿cómo varía la productividad total de una empresa en la que mediante una racionalización administrativa se reduce la cantidad de empleados en un 15%?, entre otras.

4. Productividad bruta y productividad neta: Un dilema inevitable que aparece al considerar el concepto de productividad es el tratamiento de los insumos (fertilizantes, insecticidas, semillas, etc. en una empresa agrícola- ganadera, o partes y servicios comprados en una empresa industrial). Existen dos posibilidades: incluirlos dentro de las salidas y de las entradas, o no incluirlos. Por ello la productividad valorizada puede ser bruta o neta.

La productividad bruta es el cociente entre el valor bruto de la salida (que incluye el valor de todos los insumos) y la entrada (o un conjunto de entradas) que incluye también el valor de todos los insumos. La principal ventaja de definir así la productividad es que hace más fácil la medición del índice.

La productividad neta, en cambio, se define como el valor agregado a la salida, por una entrada en donde el valor de ciertos insumos ha sido excluido del numerador y denominador del índice. Esta productividad neta es a veces denominada índice de valor agregado.

C) Técnicas para controlar la productividad

1. Técnicas de análisis de trabajo: Puede decirse que la dirección de empresas nace en función a los conceptos de productividad. Es probable que, los hitos históricos estén constituidos por los experimentos de Frederick Taylor en la Midvale Steel Company a partir de 1878. Según Taylor ponderaba los estudios a detalle de los trabajos que facilitan la aplicación racional de los esfuerzos humanos, y en consecuencia se logra la optimización de la relación resultados-esfuerzo. Estos conceptos generaron la búsqueda de una relación entre el estudio de productividad y el tiempo.

El análisis del trabajo busca determinar el tiempo de duración necesario que debe tener una acción o tarea, con el propósito de determinar un tiempo estándar que se debe alcanzar en empresas de similar naturaleza. A veces los estándares, se consideran una base para establecer los sistemas de remuneración de tipo variable, de forma que al superar los límites establecidos se considera como un plus.

Para encontrar un estándar en la duración, se puede cronometrar la tarea mientras está siendo realizada por un operario trabajando a un ritmo normal. Ésta es la labor de los analistas que, apoyados con un cronómetro y una tabla, junto al puesto de trabajo, anotan la duración de una serie de ciclos a fin de encontrar un estándar razonable y aceptable.

Como alternativa se tiene un método que refiere la descomposición de las tareas en series de movimientos necesarios como el acercar un componente, posicionarlo en un lugar, etc., y establecer la duración estándar para cada movimiento, de forma que

por adición se obtiene la duración de la tarea. Existen tablas de movimientos simples que permiten realizar un análisis de laboratorio de una tarea determinada.

Las técnicas de análisis del trabajo han sido fuertemente criticadas por los sindicatos en las plantas de fabricación. Su imagen de buscadores de la productividad al servicio del capital ha hecho que se los percibiese como individuos que pretenden obtener más trabajo a cambio de nada, cuando la realidad pone de manifiesto que el aprendizaje, los cambios en los productos y en los procesos y las mejoras en los métodos permiten acortar los tiempos de fabricación sin mayor esfuerzo para los operarios. La misión de los análisis de trabajo es regularizar esas mejoras e incluirlas en la base de datos de la empresa.

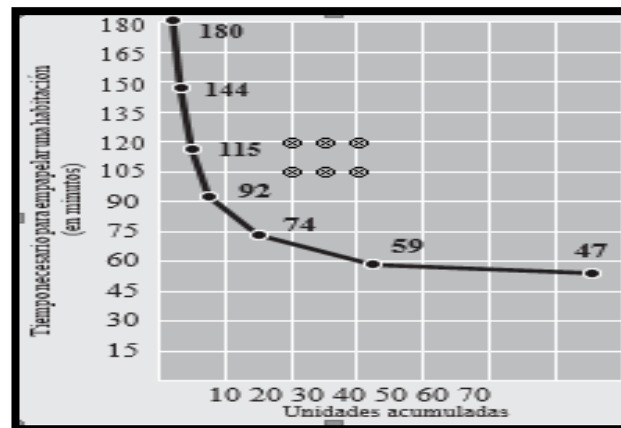
2. Curva de aprendizaje y curva de la experiencia: el individuo que ejecute la operación de forma repetitiva consigue mejorar su rapidez y su precisión a medida que aumenta el número de veces que lleva a cabo la operación.

Esta mejora tiene su origen en el aprendizaje. Si se toma como ejemplo un grupo de tres operarios, que han recibido el encargo de empapelar las 200 habitaciones de un hotel y se parte del supuesto de que estos obreros están motivados positivamente para trabajar y desean concluir cuanto antes su trabajo, es posible que inicien sus tareas trabajando cada uno en una habitación distinta: tomando medidas, cortando trozos de los rollos de papel, colocando el adhesivo y recortando al final el sobrante de los extremos. Es posible que, al cabo de un rato, descubran que hay algunas habitaciones más grandes y otras más pequeñas, pero que sólo hay tres o cuatro tipos que se repiten en todos los pisos del hotel. Es posible que decidan entonces repartirse esas habitaciones, de forma que cada uno se especialice en un tipo. El operario especializado podrá entonces cortar varios trozos iguales cada vez o hacer todos los cortes seguidos. Después de empapelar una serie de habitaciones similares, es posible

descubrir que es necesario realizar modificaciones finales en un tiempo menor. Además, es posible que la rapidez para realizar el trabajo se vea incrementada siempre que la acumulación de productos acabados aumente. El aprendizaje como fenómeno, permite que siempre que se duplique el número de unidades producidas, los tiempos necesarios para la producción de una unidad disminuyan en proporciones constantes, teniendo en cuenta que esto depende del proceso a desarrollar. Según el ejemplo propuesto, si se supone que la primera habitación necesita de 3 horas para ser terminada; la segunda requiere de 144 minutos; mientras que la cuarta requiere de 115 minutos; la octava de 92 minutos; la decimosexta de 74 minutos y así sucesivamente hasta llegar a la septuagésima sexta habitación donde finaliza el trabajo de empapelado. En consecuencia, el porcentaje de reducción equivale a 20%, lo cual demuestra una curva de aprendizaje del 80% en los trabajadores.

Figura 1

Curva de Aprendizaje



Curva de aprendizaje

Como puede observarse analizando la curva, se torna difícil una mejora de la productividad y es posible considerar que la mejora de la productividad es completamente imposible a partir de un punto determinado.

Obviamente, la situación se da con operarios con motivación constante, ya que si el trabajador hubiera determinado que solo es posible empapelar siete habitaciones por día, se establece un total de 68 minutos por cada habitación, alcanzando una productividad cuando se empapele la habitación número 21, que se refleja en el cuarto día de trabajo, que es donde recién el trabajador pone un límite a su capacidad de producción de forma voluntaria, y se encuentra en una producción sin esfuerzos. En los años 70, unos científicos del Boston Consulting Group, conceptualizaron el aprendizaje, al manifestar que los costos referidos a diseño, producción y comercialización de un producto evolucionan de acuerdo al total de unidades producidas, un comportamiento similar a la curva de aprendizaje, lo cual se le denomina experiencia. Su formulación es idéntica, y manifiesta que un producto posee una curva de experiencia del 75% siempre que duplica los volúmenes de acumulación de producción, mientras que los costos unitarios disminuyen en 25%. Las curvas de experiencia y de aprendizaje son imprescindible para la fijación de metas de productividad, precios y para la formulación de estrategias competitivas.

D) Dimensiones de la productividad

(Chiavenato, 2016) nos dice que podemos mencionar como dimensiones de la productividad los siguientes:

1. Eficacia: alcanzar objetivos y resultados organizacionales. Un trabajo eficaz es provechoso y exitoso.
 - ✓ Importancia de los resultados y fines.
 - ✓ Realizar las cosas de forma correcta.
 - ✓ Aportar mayor eficacia a los trabajadores.
 - ✓ Conseguir el objetivo.
 - ✓ Disponibilidad de equipos.

- ✓ Lograr el resultado esperado y dar valor añadido.
 - ✓ Optimización del uso de recursos.
 - ✓ Practicar los valores empresariales.
2. Eficiencia: optimización en la utilización de los recursos disponibles es decir hacer las cosas bien y de forma correcta. Un trabajo eficiente es uno bien ejecutado.
- ✓ Capacitación de los trabajadores.
 - ✓ Defender el recurso.
 - ✓ Efectuar a tiempo las tareas y obligaciones.
 - ✓ Importancia de los medios.
 - ✓ Mantenimiento de los equipos.
 - ✓ Realizar correctamente las cosas.
 - ✓ Resolución de problemas
3. Efectividad: Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir, es efectivo si es eficaz y eficiente.

2.3. MARCO CONCEPTUAL (De las variables y dimensiones)

Personal: conjunto de trabajadores pertenecientes a una empresa.

Planeación de RR. HH: planeación de las futuras necesidades de personal de una organización.

Poder de jefe: atribución que tiene el jefe para ordenar, mandar o exigir, basado en su capacidad.

