



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,**  
**FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**

**“RELACION ENTRE LA ROTACION DE PERSONAL Y LA**  
**PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL PERMANENTE DEL**  
**PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PLAN COPESCO**  
**CUSCO-2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS**  
**GLOBALES**

**AUTOR:**

**Bach. ESQUIVEL CONDORI, DENNIS ROMEO**

**LIMA – PERÚ**  
**2019**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dr. AYBAR HUAMANI, JUSTINIANO**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG**  
Presidente

---

**Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR**  
Secretario

---

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA**  
Vocal.

## **DEDICATORIA.**

A Dios, que guía y protege cada uno de mis pasos. A mi hijo Emiliano Esquivel Izquierdo por ser mi motivación constante.

A mis padres Romeo y Maxi que fueron quienes nunca dudaron de mi capacidad para sacar todo esto adelante y su apoyo incondicional.

Y a todos mis hermanos Pamela, Boris, Ángela, Diego e Iboska que siempre estuvieron presentes en todo este camino por apoyarme y confiar en mí.

## **AGRADECIMIENTO.**

A la Universidad Privada TELESUP por darnos la oportunidad de estudiar en tan prestigiosa universidad. A nuestro asesor de tesis. Al Dr. Justiniano Aybar Huamani, por brindarnos su constante apoyo incondicional y a mi segunda casa al Proyecto Especial Regional Plan COPESCO por darme la oportunidad de realizar la investigación a través de la información de todos los trabajadores.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis es de enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 100, personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO Cusco, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 60 personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de significancia de 0.875 para la variable rotación del personal y 0.890 para la variable productividad de acuerdo al Alpha de Cronbach.

Los resultados concluyeron según, la prueba de correlación de Spearman que la rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019, con una relación de  $Rho = 0,922$ , correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $65.066 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).

**Palabras claves:** Rotación del personal, productividad.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine if the turnover of personnel is related to the productivity of permanent and contracted personnel of the Special Regional Project Plan COPESCO, Cusco - 2019.

The methodology used to prepare this thesis is quantitative approach. It is a basic investigation that is located at the descriptive and correlational level. The research design is non-experimental: transversal: correlational. The population was made up of 100 permanent and contracted personnel of the Special Regional Project Plan COPESCO, Cusco, a non-probabilistic sampling of an intentional type was used for convenience, that is, the sample size was represented by 60 permanent and contracted personnel of the Special Regional Project Plan COPESCO, Cusco, a questionnaire was used as instruments, with a level of significance of 0.875 for the staff turnover variable and 0.890 for the productivity variable according to Cronbach's alpha.

The results concluded according to Spearman's correlation test that staff turnover is significantly related to the productivity of permanent and contracted personnel of the Special Regional Project Plan COPESCO, Cusco - 2019, with a ratio of  $Rho = 0.922$ , very high positive correlation and a significance of  $p = 0.000 < 0.05$ ,  $H_0$  was rejected, also according to the Chi-square test a value of  $65.066 > 3.8416$  is evidenced, according to the probability of the value and degree of freedom, which  $H_0$  was rejected and  $H_1$  ( $p < 0.000$  less than  $p < 0.05$ ) was accepted.

**Keywords:** Staff turnover, productivity.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EXAMINADOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.</b> ....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO.</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>INDICE DE FIGURA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACION</b> .....	<b>16</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.4. Objetivos de la Investigación .....	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos .....	20
<b>II. MARCO TEORICO</b> .....	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación. ....	21
2.1.1 Antecedentes Nacionales. ....	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas .....	27
2.2.1. Rotación de personal. ....	27
2.2.2. La productividad.....	31
2.3. Definiciones de términos básicos. ....	38
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	<b>45</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	45



3.1.1	Hipótesis general .....	45
3.1.2	Hipótesis específicas .....	45
3.2.	Variables de estudio .....	45
3.2.1.	Definición conceptual .....	45
3.2.2.	Definición operacional.....	46
3.3	Tipo y Nivel de Investigación. -.....	47
3.3.1.	Tipo de Investigación. ....	47
3.3.2.	Nivel de Investigación. ....	47
3.3.3.	Método de Investigación. -.....	47
3.4.	Diseño de la investigación.....	48
3.5.	Población y muestra del estudio.....	49
3.5.1	Población. ....	49
3.5.2	Muestra.....	50
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	50
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos .....	50
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	50
3.7.	Validez y confiabilidad .....	53
3.7.1.	Validez. ....	54
3.7.2.	Confiabilidad.....	54
3.8.	Métodos y análisis de datos .....	57
3.9	Aspectos éticos .....	59
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>60</b>
4.1.	Estadística descriptiva .....	60
4.1.1.	Resultados de las dimensiones y variable rotación de personal. ....	60
4.1.2.	Resultados de las dimensiones y variable productividad .....	64
4.1.3.	Prueba de normalidad.....	68
4.2.	Estadística inferencial.....	68
4.2.1.	Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman.....	68
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>84</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>88</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIÓN .....</b>	<b>90</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>91</b>

<b>ANEXOS .....</b>	<b>93</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	94
Anexo 2: Matriz de operacionalización .....	95
Anexo 3: Instrumento .....	97
Anexo 4: Validación de instrumentos .....	101
Anexo 5: Matriz de datos .....	113
Anexo 6: Propuesta Valor .....	115

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de la población del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.....	49
Tabla 2.	Ficha técnica 1: Cuestionario de variable rotación del personal.....	51
Tabla 3.	Baremación de la variable de estudio rotación del personal.....	52
Tabla 4.	Ficha técnica 2: Cuestionario de variable productividad.....	52
Tabla 5.	Baremación de la variable de estudio productividad.....	53
Tabla 6.	Proceso de validación de los instrumentos por juicios de expertos ...	54
Tabla 7.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento rotación de personal.....	55
Tabla 8.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento productividad .	56
Tabla 9.	Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman....	58
Tabla 10.	Distribución de probabilidades de la prueba estadística del Chi cuadrado.....	58
Tabla 11.	Frecuencia estadística de la variable rotación de personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. ....	60
Tabla 12.	Frecuencias estadísticas de la dimensión satisfacción laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	61
Tabla 13.	Frecuencia estadística de la dimensión remuneración del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	62
Tabla 14.	Frecuencia estadística de la dimensión oportunidades de crecimiento del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	63
Tabla 15.	Frecuencia estadística de la variable productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	64
Tabla 16.	Frecuencia estadística de la dimensión compensación laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	65

Tabla 17.	Frecuencia estadística de la dimensión jornada laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	66
Tabla 18.	Frecuencia estadística de la dimensión motivación del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	67
Tabla 19.	Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico. ....	68
Tabla 20.	Correlación de Spearman entre rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.....	69
Tabla 21.	Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	71
Tabla 22.	Correlación de Spearman entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	73
Tabla 23.	Correlación de Spearman entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	75
Tabla 24.	Tabla de contingencia entre rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019. ....	77
Tabla 25.	Tabla de contingencia entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	79
Tabla 26.	Tabla de contingencia entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	80
Tabla 27.	Tabla de contingencia entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	82

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1.	Rotación de personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	60
Figura 2.	Satisfacción laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. ....	61
Figura 3..	Remuneración del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. ....	62
Figura 4.	Oportunidades de crecimiento del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. ....	63
Figura 5.	Productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.....	64
Figura 6.	Compensación laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. ....	65
Figura 7.	Jornada laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. ....	66
Figura 8.	Motivación del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019 .....	67
Figura 9.	Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.....	70
Figura 10.	Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.....	72
Figura 11.	Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.....	74
Figura 12.	Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.....	76

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años de gestión de nuestros gobernadores Regionales, directores ejecutivos y en los cambios tecnológicos y la globalización en general nos podemos darnos cuenta que nos traen una nueva visión en la administración de recursos humanos, para ello se está investigando la relación entre la rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

El presente trabajo de investigación, está desarrollado y estructurado a través de los siguientes capítulos:

El capítulo I.- Se presenta el planteamiento del problema donde se detallan las deficiencias de la rotación del personal del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019. Así mismo, está la formulación general y específica donde se enfoca la influencia que existe entre la variable, rotación de personal y la productividad del personal, también se puede encontrar la justificación, siendo este el resultado de la presente investigación, siendo una fuente de información para las futuras investigaciones, finalmente los objetivos de la investigación, objetivo general y específico que determina el grado de influencia entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente.

El capítulo II.- Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos y los resultados de sus investigaciones. Así mismo, se cuenta con la base teórica de la variable independiente y dependiente en la que se plasma las definiciones de la variable independiente “Rotación de Personal” y la variable dependiente “Productividad”.

El capítulo III.- Métodos y Materiales, en este capítulo se presentan las hipótesis, general y específica, donde se busca que las variables tengan relación entre ambas, para poder recopilar los datos de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento “Cuestionario”, dicha encuesta fue aplicada a 60 trabajadores del Proyecto (40 trabajadores permanentes y 20 trabajadores contratados). El instrumento consta de 66 preguntas, estructuradas en

36 preguntas para la variable independiente y 30 preguntas para la variable dependiente. El método que se utilizó fue la escala de Likert con 05 alternativas de respuestas.

El capítulo IV.- Resultados, en este capítulo se ejecuta los resultados y el análisis estadístico en el que se determina que la Rotación de Personal y la Productividad del Personal influyen significativamente.

El capítulo V, se presenta el proceso de discusión de acuerdos a los resultados obtenidos, a fin de comparar con los antecedentes nacionales e internacionales de acuerdo a sus conclusiones.

El capítulo VI, trata sobre las conclusiones de la investigación de acuerdo a los objetivos generales y específicos planteados.

Asimismo, el capítulo VII, comprende las recomendaciones, según las conclusiones obtenidas. Finalmente, se detalla las fuentes de informaciones y anexos.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Chiavenato, I (2017) afirma; Que la rotación de personal es un dilema que han investigado los directores de recursos humanos en el reconocimiento de las salidas o pérdidas de recursos humanos, con la consecuente obligación de compensarlas por medio del acrecentamiento de las entradas. En otras palabras, el desprendimiento de personal debe resarcirse mediante ingresos para que la cuota de recursos humanos se nutra en suministros adecuados para la operación de la empresa. En este ámbito, la elevada rotación de personal repercute en la productividad laboral de los trabajadores al momento de afianzar el talento humano dentro de las instituciones o empresas y así lograr mantener su competitividad en el mercado profesional. Para evitar el declive de la productividad, se recomienda dar un vistazo constante a los procesos de gestión humana y, dirigir los esfuerzos hacia aquellos factores que están impactando en dicha rotación no deseada.

El Proyecto Especial Regional Plan COPESCO del Cusco no escapa de esta realidad, la conducta de su personal no es necesariamente la más favorable para el desarrollo de las diferentes funciones o tareas que desarrolla dicho proyecto, observando que la colaboración del personal no sería precisamente uno de sus pilares positivos dentro del desarrollo de las relaciones interpersonales en las diferentes direcciones o unidades de trabajo.

Toda esta problemática influye negativamente en el desempeño laboral del personal permanente que labora en El Proyecto Especial Regional Plan COPESCO del Cusco, ya que al presentarse rotaciones de personal inadecuadas en las diferentes áreas del proyecto, el desarrollo de sus funciones disminuyen en la productividad de su trabajo, motivando bajos niveles en la productividad laboral, lo que afecta severamente la gestión de los Directores Ejecutivos del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO del Cusco y complica el desarrollo competente de las tareas propias de la empresa.



## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿De qué manera la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1 ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?

PE 2 ¿Qué relación existe entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?

PE 3 ¿Qué relación existe entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?