Poder: capacidad de una persona para influir en la conducta de otra para que esta última haga algo que no haría de otra manera.

Política de personal: norma administrativa de una persona. Línea de acción adoptada por la dirección con miras al desarrollo general del trabajador.

Presupuesto de personal: computo anticipado de las necesidades humanas y materiales para una gestión administrativa en la empresa.

Proceso de selección de personal: serie de etapas específicas para decidir que postulante debe ser contratado.

Productividad empresarial: medida del rendimiento de una empresa que influye la eficacia y la eficiencia.

Reducción de personal: proceso de reducción, por lo general de manera significativa, del número de trabajadores por la empresa.

Relaciones laborales: conjunto de actividades que realiza una empresa a fin de crear y mantener la imagen positiva de la empresa en la opinión pública.

Salario: retribución que percibe el trabajador obrero a cambio de un servicio prestado con trabajo.

Clima laboral: es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Clima laboral: es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

Efectividad: es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. citados por (Ibañez Machicao, 2016).

III. HIPOTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación directa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020.

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICO

- ✓ Existe relación directa entre el salario y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.
- ✓ Existe una relación directa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.
- ✓ Existe una relación directa entre el proceso de selección y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

3.3. VARIABLES (definición conceptual y operacionalización)

Tenemos la siguiente operacionalización:

Cuadro N° 01

Operacionalización de la variable: ROTACION DE PERSONAL

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador
ROTACION DE PERSONAL	(Chiavenato, 2016) nos dice que la rotación del personal es “La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización	Salario	Salario directo
			Salario indirecto
			Salario extraeconómico
		Clima laboral	Entorno laboral
			Actitud hacia el trabajo
			Buenas relaciones
		Proceso de selección	Reclutamiento
			Selección
			Capacitación

Cuadro N° 02

Operacionalización de la variable: **PRODUCTIVIDAD**

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador
PRODUCTIVIDAD	(Perez Rosales, 2015) nos dice que “La productividad es la relación que existe entre los medios puestos en práctica y los resultados obtenidos”. Por consiguiente, cuanto más baja es la relación, la productividad será mayor.	Eficacia	tiempo óptimo en realizar tareas
			orientación al servicio
			cumplimiento de los reglamentos
			empleo de recursos y o materiales
		Eficiencia	Logro de objetivos
			Focalización de tiempo
			Desarrollo de tareas
Efectividad	capacidad para producir		
	Resultados de las metas		

IV. METODOLOGIA

4.1.MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

El método general de la investigación fue el método científico según (Sánchez & Reyes, 2006) “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un a fin o una meta”. En ese sentido se establece que las acciones o procedimiento realizados por un humano requieren asumir el camino optimo y factible para lograr el objetivo trazado”. (p. 23)

Asimismo, se considera los métodos, como los procedimientos para indagar acerca de un conglomerado de problemas poco conocidos, es un procedimiento donde se utiliza de forma fundamental el pensamiento lógico. Es decir, el método es una forma sistematizada en donde se efectúa un pensamiento de reflexión que permite al investigador realizar un correcto proceso de investigación científica.

El método básico será el descriptivo, que según (Sánchez & Reyes, 2006) “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas por lo cual su variable interna es discutible”. (p. 50)

Mediante el método descriptivo es posible identificar y conocer la naturaleza de una situación, siempre que exista durante el tiempo del estudio; en consecuencia, no existen estudios de administración o acerca del control o manipulación de las variables. El objeto es primordial y se refiere a la forma de descripción de su presentación y existencia en referencia a las variables o condiciones en una situación.

La investigación descriptiva, se denomina así por el método que emplea, no está dirigida necesariamente hacia la verificación de hipótesis pudiendo por esto no llegarse a aplicar una hipótesis determinada más aún si sus objetivos son amplios.

4.2.TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.

Según (Sánchez & Reyes, 2006) la investigación es de tipo Básica, “llamada también pura o sustantiva o fundamental, su motivación se basó en la curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos. Se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplica o tecnológica. La investigación básica busca siempre contribuir a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes.

4.3.NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el nivel de la investigación es relacional ya que “su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta”. La investigación es más estructurada que un estudio con mayor alcance, además implica un propósito; proporciona un sentido de entendimiento de los fenómenos a los cuales se hacen referencia. (p. 95).

4.4.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

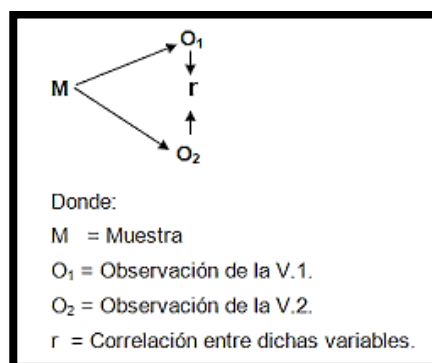
El **diseño general** es no experimental, según podría definirse (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152) “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Tal cual define (Kerlinger & Lee, 2002) “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”. En efecto, no existen condiciones o estímulos antes planificados que se tengan que administrar a los involucrados en la investigación.

Como **diseño específico** se utilizó el diseño correlacional que definen (Sánchez & Reyes, 2006) afirman que este diseño “consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada”. (p. 106).

El **esquema** del presente diseño es el siguiente, (Sánchez & Reyes, 2006):

Figura 2

Esquema del Diseño Correlacional



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población para (Carrasco , 2009) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

Para aplicar la encuesta, la unidad de observación fueron los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica.

La población se constituyó por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica.

La muestra, es de tipo no probabilístico, la técnica utilizada fue muestreo por conveniencia aplicado a una muestra censal. Según (Carrasco , 2009), “la muestra es una parte o fragmento representativo de la población cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”. (p. 236)

Por lo anterior, la muestra de estudio, está conformado por los 90 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica.

Tabla 1

Cargo y Cantidad de Trabajadores de la MDP

N°	Cargo	Cantidad	Régimen laboral
1	Sub gerentes	11	D. L. N° 276
2	Administrativos	79	D. L. N° 1057
	Total	90	

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó la Encuesta, definida por (Carrasco , 2009) aprueba la “indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314)

La aplicación se realizó durante la ejecución de la investigación, en el ámbito laboral de los colaboradores.

4.6.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

Se utilizó un Cuestionario, que según (Salkind, 1997), manifiesta que los “cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel (p.149).

Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (muchos son auto administrados)”. En mérito a ello se utilizó un cuestionario que se compone por 22 preguntas con alternativas de respuesta, que se agrupan en seis bloques temáticos, los cuales se elaboraron partiendo de la revisión de las fuentes bibliográficas y de instrumentos elaborados por diferentes autores, considerando las variables de estudio y sus dimensiones.

4.6.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez del instrumento

Los instrumentos tienen una validez que es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por ello, para fines del presente estudio se realizó la validación por “juicio de expertos”. Siendo los docentes de la FCAC especialistas en metodología de investigación y temáticos, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2

Validación del Instrumento

JUECES/ EXPERTOS		
Criterios de selección	%	Apellidos y nombres
Experto metodólogo	40%	Mg. Graciela Velásquez Verástegui
Experto temático y estadístico	40%	Mtro. Pedro Paúcar Hinostroza
Experto temático	20%	Mtro. Ivo Genaro Guevara Sinchez

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento se refiere al “grado en qué un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). (p. 200).

Con respecto a la variable rotación de personal y la productividad el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de grado de confianza fue de:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	22

Para el detalle el valor de la escala de confiabilidad del instrumento se tuvo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) citado por Oseda (2016), tiene la siguiente equivalencia: comprendidos entre la tabla siguiente.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La descripción gráfica o gráficos de barras, se realizan a fin de que los valores de las variables se asignen a barras con alturas semejantes a las frecuencias absolutas o porcentuales; así como a las medidas de tendencia central como las medias aritméticas, medianas y modas.

El programa estadístico IBM SPSS Statistics 26 y el minitab 17 para procesar y analizar los datos.

Para la determinación del estadístico de prueba se recurrió a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que es recomendado para muestras mayores a 50.

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del Personal	,100	90	,026	,980	90	,185
Productividad	,083	90	,161	,987	90	,496

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cálculo estadístico para determinar la normalidad de los datos

1. Planteamiento de hipótesis

- H0 = la distribución no es normal
- H1= la distribución es normal

2. Verificación de valores

Si la significancia es < 0.05 se acepta la H0

Si la significancia es > 0.05 se acepta la H1

3. Toma de decisión

La significancia de la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov es de: 0,026 y 0,161 respectivamente. Es decir, la significancia es > 0.05 por lo tanto se acepta la H1: la distribución es normal. En consecuencia, se aplicó el estadístico R de Pearson.

4.8.ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION

La información recolectada en la investigación fue utilizada solo con fines académicos y de presentación de la tesis.

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

La organización de la información fue realizada mediante matriz de tabulación, a través de un ordenador, la cual se construyó usando el programa estadístico SPSS.