## **1.3. Justificación del estudio**

La presente investigación es significativo ya que en la mayoría de las instituciones dependientes del estado es un problema que aqueja, de manera directa y constante específicamente en el Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco, teniendo como problema la “Rotación de Personal” según los altos índices en las estadísticas que se da en los últimos reportes generados en los Gobiernos Regionales, que está afectando la relación laboral, siendo cada vez más frecuente y causando un problema grave ya que afecta la productividad laboral de las entidades, generándose gastos insulsos en el presupuesto institucional de apertura PIA que tiene cada institución como base para el pago de las remuneraciones de sus trabajadores y por ende trae el malestar de los trabajadores y un clima laboral totalmente pésimo.

El producto de la presente investigación servirá para poder instaurar programas motivacionales, programas de seguimiento, en una propuesta para ser afiliado en el plan de desarrollo de las personas al servicio del estado, en cada inicio del ejercicio fiscal, y brindará conocimientos científicos para otras instituciones que tienen el mismo problema ya mencionado, lo que esto originará es un clima laboral satisfactorio con políticas que establecen códigos éticos y valores de los proyectos especiales donde se establecerá buenas relaciones laborales y talentos humanos.

Con esta tesis, se puede definir qué tan importante es el talento humano dentro de los proyectos especiales porque sin las personas y/o trabajadores las instituciones no producirían, y para ello, se requiere mejorar el desempeño laboral sin practicar las malas rotaciones de personal, dando el mismo cambio tecnológico, actualización de sistemas, a cada trabajador para poder enriquecerse de conocimientos, estudios, estar actualizados y resolver cualquier acontecimiento negativo que pueda afectar al proyecto tanto en lo productivo y en lo laboral.

Con esta tesis, se podrá revelar diferentes aspectos y factores que, no se están trabajando en los proyectos para así, poder lograr la realización del personal dentro de su área de trabajo, así mismo todos los proyectos tanto públicos y privados den prioridad en invertir en la capacitación de su personal, siendo ellos, la parte fundamental dentro de los proyectos, sabiendo que, la administración de cada proyecto, tiene como su principal función el de planificar, organizar, dirigir y controlar al talento humano con técnicas apropiadas que nos ayuden significativamente, a mejorar el desempeño de sus trabajadores en las empresas, pues el trabajador bien enriquecido después de una capacitación, instrucción y entrenamiento nos pueda generar mayor productividad laboral dentro del proyecto.

Para tal efecto, se tendrá que apreciar la aptitud y destreza de cada uno de los servidores y empleados en su desempeño laboral, que nos ayudará a identificar la calidad de trabajo, empleando todas las estrategias y conocimientos obtenidos en cada una de las capacitaciones, entrenamientos y entregar su dedicación, tanto de la direcciones ejecutivas y las diferentes obras del proyecto, así mismo, se espera invertir en la adquisición de nueva maquinaria con alta tecnología, equipos y herramientas que brinden un análisis de remuneración adecuada, dependiendo

de la categoría y puesto que desempeña, y así mejorar en la producción laboral del proyecto.

La justificación teórica permitirá señalar la importancia que tiene la investigación de un problema en el progreso de una teoría científica. Esto implica indicar que el estudio va a posibilitar realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga; explicar si va a servir para rebatir resultados de otras investigaciones o amplificar un modelo teórico.

La Justificación práctica permitirá conocer y mejorar las estrategias de contratación del personal capacitado, motivado y comprometido con la institución, así como desarrollar programas que permita mejorar la retención del personal y crear un productividad laboral duradera, asimismo se podrá diseñar estrategias comunicacionales efectivas, tanto con los representantes de dirección ejecutiva de cada proyecto y los representantes de los trabajadores dando a conocer hasta el último trabajador, las mejoras que se podrían dar por ello, la comunicación será segura y provechosa.

La justificación metodológica permitirá indicar que, el uso de determinadas técnicas de instrumentos de investigación, que pueden ayudar para otras investigaciones similares. Pueden tratarse de técnicas e instrumentos innovadores como cuestionarios, que el investigador considere que puede ser utilizado mientras dure su investigación.

La justificación se justifica socialmente, ya que se beneficiará la sociedad en general, todas las entidades que dependen directamente de los gobiernos regionales, así como a todos los trabajadores, quienes buscarán mejorar su desempeño laboral, de tal manera, que esta propuesta signifique una alternativa que transforme y regenere el ambiente laboral siendo de gran ayuda a las organizaciones con las acciones que pudieran reformularse en la presente investigación.

Por último, la presente investigación realizada ayudará y será de mucha ayuda como información, modelo y consulta para futuras investigaciones dentro de las instituciones, empresas o proyectos que la requieran.

#### **1.4. Objetivos de la Investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG Determinar si la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

OE 2 Determinar la relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

OE 3 Determinar la relación que existe entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

## II. MARCO TEÓRICO.

### 2.1. Antecedentes de la Investigación.

#### 2.1.1 Antecedentes Nacionales.

Cancho Y. (2017) *“La rotación del personal y la productividad en la empresa sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, 2017”* Perú. Trabajo para alcanzar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Define que el trabajo de la presente investigación le ha permitido formalizar con los objetivos planteados, y así poder ratificar, la hipótesis del estudio basado en el bosquejo y diseño de la presente investigación planteada, para ello, se puede instaurar el objetivo que persigue la tesis, donde se pudo haber medido la incidencia que causa la rotación de personal en la productividad laboral, donde se pudo revelar que la rotación de personal no incurre significativamente en la productividad laboral en la compañía Sociedad Minera Corona – Yauricocha, encontrándose así, una correlación negativa muy baja e inversa de menos -0.060. Lo que demuestra y permite confirmar que la hipótesis sea nula de la tesis.

El estudio de la incidencia de la rotación de personal voluntaria en la productividad laboral de la compañía y es uno de los objetivos concretos de la tesis, donde se puede apreciar que la hipótesis específica y precisa que la rotación voluntaria del personal incide significativamente en la productividad laboral, donde se demuestra como el valor de significancia es alta con lo que se aprueba la hipótesis nula, asimismo poder ratificar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad laboral de la compañía Minera Corona – Yauricocha, con una correlación correlativa negativa muy baja inversa de menos -0.059 entre la rotación voluntaria y productividad laboral de la empresa.