A) De la variable 1

Tabla 4

Variable 1 Rotación del Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	31	34,4	34,4	34,4
REGULAR	33	36,7	36,7	71,1
ADECUADO	26	28,9	28,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

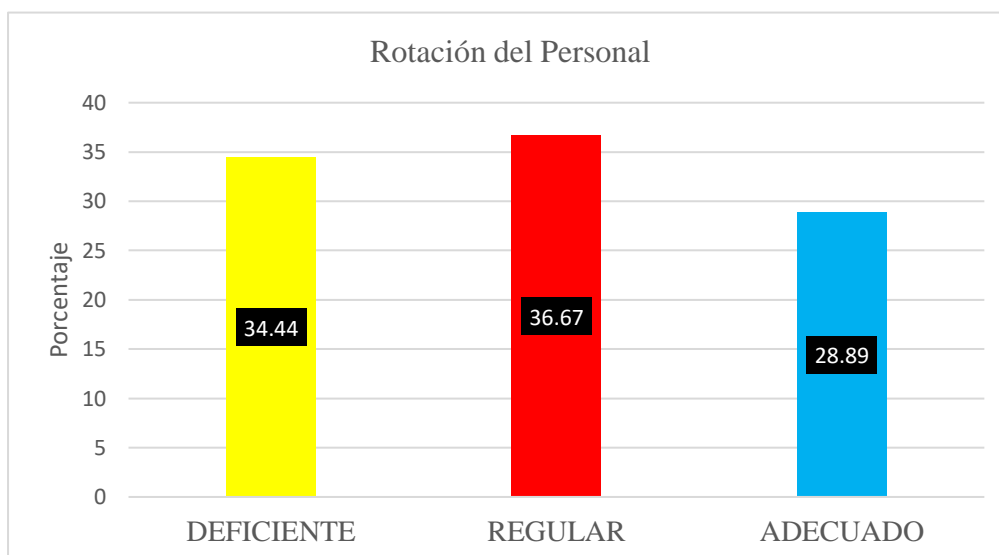


Figura 3 Rotación del Personal

De acuerdo a la observación de la tabla 4, de los 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 31 colaboradores que equivale al 31.44% que perciben como nivel deficiente, 33 colaboradores que equivale al 36,7% perciben como nivel regular y 26 colaboradores que equivale al 28.9% que perciben como nivel adecuado el flujo de rotación de personal en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, es decir que la mayoría de los trabajadores perciben que hay un cambio o abandono constante de los trabajadores, esto obstaculiza cada uno de los procesos y merman la productividad.

Tabla 5

Dimensión 1 Salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	40	44,4	44,4	44,4
REGULAR	22	24,4	24,4	68,9
ADECUADO	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

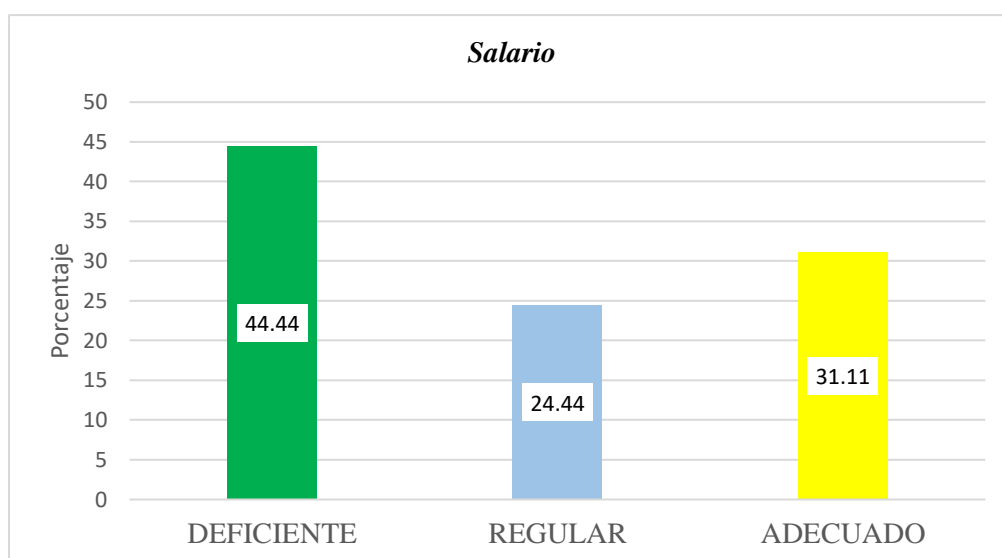


Figura 4 Dimensión 1 Salario

De acuerdo a la observación de la tabla 5, de los por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 40 colaboradores que equivale al 44.4% que perciben como nivel deficiente, 22 colaboradores que equivale al 24.4% perciben como nivel regular y 28 colaboradores que equivale al 31.1% que perciben como nivel adecuado la recompensa salarial a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica. Es decir, que la mayoría de los colaboradores perciben que el salario que reciben es menor en comparación con el trabajo que realizan, asimismo, no se ajustan a sus pretensiones salariales.

Tabla 6

Dimensión 2 Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	36	40,0	40,0	40,0
REGULAR	28	31,1	31,1	71,1
ADECUADO	26	28,9	28,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

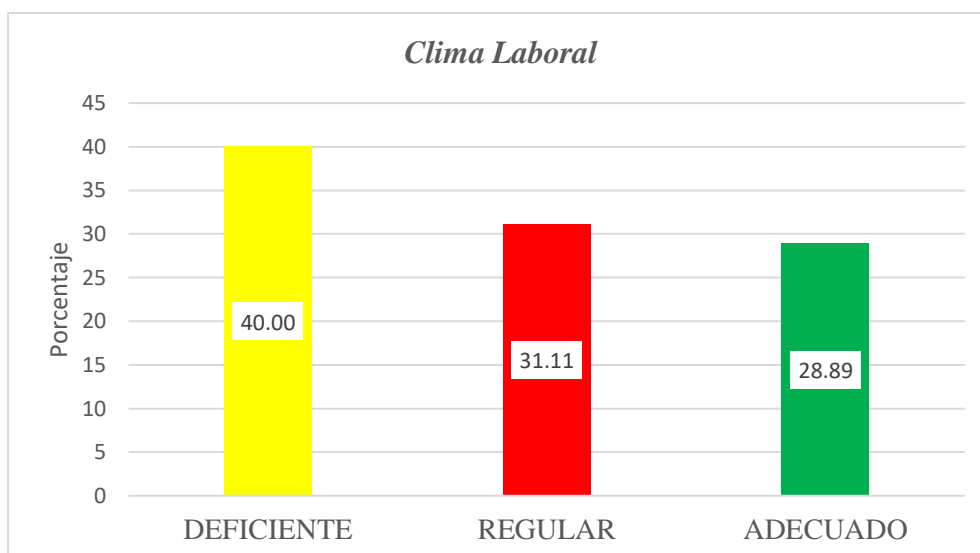


Figura 5 Dimensión 2 Clima Laboral

De acuerdo a la observación de la tabla 6, de los por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 36 colaboradores que equivale al 40% que perciben como nivel deficiente, 28 colaboradores que equivale al 31.1% perciben como nivel regular y 26 colaboradores que equivale al 28.9% que perciben como nivel adecuado en el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica. Es decir, que la mayoría de los trabajadores no están satisfechos con el entorno, la rutina y las condiciones laborales que se presentan en dicha institución.

Tabla 7

Dimensión 3 Proceso de Selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	37	41,1	41,1	41,1
REGULAR	25	27,8	27,8	68,9
ADECUADO	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

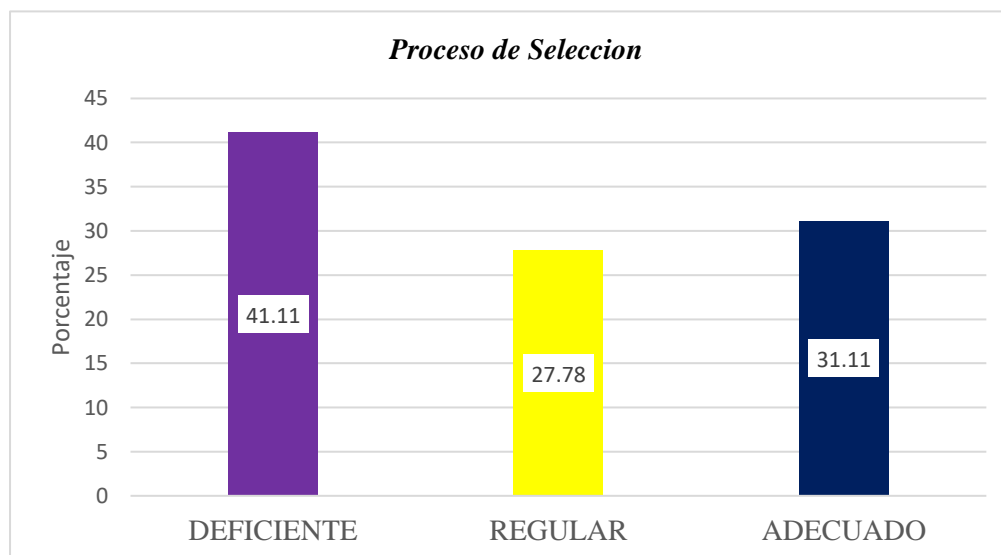


Figura 6 Dimensión 3 Proceso de Selección

De acuerdo con la observación de la tabla 7, de los por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 37 colaboradores que equivale al 41.1% que perciben como nivel deficiente, 25 colaboradores que equivale al 27.8% perciben como nivel regular y 28 colaboradores que equivale al 31.1% que perciben como nivel adecuado en el proceso de selección de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica. Se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores perciben que el proceso de selección no se realiza de manera correcta, esto quizás por los favores políticos y otros factores.