Pillco Y. y Quispe J. (2017) *“Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa Full Jeans, Cusco, 2017”* Perú. Trabajo para alcanzar el título de Licenciadas en Administración. Define que, las causas visibles que determinan la presente tesis sobre la rotación de personal se encuentran en la oferta laboral, la alta demanda en el mercado laboral, la posición económica, y la

paralización de los productos, demuestran que, se estima menos relevante, a las tecnologías y comunicaciones dentro del entorno de las empresas de confección de Jeans. Concluyendo que, el 55,47% de los trabajadores estarían satisfechos con las políticas adoptadas por la empresa Full Jeans, encontrándose así, el incremento de inversiones en la empresa, y un gran ritmo y avance de la tecnología en materia de comercialización y ventas dentro del mercado peruano, determinando que la productividad, si influye en un alto porcentaje en la producción laboral.

Gonzales R. (2017) *“La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa ETAO profesionales services S.A.C San Luis Lima. Perú 2017”* Perú. Trabajo para alcanzar el título de Licenciado en Administración de Finanzas y Negocios Globales. Define que, el trabajo de investigación de la presente tesis sobre, la gestión del talento humano, y la rotación de personal, en la compañía alcanzo las siguientes conclusiones dentro de la aplicación de los programas WILCOXON y SPSS.

Que, la ubicación de las personas en la compañía, los resultados examinados a través de Wilcoxon, indican que el mejor procedimiento para colocar a los trabajadores, influyendo de tal modo, en la rotación del personal, en la empresa. Por lo que se debe indicar que, hay un alto grado de influencia.

En cuanto al proceso de compensación a los trabajadores, se debería analizar que Wilcoxon a través de sus indicadores de medición brinda el siguiente resultado dando a conocer que el proceso para la compensación de sus trabajadores, definitivamente influye, en la rotación de personal, en la compañía Etao profesional Services, indicando qué, si podrían aplicar de mejor manera y organizada el sistema de políticas de pagos y por último, se detalla en la tesis que se encontró con el análisis y el resultado final sobre, el desarrollo de la gestión del talento humano y la influencia en la rotación del personal indicando que el proceso para desarrollar a las personas, sí influye, en la rotación de los trabajadores, en la compañía, Etao profesional Services con un alto grado de confiabilidad.

Ricaldi O. (2018) *“La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal de la Cía. Minera Casapalca S.A provincia de Huarochirí, Lima-Perú.2017”* Universidad Privada Telesup. Perú. Trabajo para alcanzar el título de

Licenciado en Administración. Define que, la Gestión de Talento Humano si influye significativamente en la Rotación del Personal de la Cía. Minera Casapalca, luego de analizar el presente estudio se verificó que el cuadro estadístico arrojó un grado de significancia de 0.05 y correspondiente al nivel de confianza arrojó que corresponde a un 95%, detallando que la Gestión del Talento Humano no incide en la confianza del coeficiente de Tau\_b de Kendall, los resultados que arrojó mediante la chi cuadrada verifica de mejor manera que, la hipótesis en estudio determinó que las variables se afilian de manera directa, lo cual rechaza la hipótesis nula H0 y que la gestión del talento humano, no influye en la rotación del personal de la Cia Minera Casapalca, Provincia de Huarochirí Lima, y se puede aceptar que la hipótesis alterna Ha de la variable gestión del talento humano influye en la rotación del personal.

Gonzales I. (2015) *“La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad de medicina de la UNFV, Lima 2015”*, Universidad Cesar Vallejo. Perú. Trabajo de grado para alcanzar el título de Maestra en Gestión del Talento Humano. Define que, la rotación de personal influye significativamente acerca del desempeño laboral en los servidores administrativos de la facultad de medicina de la Universidad Cesar Vallejo. Así, se puede aceptar que la hipótesis planteada en la presente tesis arroja que existe un alto grado en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha casa de estudios y que la rotación de personal mal planteada en la facultad de medicina influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, donde se demuestra que el valor de significancia de sumamente alta entre ambas variables.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales.**

Castillo E. y Sabando J. (2018) *“Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017”* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Trabajo de grado para la titulación previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial. Define que, los diferentes enfoques teóricos adoptados en el trabajo de investigación se relacionan directamente con las variables de productividad y rotación de personal, concluyendo que se puede diagnosticar que, a lo largo de la

presente investigación se descubrió diversos términos de numerosos autores, los cuales aportaron para lograr que en el presente estudio, las variables tanto de rotación de personal y productividad sea propicia y favorable para lograr determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas líneas arriba. Asimismo, lograr que los enfoques extraídos e información recolectada en relación a términos que contribuyen con la presente investigación fueran totalmente, necesarios para comprender y demostrar cuales fueron los aspectos, características, y las probables causas que engloban las variables rotación de personal y productividad.

Soliana C. (2017) *“Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A”*, Universidad de Carabobo. Venezuela. Trabajo de grado para alcanzar el título de especialización en gerencia de recursos humanos. Define que, según el proceso de análisis y pesquisa que algunos trabajadores estiman que no se toma en cuenta sus ideas y opiniones, ni los conocimientos y habilidades de los trabajadores para establecerse cargos de mayor nivel, de igual manera no perciben capacitación para ejercerlos. Por lo que, se determinó como segundo objetivo específico reseñar la influencia de la rotación de personal que trabaja en el oficina de administración con la articulación de los equipos de alta calidad y funcionamiento de la empresa, por lo que se halló el proceso de rotación del personal de dicha oficina se ve perjudicado por la calidad de preparación de algunos trabajadores en sus nuevos puestos de trabajo, viendo los cambios que existen de maneras inesperada lo que complica una buena continuidad con ciertas acciones bien orientadas de varios trabajadores que son funcionales en algunos puestos de trabajo. Para luego, proceder a comparar la incidencia de la rotación de personal que trabaja en la oficina de administración con el articulación de los equipos de alta gama y con el desempeño de la empresa, evidenciándose que las teorías citadas en el presente estudio de investigación pudo mostrar que en algunos casos es elemental la rotación del personal de los puestos de trabajo, ya que existen los conocimientos suficientes para poder destacar en las labores administrativas diferentes a su puesto de trabajo, se han producido los cambios continuos y violentos sin poder considerar las ideas de los trabajadores para que tengan un buen desarrollo de sus funciones dentro del proyecto.