B) De la variable 2

Tabla8

Variable 2 Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	34	37,8	37,8	37,8
REGULAR	31	34,4	34,4	72,2
ADECUADO	25	27,8	27,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

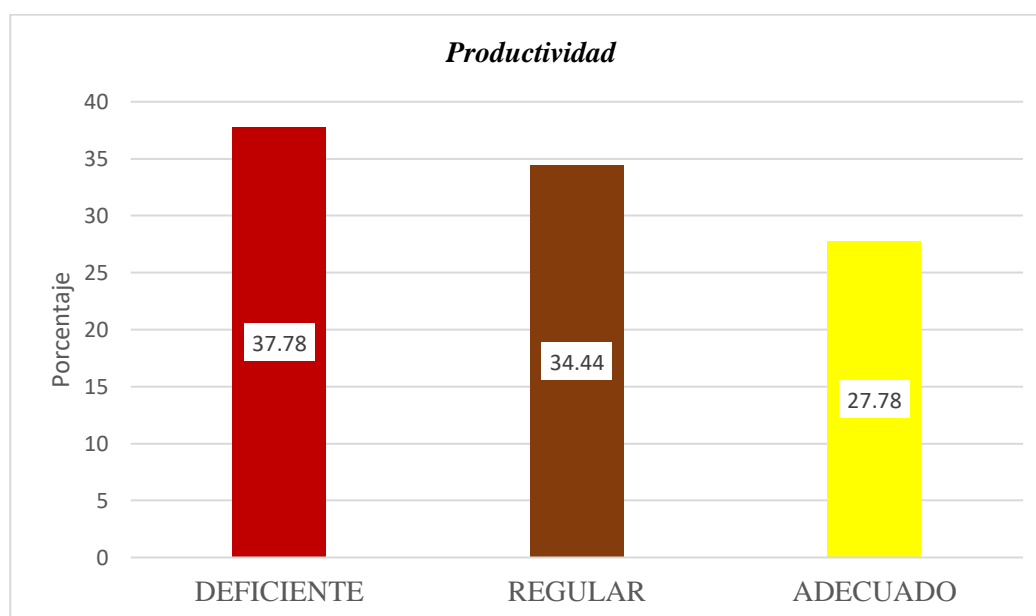


Figura 7 Variable 2 Productividad

Como se observa en la tabla 8, de los por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 34 colaboradores que equivale al 37.8% que perciben como nivel deficiente, 31 colaboradores que equivale al 34.4% perciben como nivel regular y 25 colaboradores que equivale al 27.8% que perciben como nivel adecuado en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica. Cabe resaltar que la mayoría de los trabajadores perciben que sus compañeros no son productivos.

Tabla 9

Dimensión 4 Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	34	37,8	37,8	37,8
REGULAR	31	34,4	34,4	72,2
ADECUADO	25	27,8	27,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

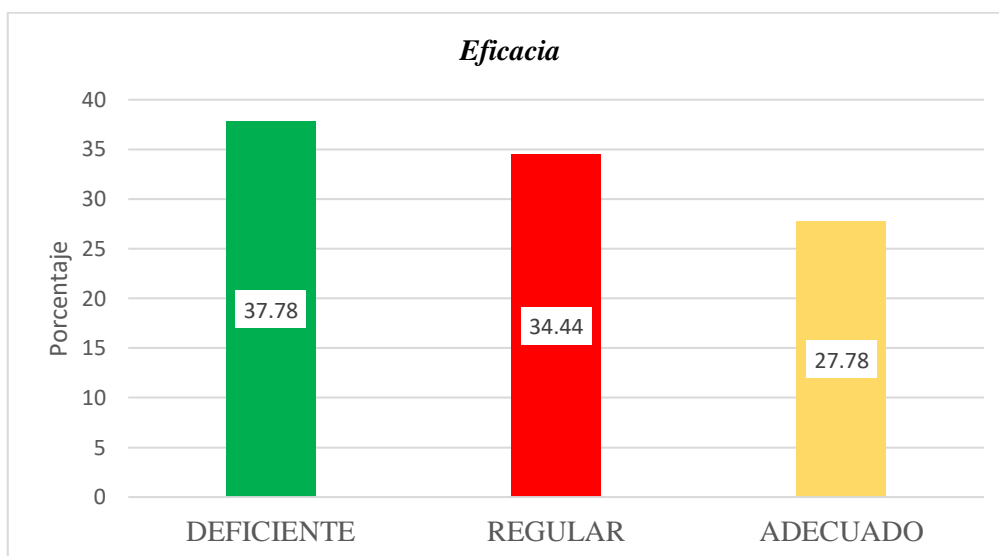


Figura 8 Dimensión 4 Eficacia

Como se observa en la tabla 9, de los por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 34 colaboradores que equivale al 37.8% que perciben como nivel deficiente, 31 colaboradores que equivale al 34.4% perciben como nivel regular y 25 colaboradores que equivale al 27.8% que perciben como nivel adecuado en la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica.

Tabla 10

Dimensión 5 Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	31	34,4	34,4	34,4
REGULAR	32	35,6	35,6	70,0
ADECUADO	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

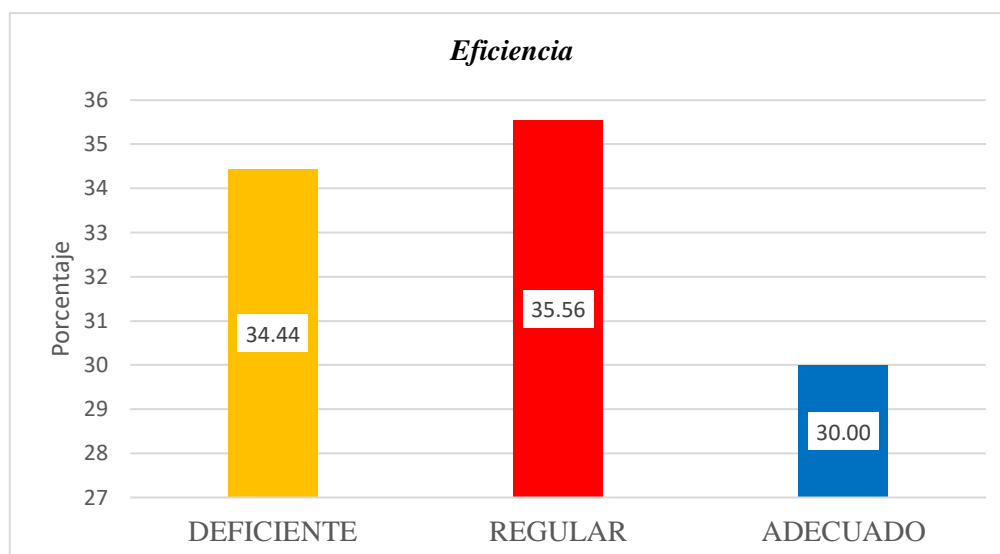


Figura 9 Dimensión 5 Eficiencia

Como se observa en la tabla 10, de los por 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 31 colaboradores que equivale al 34.4% que perciben como nivel deficiente, 32 colaboradores que equivale al 35.6% perciben como nivel regular y 27 colaboradores que equivale al 30% que perciben como nivel adecuado en la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica

Tabla 11

Dimensión 6 Efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	32	35,6	35,6	35,6
REGULAR	31	34,4	34,4	70,0
ADECUADO	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

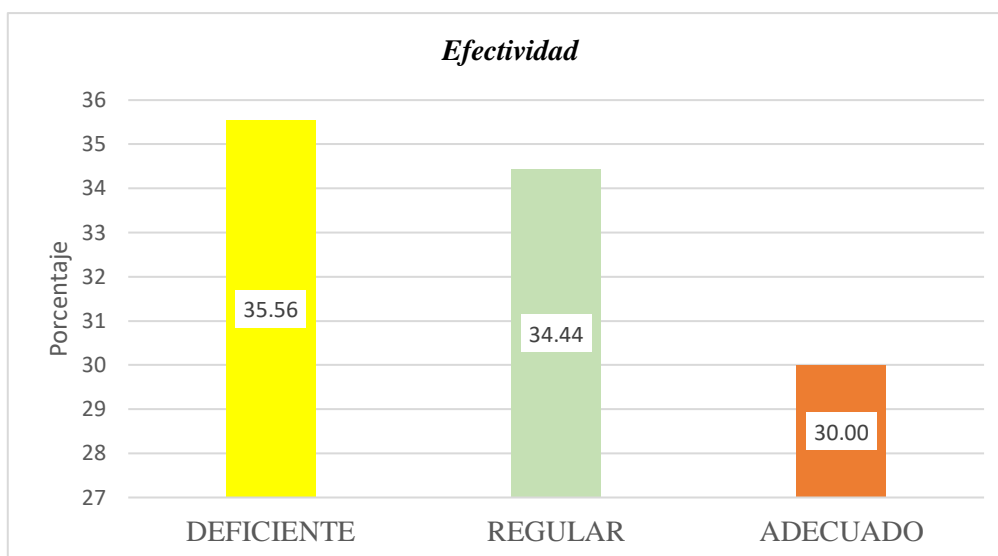


Figura 10 Dimensión 6 Efectividad

Como se observa en la tabla 11, de los 90 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica, que fueron encuestados, hubo 32 colaboradores que equivale al 35.5% que perciben como nivel deficiente, 31 colaboradores que equivale al 34.4% perciben como nivel regular y 27 colaboradores que equivale al 30% que perciben como nivel adecuado la efectividad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica.

5.2. Contratación de Hipótesis

Sobre la Hipótesis General

En este apartado, desarrollaremos la contratación de la Hipótesis a partir del cotejo de los valores iniciales de las puntuaciones totales de las variables que se codificaron en tres diferentes categorías como son: deficiente, regular y adecuado. De manera que la correlación general de las variables del estudio es aplicada por coeficiente de correlación de Pearson, mediante el programa SPSS 26. Lo cual nos muestra como resultado la siguiente correlación:

Primer paso: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020.

Ha: Existe relación directa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 0.05$

Tercer paso: Prueba estadística

El estadístico R de Pearson se utiliza para probar la hipótesis, ya que es el estadístico más recomendado en ciencias sociales, para datos ordinales paramétricas. El estadístico R de Pearson, puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Dónde: “X” es igual a la variable uno, “Y” equivale a la variable 2, “ZX” es la desviación estándar de V1, “ZY” es la desviación estándar de V2 y “N” es número de datos, como muestra la formula.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Cuarto paso: Operación de p-valor

Para calcular el P-valor, los datos se procesaron en el software estadístico SPSS versión 26, obteniendo:

Tabla 12*Correlación entre Rotación de Personal y Productividad*

		Rotación del	
		Personal	Productividad
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

Como se puede ver en la Tabla 12, **P-valor = 0.000**

Quinto paso: Decisión

La decisión de rechazar o no la hipótesis nula se siguió la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Por medio de la aplicación de la R de Pearson para la muestra afirmado, el resultado obtenido de coeficiente de correlación fue de $R=0,690^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa, entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Basado en la figura siguiente:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Teniendo en consideración la escala de confiabilidad, existe una correlación positiva media $R=0,690^{**}$ entre las variables rotación de personal y productividad.

Contraste de hipótesis específicos

Acerca de Hipótesis Especifica 1

Continuando con el desarrollo de la contratación de la Hipótesis a partir del cotejo de los valores iniciales de las puntuaciones totales de las dimensiones que se codificaron en tres diferentes categorías como son: deficiente, regular y adecuado. De manera que la correlación específica 1 del estudio es aplicada por coeficiente de correlación de Pearson, mediante el programa SPSS 26. Lo cual nos muestra como resultado la siguiente correlación:

Primer paso: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa entre el salario y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

Ha: Existe relación directa entre el salario y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 0.05$

Tercer paso: Prueba estadística

El estadístico R de Pearson se utiliza para probar la hipótesis, ya que es el estadístico más recomendado en ciencias sociales, para datos ordinales paramétricas. El estadístico R de Pearson, puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Dónde: “X” es igual a la variable uno, “Y” equivale a la variable 2, “ZX” es la desviación estándar de V1, “ZY” es la desviación estándar de V2 y “N” es número de datos, como muestra la formula.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Cuarto paso: Operación de p-valor

Para calcular el P-valor, los datos se procesaron en el software estadístico SPSS versión 26, obteniendo:

Tabla 13

Correlación entre Salario y Productividad

		Salario	Productividad
Salario	Correlación de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

Como se puede ver en la Tabla 13, **P-valor = 0.000**

Quinto paso: Decisión

La decisión de rechazar o no la hipótesis nula se siguió la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Por medio de la aplicación de la R de Pearson para la muestra afirmado, el resultado obtenido de coeficiente de correlación fue de $R=0,559^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa, entre el salario y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Basado en la figura siguiente:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Teniendo en consideración la escala de confiabilidad, existe una correlación positiva media $R=0,559^{**}$ entre el salario y productividad.

Acerca de Hipótesis Específica 2

Continuando con el desarrollo de la contratación de la Hipótesis a partir del cotejo de los valores iniciales de las puntuaciones totales de las dimensiones que se codificaron en tres diferentes categorías como son: deficiente, regular y adecuado. De manera que la correlación específica 2 del estudio es aplicada por coeficiente de correlación de Pearson,

mediante el programa SPSS 26. Lo cual nos muestra como resultado la siguiente correlación:

Primer paso: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa entre clima laboral y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

Ha: Existe relación directa entre clima laboral y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 0.05$

Tercer paso: Prueba estadística

El estadístico R de Pearson se utiliza para probar la hipótesis, ya que es el estadístico más recomendado en ciencias sociales, para datos ordinales paramétricas. El estadístico R de Pearson, puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Dónde: “X” es igual a la variable uno, “Y” equivale a la variable 2, “ZX” es la desviación estándar de V1, “ZY” es la desviación estándar de V2 y “N” es número de datos, como muestra la formula.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Cuarto paso: Operación de p-valor

Para calcular el P-valor, los datos se procesaron en el software estadístico SPSS versión 26, obteniendo:

Tabla 14*Correlación entre Clima Laboral y Productividad*

		Clima Laboral	Productividad
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,575**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	,575**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

Como se puede ver en la Tabla 14, **P-valor = 0.000**

Quinto paso: Decisión

La decisión de rechazar o no la hipótesis nula se siguió la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Por medio de la aplicación de la R de Pearson para la muestra afirmado, el resultado obtenido de coeficiente de correlación fue de $R=0,575^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa, entre clima laboral y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Basado en la figura siguiente:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Teniendo en consideración la escala de confiabilidad, existe una correlación positiva media $R=0,575^{**}$ entre el clima y productividad.

Acerca de Hipótesis Especifica 3

Continuando con el desarrollo de la contratación de la Hipótesis a partir del cotejo de los valores iniciales de las puntuaciones totales de las dimensiones que se codificaron en tres diferentes categorías como son: deficiente, regular y adecuado. De manera que la correlación específica 3 del estudio es aplicada por coeficiente de correlación de Pearson, mediante el programa SPSS 26. Lo cual nos muestra como resultado la siguiente correlación:

Primer paso: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa entre proceso de selección y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

Ha: Existe relación directa entre proceso de selección y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucara, Huancavelica-2020.

Segundo paso: Nivel de significancia

El nivel de significancia elegido para probar la hipótesis es $\alpha = 0.05$

Tercer paso: Prueba estadística

El estadístico R de Pearson se utiliza para probar la hipótesis, ya que es el estadístico más recomendado en ciencias sociales, para datos ordinales paramétricas. El estadístico R de

Pearson, puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Dónde: “X” es igual a la variable uno, “Y” equivale a la variable 2, “ZX” es la desviación estándar de V1, “ZY” es la desviación estándar de V2 y “N” es número de datos, como muestra la formula.

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Cuarto paso: Operación de p-valor

Para calcular el P-valor, los datos se procesaron en el software estadístico SPSS versión 26, obteniendo:

Tabla 15

Correlación entre Proceso de Selección y Productividad

		Proceso de Selección	Productividad
Proceso de Selección	Correlación de Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	,668**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente; Elaboración propia, base de datos.

Como se puede ver en la Tabla 15, **P-valor = 0.000**

Quinto paso: Decisión

La decisión de rechazar o no la hipótesis nula se siguió la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

P-valor=0,000 \leq α =0,05 \rightarrow Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Por medio de la aplicación de la R de Pearson para la muestra afirmado, el resultado obtenido de coeficiente de correlación fue de $R=0,668^{**}$, lo cual indica que existe una relación directa, entre el proceso de selección y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Basado en la figura siguiente:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Teniendo en consideración la escala de confiabilidad, existe una correlación positiva media $R=0,668^{**}$ entre el proceso de selección y productividad.