Para Rubio J. y Villagrán D. (2017) *“La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación fíales”*, Universidad de Guayaquil. Ecuador. Trabajo de grado para alcanzar el título de ingeniería comercial. Define que la rotación del personal influye de manera directa en el comportamiento de los trabajadores, lo que significa que acarrearía un bajo desempeño laboral por lo que, tendremos la obligación de sugerir un proyecto de urgencia. Para poder implementar un plan de acción multidisciplinario que podrá mermer la rotación de personal, fomentando a la satisfacción laboral y a un mejor desempeño mediante el manejo de acciones y tácticas en los departamentos de mayor enfrentamiento. El requerimiento de información solicitada y acumulada por medio de las sensibilizaciones recogidas por medio de las entrevistas de salida del personal nos permitirá de mejor manera empezar novedosas estrategias para restituir el origen que incitan la rotación del personal en la empresa. Por lo que es estudio de investigación promueve una apropiada gestión de práctica de la propuesta con un gran porcentaje de apoyo de los trabajadores y compromiso por parte de los responsables y directores dentro de la empresa y así poder contribuir con los presupuestos necesarios para la efectivización de un proyecto a corto plazo, y con esto se evitará abreviar un alto índice de rotación de personal en la Corporación Fíales y que prevalezca como uno de los pilares fundamentales el desempeño de talento humano, lo que se demuestra que el valor de significancia entre las los variables es sumamente alta y que la rotación de personal, si influye de manera significativa en el desempeño del talento humano.

Asimismo, Macario F. (2018) *“Rotación de personal y clima organizacional”*, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo industrial. Concluye que durante la etapa del proyecto se encontró que el 5.41%, del estudio demostró que es un indicador que refleja una estabilidad laboral dentro del área administrativa y operacional del proyecto. Por lo que la rotación de personal interna y la oportunidad de crecimiento estudiada en el clima organizacional, demuestra que el 45.9% de los trabajadores opinarán que se encuentran insatisfechos con el presente estudio de investigación. Por otra parte la variable del clima organizacional global boto un hallazgo indicando que en los factores de organización de la empresa el 97.2% es positivo, indicando que la comunicación y adhesión es de un 91.39% dando un resultado conveniente y que

en la autonomía se produjo un 94.42% muy alto, encontrándose que en el índice de la presión existe un 15.95% de manera muy baja para la presente investigación, y como último, se encuentra que el índice de investigación muestra que el 25.61% de los trabajadores encuentran desfavorecido en sus puestos de trabajo. Estableciendo que para que el trabajador se sienta totalmente registrado con la institución la satisfacción y el conocimiento del estudio estratégico son bastantes significativos para la institución. Donde se puede buscar que se encuentre una buena sensibilización en la realización del trabajo, para que el personal apoye con los objetivos de la empresa y poder tener una gran responsabilidad para el cumplimiento de los estándares de desempeño que darán importantes índices para obtener un clima organizacional positivo. Lo que el índice de la autonomía refleja es que los encargados o responsables de cada departamento permitan que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades dentro de sus puestos de trabajo para que así sean compensados de la mejor manera con licencias o pagos remunerados encontrándose un clima organizacional sano ya que los servidores permitirán y creerán que pueden ser piezas fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa. Se demostró que en el presente estudio los trabajadores tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, lo que demuestra con esto que es muy significativo identificando que el porcentaje es desfavorable con el trabajo a presión. Asimismo, con respecto al reconocimiento de sus compensaciones y al desarrollo personal y profesional de los trabajadores se puede apreciar que se encontró un disgusto en los trabajadores de la empresa, respecto a la rotación interna y lo mencionan como desfavorable, por lo tanto, es significativo conocerlo para el presente trabajo y ejecutar técnicas o herramientas que satisfagan al personal de la empresa.

Según Solís D. (2015) *“Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa Repremarva de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”* Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Informe final de trabajo de graduación o titulación previo a la obtención del título de psicología industrial. Define que, en el desarrollo de la compilación de datos la información es importante mediante el cual, se pudo apreciar que los colaboradores no presentan las competencias necesarias y se pudo detectar que los trabajadores no presentan las capacidades necesarias para ocupar los cargos más importantes

de la empresa, por lo que se necesita tener un cuadro de asignación de funciones acorde a los puestos. Lo que repercute en los trabajadores es la gran falta de proceso de inclusión a sus funciones y responsabilidades dentro de los puestos lo que hace, que los trabajadores desconozcan sobre el puesto de trabajo y las habilidades que cada uno de los trabajadores posee para que puedan desempeñarse de una manera eficaz, efectiva y proactiva. El alejamiento de un sistema de selección de personal tiene como consecuencia adquirir una fuerte rotación e inestabilidad en los trabajadores por no ser evaluados en base a un proceso técnico de reclutamiento y selección de personal. Finalmente, se tiene la seguridad que la institución no constituye un proceso técnico y bien elaborado para seleccionar al personal adecuado y por ende los postulantes no pasan por pruebas psicológicas y menos aún por entrevistas oportunas, motivo por el cual las instituciones, empresas y compañías no cuenta con el personal adecuado e idóneo para ocupar los cargos y direcciones más importantes dentro de la empresa, encontrándose con el análisis y el resultado final sobre, el desarrollo de la selección de personal por competencias y la influencia en la rotación del personal indicando que el proceso para desarrollar a las personas, sí influye, en la rotación de los trabajadores, con un alto porcentaje de efectividad.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Rotación de personal.**