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general:

Siguiendo con el propósito del objetivo general que es, Determinar la relación que existe entre la rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020, Los resultados obtenidos en la Tabla 12 muestran una correlación positiva media ($R= 0,690$), entre rotación de personal y productividad, demostrando que existe una relación directa, pues la alta rotación de personal repercute en la productividad de los trabajadores, es decir, el alto flujo de rotación externa en muchos casos dejan estancados muchas solicitudes del usuario y genera mayor carga y confusión a los nuevos trabajadores, dilatando de esta forma el tiempo de entrega, haciendo más notoria las deficiencias administrativas de la Municipalidad. Al ser comparados con lo encontrado por Silini (2017). En su investigación titulada “*La Rotación de Personal y su Influencia en la Productividad del Banco Scotiabank, Puente Piedra 2017*”; el objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la rotación de personal en la productividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017, debido a que la rotación de personal se considera como un problema actual que se incrementa en un gran número de empresas. La investigación tuvo como población de investigación a 40 trabajadores de la institución financiera Banco Scotiabank, de los cuales se les aplico una encuesta a 36 trabajadores. Como técnica se utilizó la aplicación de una encuesta a través de un cuestionario con un total de 24 preguntas con resultados de escala tipo Likert. En el análisis de la data se utilizaron modelos de regresión, para la determinación del R, el cual 43,8%, demuestra una variación moderada y explica que la Rotación de Personal se encuentra explicada por la Productividad, con una significancia de menor a 0,05, lo cual lleva al rechazo de las hipótesis nulas y aceptación de la alterna. Los resultados permiten concluir que la rotación de personal ejerce una influencia en el

nivel de productividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017. Es decir, que, si existe influencia de la rotación de personal en la productividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017. Entonces la disminución de dicha rotación repercute de forma positiva ya que es una relación inversa y le generara más beneficios al banco. De igual forma, según Chiavenato (2016), un alto flujo de rotación de personal significaría que se inflen los recursos generando mayores entradas de personal que salidas, con el fin de mejorar los resultados o se quiera generar una desocupación del sistema disminuyendo los resultados. En ocasiones el flujo de rotación de personal se sale de control, generando un incremento del volumen de los retiros del personal por decisión propia del trabajador, en esta situación es primordial determinar el motivo de retiro a fin de que la empresa pueda tomar decisiones o generar una solución al problema.

En relación a los objetivos específicos:

Siguiendo con el propósito del objetivo específico 1 que es, Determinar la relación que existe entre salario y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020, Los resultados obtenidos en la Tabla 13 muestran una correlación positiva media ($R= 0,559$), entre el salario y productividad, demostrando que existe una relación directa, pues el nivel del salario repercute en la productividad de los trabajadores, pues el salario es considerado como un factor motivante para el colaborador, ya que este se compromete y mejora su productividad cuando cree justa el nivel de su salario en comparación con el trabajo que realiza. Al ser comparados con lo encontrado por Kenyo (2019) En su investigación titulada *“Incidencia de la Rotación del Personal en la Productividad Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada 582”*; la investigación tuvo el objetivo determinar la relación de incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito

Huancavelica Ltda. 582-Agencia Huancayo, en los períodos 2016,2017 y 2018. La metodología de la investigación fue aplicada, con un diseño no experimental-transaccional; de nivel correlacional. La muestra de estudio se conformó por la población total de 30 trabajadores. Para recolectar la data necesaria, se aplicó una encuesta de tipo cuestionario con un total de 51 preguntas con estaca tipo Likert. El resultado obtenido fue procesado en el programa estadístico SPSS v.21 los cuales fueron analizados con el factor de correlación de Spearman; mostrando un resultado Positivo Moderado, un $r=0,462$; además de realizo la prueba de T-Student con n-2 grado de libertad ($=28$) para la comprobación de Hipótesis con un nivel de significancia de $\alpha= 0,05$; obteniéndose como valor estadístico de prueba $t_0= 2.756 > t_{\alpha/2}=1,7011$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación de influencia directa de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582-Agencia Huancayo, lo cual demuestra que un mayor ingreso de colaboradores significa una mayor productividad y viceversa. Asimismo, según Chiavenato (2016), el salario representa la remuneración o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante un determinado tiempo. El salario puede ser directo o indirecto.

Siguiendo con el propósito del objetivo específico 2 que es, Determinar la relación que existe entre el clima laboral y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020, Los resultados obtenidos en la Tabla 14 muestran una correlación positiva media ($R= -0,575$), entre el clima laboral y productividad, demostrando que existe una relación directa, pues el ambiente generado por las emociones de los trabajadores repercute en la productividad, ya que está directamente relacionado con la motivación de los empleados, esto se refiere a la parte

emocional y física. Al ser comparados con lo encontrado por Lara, Toapanta, Daquilema, & Vallejo (2020). En su trabajo investigativo titulado “*La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional*”. La investigación busca determinar el análisis de las causas del clima organizacional en una entidad pública. Por la alta tasa de rotación que se evidencia en los municipios según se corrobora en las encuestas efectuadas, fundamentalmente en el personal operativo, que son los que trabajan de manera directa con los usuarios y pueden presenciar los efectos que causan el servicio brindado. Y una relación muy cercana entre el clima organizacional medido y la rotación de personal, también se define el análisis de la premisa, si el clima organizacional mejora la rotación de personal se reducirá, así también se reducirá el malestar entre compañeros de trabajo, ya que puede haber razones que se desconocen o están fuera del control y, por lo tanto, no se pueden mejorar las políticas de prestigio institucional. En esa misma línea, Chiavenato (2016) refiere, que el Clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño o productividad de los empleados.

Siguiendo con el propósito del objetivo específico 3 que es, Determinar la relación que existe entre proceso de selección y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020, Los resultados obtenidos en la Tabla 15 muestran una correlación positiva media ($R = -0,668$), entre el proceso de selección y la productividad, demostrando que existe una relación directa, pues la selección del personal adecuado, con las habilidades, conocimientos y destrezas para el puesto repercute en la productividad, ya que se busca el personal adecuado para el puesto

adecuado con el fin mantener o incrementar la productividad. Al ser comparados con lo encontrado por Katherin (2016), En su investigación titulada “*La rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de la empresa Turismo Huaral S.A, el Rímac, 2016*”. La investigación tuvo el objeto de “Determinar la Influencia de la Rotación de Personal en la Productividad Laboral de la empresa Turismo Huaral S.A, Rímac, 2016.” La población de estudio fueron 51 colaboradores de la empresa Turismo Huaral S.A, de cuales se sacó una muestra de 45 trabajadores, mediante un muestreo aleatorio simple, a los cuales se les aplicó una encuesta de Tipo Likert. Los resultados de la investigación mostraron que el instrumento aplicado es confiable puesto que el valor obtenido fue de 0,812, lo cual se considera como altamente confiable. Por lo dicho Chiavenato (2016). Afirma que el proceso de selección del personal se centre básicamente en escoger entre los candidatos reclutados, a los que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

CONCLUSIONES

- ✓ Se concluyó que existe una relación directa de ($R= 0.690$), entre rotación de personal y Productividad en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Según (Hernandez sampieri, 2010) se puede interpretar como correlación positiva media, ya que las variables de estudio tienen congruencia. Es decir, mientras baja el flujo de rotación incrementa la productividad. además, se obtuvo con el estadístico R de Pearson que ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$) en este caso se rechaza la hipótesis nula, es decir el coeficiente es altamente significativo.

- ✓ Se concluyó que existe una relación directa de ($R= 0.559$), entre el salario y Productividad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Según (Hernandez sampieri, 2010) se puede interpretar como correlación positiva media, ya que las variables de estudio tienen una congruencia. Es decir, mientras mejora el incentivo salarial en esa medida mejora la productividad. además, se obtuvo con el estadístico R de Pearson que ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$) en este caso se rechaza la hipótesis nula, es decir el coeficiente es altamente significativo.

- ✓ Se concluyó que existe una relación directa ($R= 0.575$), entre el clima laboral y Productividad en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Según (Hernandez sampieri, 2010) se puede interpretar como correlación positiva media, ya que las variables de estudio tienen congruencia. Es decir, mientras mejora el clima laboral también mejora la productividad. además, se obtuvo con el estadístico R de Pearson que ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$) en este caso se rechaza la hipótesis nula, es decir el coeficiente es altamente significativo.

- ✓ Se concluyó que existe una relación directa ($R= 0.668$), entre el proceso de selección y Productividad en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica-2020. Según (Hernandez sampieri, 2010) se puede interpretar como correlación positiva media, ya que las variables de estudio tienen congruencia. Es decir, mejora el proceso de selección incrementa la productividad. además, se obtuvo con el estadístico R de Pearson que ($P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05$) en este caso se rechaza la hipótesis nula, es decir el coeficiente es altamente significativo.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a las autoridades y dirigentes de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica a tomar en consideración la presente investigación para proponer las medidas pertinentes de mejora para el mejor desempeño de sus colaboradores.

- ✓ Se recomienda mejorar los incentivos salariales de los colaboradores para incrementar la productividad en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica. Y de esta forma mejorar la atención a los usuarios.

- ✓ Se recomienda tomar las medidas necesarias para mejorar el entorno ambiental del trabajo, mejorando el entorno laboral y fomentar el compañerismo y trabajo en equipo.