#### ***2.2.1.1. Conceptualización de Rotación de personal.***

Según Chiavenato I. (2017) sostuvo que:

La rotación de personal es una señal que servirá como un elemento de carácter predictivo para el futuro, esto se debe a que la institución, como cualquier procedimiento abierto, se determina por el constante flujo de recursos necesarios para realizar sus operaciones y fabricar resultados, por el sencillo hecho de que las instituciones importan recursos y energía del ambiente, en forma de personas, materia prima, equipos, maquinaria, tecnología, dinero y financiamiento, etc. (p. 116)

Para Sotomayor A. (2016) precisó que:

La rotación de personal en general se refiere a la eliminación de los trabajadores dentro de una empresa y que obviamente no cumplió la permanencia deseada dentro de la institución, conmoviendo de manera negativa en la productividad. Por otro lado, este aspecto se refiere a los trabajadores que cambia de puesto internamente y sin los documentos necesarios que dan valor a este hecho lo que actualmente la Organización Internacional del trabajo reconoce que esta situación es grave e incide en la eficiencia dentro de las organizaciones. (p. 224)

Según la Organización Mundial de Trabajo (2016) se fundamenta que:

La discriminación tiene un impacto negativo en los empleados y por ende aumenta los números en la rotación de personal, lo que disminuye la productividad laboral de las instituciones tanto públicas como privadas, cabe decir que, por otro lado, la discriminación es ilegal y totalmente rechazada, por lo que, se puede interpretar de que las instituciones consuman bastante tiempo y dinero en resolver una demanda interpuesta por discriminación. (p. 68)

### **2.2.1.2. Dimensiones Rotación de personal.**

#### *2.2.1.2.1. Dimensión 1. Satisfacción Laboral.*

Para Chiavenato I. (2017), consideró que:

Cuando se conversa de las actitudes de los colaboradores, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral de cada organización, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto laboral que brota de la valorización de sus características. Los colaboradores con un alto nivel de satisfacción laboral tienen sensaciones positivas acerca de su puesto laboral, mientras algunos colaboradores insatisfechos tienen sentimientos negativos. Encontrándolo necesario y dándole gran importancia por parte de los investigadores del CO que han dado mayor tiempo de estudio a la satisfacción laboral. (p. 74)

Para Sotomayor A. (2016) fundamento que:

El trabajador necesita estar complacido con su trabajo, esto se debe a la gran importancia para satisfacer sus necesidades primordiales tales como son humanas y emocionales y en algunas organizaciones tienden a comprender de mejor manera la mayoría de necesidades, como es la realización, el conocimiento, y la identificación con una agrupación social, las cuales puedan ayudar a marketear y promocionar la motivación para que el trabajador pueda mejorar su rendimiento laboral y finalmente su desempeño laboral.

La empresa deberá comprender, en lo posible, a convencerse que las necesidades de sus trabajadores son primordiales y con el apoyo del departamento de recursos humanos, y el apoyo del capital humano como la fuente primaria y más importante, pues de este modo los trabajadores se sentirán a gusto y ejecutaran un trabajo asombroso, donde encontraran un fuerte enlace con la empresa u organización donde trabajen. (p. 63)

Cuesta A. (2015) considero que:

La satisfacción laboral es la más importante investigación, que se encuentra dentro de toda organización, dependiendo únicamente del trabajador que día a día se esfuerzan por sacar adelante la producción, por lo que el empleador deberá contar con el equipo necesario, materiales y herramientas para tener el incentivo necesario para que se pueda comprometer a realizar con éxito sus labores cotidianas. (p. 13)

#### *2.2.1.2.2. Dimensión 2. Remuneración.*

Chiavenato I. (2017) fundamente que:

Ningún ser humano trabaja ad honorem, por lo que, como asociado de la organización, cada colaborador tendrá la necesidad de invertir su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y finalmente sus habilidades por una retribución económica apropiada y justa, teniendo en cuenta que a las organizaciones les apasiona invertir en compensaciones justas para sus

trabajadores, siempre y cuando contribuyan alcanzar sus metas trazadas. Encontrando la verdadera definición de remuneración total.

La remuneración se define como la materia más importante para la contratación y selección del personal en las diferentes áreas de una organización, cuando el trabajador estampa su rúbrica en un contrato de trabajo con su empleador se define que ambas partes están de totalmente acuerdo con las cláusulas del contrato, y que en base a su esfuerzo y dedicación recibirán una remuneración acorde al mercado. (p. 283)

Sotomayor A. (2016) sostuvo que:

“Todo trabajo es remunerado por más sencillo que sea”, nos indica la declaración universal de los derechos del hombre trabajador, dado que todos los países signatarios reglamentan de mejor manera su legislación laboral dentro de los alcances de la declaración, y que se podría clasificar como mandatorio, motivo por el cual, el esfuerzo ofrecido por el trabajador hacia la empresa no debe considerarse como una mercancía dado que en el mercado laboral, necesariamente la ley de la oferta y la demanda conjuntamente con la mano de obra intervienen en su valoración real. (p. 129)

Cuesta A. (2015) sostuvo que:

Los comentaristas de las remuneraciones siendo altamente ejecutivos cambiaron la discusión al concentrarse en la proporción del salario de los ejecutivos con respecto al salario mínimo de los empleados de mayor a menor nivel de la organización. (p. 231)

#### *2.2.1.2.3. Dimensión 3. Oportunidades de Crecimiento.*

Chiavenato I. (2017) precisó que:

La mayoría de los individuos, sin importar sus puntos de vista individuales o colectivos, se puedan y se deban desarrollar. Siendo este un enfoque típico para el desarrollo administrativo se cautelará en un reducido grupo del personal, únicamente para los niveles más elevados. Donde tendremos una reducción de niveles jerárquicos y la formación de equipos de trabajo, los

trabajadores comenzaran a adquirir mayor colaboración y participación en los objetivos de sus puestos, dándole mayor responsabilidad a la calidad de los clientes. Siendo así, que las organizaciones en la actualidad requieren que todas las personas que busquen un puesto de trabajo cuenten con nuevas habilidades, conocimientos y competencias. (p. 414)