- ✓ Se recomienda gestionar de manera ética en el proceso de selección de personal ya que muchas veces están por encima los favores políticos que la meritocracia, asimismo capacitar al personal para mejorar la productividad.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera M, G., & Ganoa T, L. (2018). *LOS DESAFÍOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ANTE EL*. Mexico: Pearson.
- Aliaga Hualí, R. L. (20 de Diciembre de 2019). Factores que influyen en la rotación de personal - caso empresa "Avecitas". Huancayo, Huancayo, Peru: Universidad Continental.
- Arce Garcia, M. (11 de Agosto de 2017). principales factores que generan la rotacion de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, estado de Mexico. Tejupilco de Hidalgo, Mexico, Mexico: Universidad autonoma del estado de Mexico.
- Baron , F., & Tellez , F. (2004). *Bioestadística: Tercer ciclo en ciencias de la Salud y Medicina*. España: Universidad de Málaga.
- Camayo Macukachi, J. J., & Matamoros De La Cruz, T. (23 de Agosto de 2018). *Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín – 2018*. Huancayo, Huancayo, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco , S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carro Paz, R., & Gonzales Gomez, D. (2017). *Administracion de las operaciones*. La plata: Universidad de la plata.
- Castillo Aponte, J. (2016). *Administración de persona un enfoque hacia la calidad*. Lima: ECOE Ediciones.
- Ccollana Salazar, Y. (7 de Marzo de 2015). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010*. Lima, Lima, Peru: Universidad San Martin De Porres.
- Certus.edu.pe/Administracion. (2006). *Administracion de recursos humanos*. Certus.edu.pe/Administracion, 10.
- Cifuentes Cadena, T. (15 de Agosto de 2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. Santiago, Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Díaz Peña, K. P., Agudelo Rubiano, Y. P., & Pardo Sánchez, W. F. (2018). *Rotacion de personal, un factor a evaluar en Inmobiliaria e Inversiones Chico ltda*. MEXICO.
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). *La productividad*. Mexico: Mexico df.
- Hernandez Ch, J., & Mendieta R, A. (2015). *Modelo de rotación de personal y prácticas*. Mexico: mc graw hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Ibaneñez Machicao, M. (2017). *Administración de los recursos humanos en la empresa*. ciudad: San marcos.
- Ibañez Machicao, M. (2016). *Administración de recursos humano en la empresa*. Lima: San marcos.
- Idalverto, C. (2016). *Administración de recursos humanos*. MEXICO: MC GRAW HILL.
- Kerlinger, & Lee, P. (2002). *metodología de investigación*. mexico: pearson.
- Lara Noriega, G. L., Toapanta Mejia, E., Daquilema Taco, J., & Vallejo Altamirano, D. (2020). *La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional*. ESPAÑA.
- Ley N° 30057, L. d. (13 de junio de 2014). Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. *Aprueban Reglamento General de la ley de servicio civil*. lima, lima, peru: El peruano.
- Maio Ysa, C. B. (2020). *Impacto de la rotación de personal en el cumplimiento de objetivos de la tienda Sodimac del Jockey Plaza*. LIMA.
- Martinez Rodriguez, T. (4 de Diciembre de 2017). *la rotación del personal y la productividad en los trabajadores del gobierno regional del callao, 2017* . Lima, Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Milagros, B. Q. (5 de Diciembre de 2016). *La rotación del personal y su influencia con la productividad en la Empresa Servex, en la ciudad de Lima, año 2016*. Lima, Los Olivos, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Monje Alvarez, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Surcolombiana.
- Perez Rosales, M. (2015). *Diccionario de administración* . Lima: San marcos.
- Perez, C. (2005). *Muestreo estadístico. Conceptos y problemas resueltos*. Mexico: Pearson Educacion S.A.
- Quispe Loli, C. D., & Vera Urrutia, E. K. (2020). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C*. HUANCAYO.
- Ramos Tapia, K. D. (10 de Diciembre de 2019). *Incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada 582*. Huancayo, Huancayo, Peru: Universidad Continental.
- Reyes Flores, G., & Cavazos Arroyo, J. (2019). *Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana*. MEXICO.

- Rosales, R. I. (2 de Octubre de 2016). *La rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de la empresa Turismo Huaral S.A, el Rímac, 2016*. Lima, Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Salkind, N. (1997). *Metodos de investigacion*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamerica.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodologia y diseños en la investigación científica*. Lima: Vision Universitaria.
- Torres Guerrero, S. (22 de Diciembre de 2017). *La rotación de personal y su influencia en la productividad del Banco Scotiabank, Puente Piedra 2017*. Lima, Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.

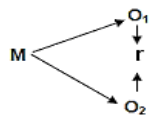
ANEXOS

Anexo N° 01:	Matriz de consistencia.
Anexo N° 02:	Matriz de operacionalización de las variables
Anexo N° 03:	Matriz de operacionalización de Instrumento
Anexo N° 04:	Instrumento de investigación
Anexo N° 05:	Consentimiento / asentimiento informado

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARA, HUANCVELICA-2020”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es relación que existe entre la rotación de personal y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?	determinar la relación que existe entre la rotación de personal y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020	existe una relación directa entre la rotación de personal y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020 es directamente proporcional	V1: Rotación D1: salario D2: clima laboral D3: proceso de selección inadecuada	Tipo: Básico Nivel: Relacional Método: General: Científico Básico: Descriptivo Diseño: General: No experimental Específico: Relacional
problema específico	objetivo específico	hipótesis específico		
¿Cuál es la relación que existe entre el	determinar la relación que existe entre el	existe una relación directa entre el salario y	V2: Productividad	Esquema:

<p>salario y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>salario y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020 es directamente proporcional</p>	<p>D1: eficacia D2: eficiencia D3: efectividad</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Población: 90</p> <p>Muestra: Tipo no probabilística, muestreo por conveniencia. Número de la muestra: 90.</p>
<p>¿Cuál es la relación que relación existe entre el clima laboral y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>determinar la relación que existe entre el clima laboral y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>existe una relación directa entre el clima laboral y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020 es directamente proporcional</p>		
<p>¿Cuál es la relación que relación existe entre el proceso de selección y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>determinar la relación que existe entre el proceso de selección y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>existe una relación directa entre el proceso de selección y productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020 es directamente proporcional</p>		

<p>productividad en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica-2020?</p>	<p>Paucará, Huancavelica-2020 es directamente proporcional</p>	<p>Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva medidas de tendencia central y R de Pearson</p>
---	---	--	--

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable: ROTACION DE PERSONAL

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems
ROTACION DE PERSONAL	(Idalverto, 2016) nos dice que la rotación del personal es “La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente se define por el	Salario	Salario directo	Tu sueldo está de acuerdo con las funciones que realizas en la Municipalidad
			Salario indirecto	Estás de acuerdo con los incentivos que te brinda la Municipalidad
			Salario extraeconómico	Cree Ud. que la institución cumple con tus pretensiones salariales
		Clima laboral	Entorno laboral	Las condiciones de trabajo que te brinda la Municipalidad son las más adecuadas.
				Estás de acuerdo con las condiciones ambientales del lugar de tu trabajo.

	volumen de personas que ingresan y salen de la organización		Actitud hacia el trabajo	Te sientes satisfecho con el resultado del trabajo que realizan tus compañeros.
			Buenas relaciones	La relación de trabajo con tu jefe inmediato es amigable y adecuado.
		Proceso de selección	reclutamiento	Estás de acuerdo con la forma de reclutamiento de personal que realiza la Municipalidad
			Selección	Estás de acuerdo con el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad.
			Capacitación	Recibes capacitación y te informan sobre las funciones de tu puesto al ingresar a la Municipalidad
				Estás de acuerdo con las capacitaciones y crees que son beneficiosos para tu desarrollo.

Operacionalización de la variable: PRODUCTIVIDAD

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems
PRODUCTIVIDAD	(Perez Rosales, 2015) nos dice que “La productividad es la relación que existe entre los medios puestos en práctica y los resultados obtenidos”. Por consiguiente, cuanto más baja es la relación, la	Eficacia	tiempo optimo en realizar tareas	Haces uso del tiempo necesario y asignado para realizar de manera óptima y adecuada tu trabajo.
			orientación al servicio	Tus compañeros tienen la capacidad de atender de manera inmediata las necesidades y solicitudes de los usuarios.
			cumplimiento de los reglamentos	Tus compañeros cumplen con su trabajo según reglamento y en el tiempo oportuno.
			empleo de recursos y o materiales	Tus compañeros hacen uso correcto de los recursos y o materiales para minimizar costos.
		Eficiencia	Logro de objetivos	Tus compañeros priorizan el logro de los objetivos para atender la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio.

	productividad será mayor.		Focalización de tiempo	Tus colegas centran su tiempo en su trabajo para no cometer errores y cubrir expectativas del usuario.
			Desarrollo de tareas	Tus compañeros cumplen con las tareas encomendadas en un tiempo oportuno y correcto, logrando satisfacción del usuario.
		Efectividad	capacidad para producir	Logras las metas propuestas en tu puesto de trabajo dentro de la Municipalidad.
				Se logran las metas propuestas en cada área de trabajo en la Municipalidad.
			Resultados de las metas	Se logran las metas propuestas por la Municipalidad.
				La gestión actual de la Municipalidad logra resultados positivos

ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 01: ROTACIÓN DEL PERSONA

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
Salario								
1	Tu sueldo está de acuerdo con las funciones que realizas en la Municipalidad							
2	Estás de acuerdo con los incentivos que te brinda la Municipalidad							
3	Cree Ud. que la institución cumple con tus pretensiones salariales							
Clima laboral								
4	Las condiciones de trabajo que te brinda la Municipalidad son las más adecuadas							
5	Estás de acuerdo con las condiciones ambientales del lugar de tu trabajo							
6	Te sientes satisfecho con el resultado del trabajo que realizan tus compañeros							
7	La relación de trabajo con tu jefe inmediato es amigable y adecuado.							
Proceso de selección								
8	Estás de acuerdo con la forma de reclutamiento de personal que realiza la							
9	Estás de acuerdo con el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad							
10	Recibes capacitación y te informan sobre las funciones de tu puesto al ingresar a la Municipalidad.							
11	Estás de acuerdo con las capacitaciones y crees que son beneficiosos para tu desarrollo.							

VARIABLE 02: LA PRODUCTIVIDAD

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE
		1	2	3	4	5		
Eficacia								
1	Haces uso del tiempo necesario y asignado para realizar de manera óptima y adecuada tu trabajo							
2	Tus compañeros tienen la capacidad de atender de manera inmediata las							
3	Tus compañeros cumplen con su trabajo según reglamento y en el tiempo oportuno							
4	Tus compañeros hacen uso correcto de los recursos y o materiales para minimizar							
Eficiencia								
5	Tus compañeros priorizan el logro de los objetivos para atender la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio.							
6	Tus colegas centran su tiempo en su trabajo para no cometer errores y cubrir							
7	Tus compañeros cumplen con las tareas encomendadas en un tiempo oportuno y							
Efectividad								
8	Logras las metas propuestas en tu puesto de trabajo dentro de la Municipalidad							
9	Se logran las metas propuestas en cada área de trabajo en la Municipalidad							
10	Se logran las metas propuestas por la Municipalidad							
11	La gestión actual de la Municipalidad logra resultados positivos							

ANEXO N° 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO SOBRE ROTACION DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARA, HUANCAVELICA - 2020.

Estimado colaborador(a):

El presente cuestionario tiene por finalidad realizar la medición de la ROTACION DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD en la Municipalidad. Tenga en cuenta que su valiosa información servirá y permitirá hacer propuestas de mejora al respecto.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde

5.-Siempre	4.-Casi siempre	3.-A veces	2.-Casi nunca	1.-Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

N°	Preguntas	5	4	3	2	1
SALARIO.						
01	¿Tu sueldo está de acuerdo con las funciones que realizas en la Municipalidad?					
02	¿Estás de acuerdo con los incentivos que te brinda la Municipalidad?					
03	¿Cree Ud. que la institución cumple con tus pretensiones salariales?					
CLIMA LABORAL						
04	¿Las condiciones de trabajo que te brinda la Municipalidad son las más adecuadas?					
05	¿Estás de acuerdo con las condiciones ambientales del lugar de tu trabajo?					
06	¿Te sientes satisfecho con el resultado del trabajo que realizan tus compañeros?					
07	¿La relación de trabajo con tu jefe inmediato es amigable y adecuado?					
PROCESO DE SELECCIÓN						
08	¿Estás de acuerdo con la forma de reclutamiento de personal que realiza la Municipalidad?					
09	¿Estás de acuerdo con el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad?					
10	¿Recibes capacitación y te informan sobre las funciones de tu puesto al ingresar a la Municipalidad?					
11	¿Estás de acuerdo con las capacitaciones y crees que son beneficiosos para tu desarrollo?					

N°	Preguntas	5	4	3	2	1
EFICACIA						
01	¿Haces uso del tiempo necesario y asignado para realizar de manera óptima y adecuada tu trabajo?					
02	¿Tus compañeros tienen la capacidad de atender de manera inmediata las necesidades y solicitudes de los usuarios?					
03	¿Tus compañeros cumplen con su trabajo según reglamento y en el tiempo oportuno?					

04	¿Tus compañeros hacen uso correcto de los recursos y o materiales para minimizar costos?					
EFICIENCIA						
05	¿Tus compañeros priorizan el logro de los objetivos para atender la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?					
06	¿Tus colegas centran su tiempo en su trabajo para no cometer errores y cubrir expectativas del usuario?					
07	¿Tus compañeros cumplen con las tareas encomendadas en un tiempo oportuno y correcto, logrando satisfacción del usuario?					
EFFECTIVIDAD						
08	¿Logras las metas propuestas en tu puesto de trabajo dentro de la Municipalidad?					
09	¿Se logran las metas propuestas en cada área de trabajo en la Municipalidad?					
10	¿Se logran las metas propuestas por la Municipalidad?					
11	¿La gestión actual de la Municipalidad logra resultados positivos?					

¡Muchas gracias!

Observaciones:.....

.....

.....

ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la ROTACION DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARA, HUANCAMELICA-2020"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Paucara, Huancavelica-2020

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:
PAUCAR HINOSTROZA PEDRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mtro. Paucar Hinostróza Pedro

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la ROTACION DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARA, HUANCAMELICA-2020"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Paucara, Huancavelica-2020

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:
VERASTEGUI VELÁSQUEZ, GRACIELA SOLEDAD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mg. Verástegui Velásquez Graciela S.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la ROTACION DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARA, HUANCAMELICA-2020"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Paucara, Huancavelica-2020

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucara

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:
GUEVARA SINCHÉZ IVO GENARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mtro. GUEVARA SINCHÉZ IVO GENARO

ANEXO N° 06: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

*rotacion y productividad spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
13	VAR00013	Númerico	8	0	Tus compañero...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Númerico	8	0	Tus compañero...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Númerico	8	0	Tus compañero...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Númerico	8	0	Tus compañero...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Númerico	8	0	Tus colegas ce...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Númerico	8	0	Tus compañero...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Númerico	8	0	Logras las met...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Númerico	8	0	Se logran las m...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Númerico	8	0	Se logran las m...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Númerico	8	0	La gestión actu...	{1, nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Rotación del...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
24	Productividad	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
25	D1salario	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
26	D2climalabo...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
27	D3procesod...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
28	D4eficacia	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
29	D5eficiencia	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
30	D6efectividad	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
31	prebanorm...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	18	Derecha	Ordinal	Entrada
32	ROTACION...	Númerico	5	0	Rotación del Per...	{1, DEFICIE...	Ninguno	26	Derecha	Ordinal	Entrada
33	PRODUCTI...	Númerico	5	0	Productividad (...)	{1, DEFICIE...	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
34	SALRIO_A...	Númerico	5	0	D1salario (Agru...	{1, DEFICIE...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
35	CLIMALAB...	Númerico	5	0	D2climalaboral ...	{1, DEFICIE...	Ninguno	20	Derecha	Ordinal	Entrada
36	PROCESO...	Númerico	5	0	D3procesodese...	{1, DEFICIE...	Ninguno	26	Derecha	Ordinal	Entrada
37	D4eficacia	Númerico	5	0	D4eficacia (Agru...	{1, DEFICIE...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

*ROTACION DESCRIPTIVOS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Pruebas de normalidad
 Rotación del Personal
 Productividad
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Descriptivos
 Notas
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuencia
 Título
 Rotación del Personal (Agrupada)
 Productividad (Agrupada)
 D1salario (Agrupada)

Correlaciones

		Rotación del Personal	Productividad
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=D1salario Productividad
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

		D1salario	Productividad
D1salario	Correlación de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

ANEXO N° 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por los bachilleres LAYME SOTO MARIA ELENA Y HUINI JURADO ROCA de la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo de este estudio es recoger información acerca de la ROTACION DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARÁ - HANCAVELCA. Si usted accede a participar en este estudio, se le solicita responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es completamente voluntaria. La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los bachilleres LAYME SOTO MARIA ELENA Y HUINI JURADO ROCA de la Universidad Peruana Los Andes.

He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el cuestionario en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

NOTA: Se aplicará a los 90 colaboradores que conforman la muestra de estudio.

Pucará, 03 de noviembre de 2021.



GOBIERNO LOCAL DE PAUCARÁ

ACOBAMBA - HUANCAMELICA

Creado por ley N° 9718 del 15 de Enero de 1943



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Paucará, viernes 02 de octubre del 2020

CARTA N°026-2020/GLP/ACOBBA/HVCA

Presente:

ASUNTO : ACEPTACIÓN A PERMISO PARA DESARROLLAR LA ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARÁ.

REFERENCIA : SOLICITUD S/N DE 02 DE SETIEMBRE DEL 2020

De mi especial consideración;

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, a la vez habiendo tomado conocimiento del documento de la referencia, mi despacho AUTORIZA el ingreso a las oficinas administrativas para desarrollar la encuesta “ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARÁ” solicitado por el Bachiller MARÍA ELENA LAYME SOTO y HUINI JURADO ROCA, a fin de que se le brinde las facilidades que requiera para la recopilación de datos con fines de titulación, lo que comunico a su persona para los fines que amerite.

Sin otro particular. Quedo de usted.

Atentamente,

1943

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARÁ
ACOBAMBA - HUANCAMELICA

Mauro Huarcaya Pérez
ALCALDE

ANEXO N° 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