La oportunidad de crecimiento se define como las organizaciones realizan nuevas y más complicadas evaluaciones para ascender a los trabajadores más reconocidos por la empresa, sin desmerecer su cargo o puesto de trabajo, esperando una oportunidad en otras empresas en diferente condición o regímenes de trabajo tanto económicas como de cargos estructurales con significancia en la organización. (p. 218)

Robbins S. y Coulter M. (2018) fundamento que:

No hay organización que obtenga lo mejor de una fuerza laboral que se estableció a sí misma como un simple engranaje de una máquina. Teniendo una educación positiva donde se podrá reconocer la diferencia entre un trabajo y una carrera, y jamás se podrá reconocer la manera en que el trabajador o colaborador contribuye a la eficacia de la empresa, teniendo en cuenta que la empresa podrá hacer que el trabajador logre mayor desarrollo, tanto a nivel personal como profesional. Donde se debería tomar en cuenta que en ciertos tipos de compañías si no es en todas se necesita mayor creatividad para provocar mejores oportunidades de crecimientos en los trabajadores. (p. 328)

## **2.2.2. La productividad.**

### ***2.2.2.1. Conceptualización de productividad.***

Para Chiavenato I. (2017) precisa que:

El efectivo puede ser el más importante motivador muy eficaz para los colaboradores de una institución, mediante el cual, se patente una mayor productividad laboral en una empresa, motivo por el cual el trabajador percibirá un aumento de su esfuerzo reconocido con el que generara un gran incremento y utilidades que serán vistas en efectivo, lo que, en esencia se

considerara que la productividad es consecuencia y no causa de la administración de bienes diversos. Es así, que la productividad es la relación más importante entre el producto obtenido y los recursos empleados para la satisfacción de las organizaciones.

Teniendo el punto de vista que, en el caso de los recursos humanos, la productividad laboral humana depende únicamente del esfuerzo realizado de los trabajadores, utilizando el método racional, y el más importante que es el interés y motivación de las personas. (p. 238)

Sotomayor A. (2016) sostuvo que:

El bienestar laboral influye con la disposición de los colaboradores hacia la empresa y se da a conocer con la eficacia, eficiencia y productividad de sus actividades. Lo que hace que la capacitación universal y especializada deberá estar considerada de menos a más para la mujer, ya que ello repercute en su preparación y crecimientos de la productividad. La retribución salarial mensual, quincenal o diaria deberá estar a la par de la actividad que se ejecuta, ya sea por el hombre o la mujer, y en algunos casos se indica en nuestro país dando a conocer y generalizando que lo asignado a esta última está por muy por debajo de un 20% idéntico al mismo puesto de trabajo, generando una situación que es incomprensible y sería saludable su rectificación a un corto plazo. (p.150)

Indudablemente los colaboradores dentro de una organización tienen relación los pensamientos de capacitación, adiestramiento y productividad, pero es necesario lograr en primer lugar y que tratándose del aspecto humano y emocional del trabajador que sea considerado en primera petición su verdadero rendimiento. (p.198)

Robbins S. y Coulter M. (2018) precisa que:

La productividad es el impulso laboral, es una cantidad de desempeño muy importante para los directores, gerentes y creadores de las políticas de todo el mundo, la productividad tiene que ver tanto con la eficiencia como con la eficacia.



Un componente que tiene un efecto significativo en las tasas de productividad del impulso laboral, es el temperamento de la economía mundial, que en la actualidad se encuentra recuperándose de la disminución en la económica mundial. (p.446)

### ***2.2.2.2. Dimensiones de la variable productividad.***

#### *2.2.2.2.1. Dimensión 1. Compensación Laboral.*

Chiavenato I. (2017) precisa que:

La compensación laboral son grupos esenciales tanto en el grado competitivo de la organización, como en las relaciones de las empresas con los trabajadores, La compensación es el sector relacionada con la remuneraciones, fundamentalmente un intercambio entre los trabajadores y la empresa, ya que el empleador no ve la compensación como una cantidad técnicamente, definida con la que se pretende mantenerlo competitivamente con los trabajadores y premiarlos por su aportación en los resultados dados con la empresa.

Se puede afirmar que, “La mayoría de los trabajadores ganan demasiado, pero nadie gana lo suficiente” (p. 261)

Sotomayor A. (2016) sostuvo que:

La compensación laboral en el holgado campo de las compensaciones por ende tiene un gran papel y muy sustancial y singular en el consentimiento de las prestaciones, su definición más general, se detalla a una donación instituida con carácter legal y administrativamente hace alusión a beneficios a favor de la persona o colaboradores, siendo su principal origen el marco legal que regula las relaciones laborales que en una forma u otra representan un gran acrecentamiento a favor de las remuneraciones (haber o jornales). (p. 108)

Sotomayor A. (2016) Considero que:

La administración tanto pública o privada dentro de las compensaciones laborales tiene como objetivo principal el de implantar de mejor manera las remuneraciones con un procedimiento eficiente, además poco reconocido, por lo que se podrá implantar la presencia de factores internos y así, entender de mejor manera la situación del mercado laboral e indudablemente, la perspectiva de impulsar el desarrollo personal en sus diferentes áreas y niveles dentro de todo tipo de organización. (p. 268)

Para Cuesta A. (2015) preciso que:

La compensación laboral es un proceso o actividad clave de la GRH. De mejor manera hay que gestionarla muy bien, pues significa lo que ofrece la empresa al trabajador a cambio del desempeño que “esa persona” le entrega “de manera directa a esa empresa” para el desempeño de sus logros estratégicos. Por lo que, se tendrá que considerar como “exclusividad” la dedicación asumiendo la definición de “cliente interno” como parte importante al trabajador. (p. 377)

En la presente investigación según, se tiene la explicación de los autores antes mencionados, la compensación laboral es el punto clave para la rotación de personal, los proyectos gestionan diferentes formas para que el personal desempeñe sus actividades de manera eficiente.

La compensación laboral es una forma como dotar al trabajador en su desempeño y dándole confianza para un resultado eficaz.

La compensación laboral es parte de cómo la empresa actúa ante un colaborador al momento que demuestre un buen trabajo, con responsabilidad, experiencia y conocimiento.

#### *2.2.2.2.2. Dimensión 2. Jornada laboral.*

Según Chiavenato I. (2017) considera que:

La jornada laboral se refiere a la cantidad de horas diarias, semanales o mensuales que debe cubrir cada trabajador para cumplir con su contrato de trabajo, la jornada laboral constituye una hora determinada para la entrada y otra para la salida en los días hábiles de trabajo, con un tiempo determinado de tolerancia para el ingreso de los trabajadores, donde también existe un tiempo determinado para el consumo de los alimentos, estos horarios se deben respetarse para que exista una buena comunicación y coordinación con el sistema productivo de forma adecuada y no perder eficiencia por licencias no reconocidas. Por lo que, los trabajadores de las instituciones deben acogerse a los reglamentos de la jornada laboral completa, sobre todo en las empresas informales, de lo contrario, cuando los trabajadores se retrasan o faltan, están sujetas a descuentos y muy aparte de eso a sanciones por incumplimiento del horario de trabajo, establecidos en contratos de trabajos o muchas veces en sus reglamentos internos de trabajo, dependiendo a la política de cada institución. (p. 390)

Sotomayor A. (2016), sostuvo que:

Se puede definir de manera general, que el contrato de trabajo hace referencia de manera directa la indicación de lo que es el documento, quien o quienes son los representantes, la personalidad, su representación y definiciones de conceptos, asumiendo la admisión, disciplina, cuotas sindicales y suspensiones, puestos considerados de confianza, jornada de trabajo y descanso debidamente reconocidos, reglamento interior de trabajo actualizados con las últimas leyes, obligaciones de la instituciones, prestaciones, donde el reglamento interior de trabajo contiene lo esencial a prevenciones generales, prestación del servicio, salarios, trabajos y sus modalidades, normas disciplinarias, higiene y seguridad, conservación de maquinaria y equipo. (p. 336)

Cuesta A. (2015) precisa que:

Se tiene presente que el estudio de tiempo entre varios ha sido complemento indispensable de los estudios de procesos de trabajo, por lo que, ha sido obligado del valor creado en los procesos de selección de trabajo, así como del mejoramiento de cada uno de ellos.

De esta manera, el estudio de tiempo aconseja que el establecimiento de una estructura que comprende entre otras una clasificación de los tiempos para poder comprender y analizar. Dicho sea de paso, a estas estructuras de tiempo se le denomina “estructura de la jornada laboral”, cuya historia ofrece distintos campos a considerar en la determinación de la explotación de la jornada laboral, así como en la determinación de las normas de trabajo dándole mejores modelos de tiempo y patrones de producción. (p. 211)

Se pudo apreciar que en la presente investigación se tiene la explicación de los autores antes mencionados, dentro de la presente tesis donde indican que la Jornada Laboral es un estudio de tiempo que se rediseña según sea la modalidad del estudio, en el cual la mayoría de las instituciones públicas o privadas buscan laborar con un método de trabajo por el tipo de operación en el cual está diseñado.

La Jornada Laboral son horarios establecidos por día, semanales o mensuales o con regímenes establecidos por el empleador en el cual el trabajador tendrá la necesidad de cumplir, para dar más confiabilidad a quienes lo dirigen como son sus directores o responsables de las oficinas, se puede indicar que también, muy aparte de las horas normales se realiza horas extras en coordinación directa con los jefes inmediatos llegando en acuerdo positivo entre ambas partes.

#### *2.2.2.2.3. Dimensión 3. Motivación.*

Chiavenato I. (2017) Indica que:

El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los colaboradores de la empresa, es preciso mencionar cuando la motivación entre los trabajadores es sumamente elevada, el clima organizacional tiene que ser numeroso y al proporcionar relaciones de satisfacción, interés, ánimo y colaboración entre los integrantes de una organización, se debe tener en

cuenta que cuando la motivación entre los colaboradores es muy baja, se creará en la organización una frustración diseñado en barreras para la satisfacción de las necesidades individuales y conjuntas, el clima organizacional tiende a bajar, la motivación cuando es sumamente baja en los trabajadores por lo que, se caracteriza por etapas de desinterés, insatisfacción, abandonos, declive y, en algunos casos por estados de inconformidad, y agresividad. (p. 152)

La verdadera motivación comienza principalmente con el nacimiento de una necesidad, cuya definición es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. (p. 78)

Sotomayor A. (2016) precisa que:

Se ha declarado que la importancia que se le da a los trabajadores, es necesario manifestar el aprecio por el trabajo grupal e individual en el equipo, ya que es una tendencia global que genera una utilidad satisfactoriamente por lo que debería existir motivación en el cual presenta un gran impulso para realizar acciones con claridad del recurso humano teniendo en su interior una importante iniciativa, motivo por el cual llegará ser proactivo y alentador orientado por los objetivos que busca. Para tal efecto, se busca una eliminación del concepto de automotivación que en ocasiones, se presenta dentro de los comentarios de que nadie motiva a nadie ni los empleadores evadiéndose de la propia persona la que busca obtener una gran expansión. (p. 201)

Se puede definir que no podrá ser aceptado el hecho de que con el pretexto de que alguien no ha sido motivado deje de hacer sus actividades o en su defecto baje de manera brusca su productividad: de aquí nace el concepto, ya antes mencionado líneas arriba, por lo que se podría definir de manera concreta que la motivación es fundamental para estar presente en la administración de recursos humanos y juega un papel muy importante en el cual se debe recordar que en ciertas ocasiones, la persona deja de ser parte de la organización y así, poder examinar mediante el cual se descubre que

hubo una despreocupación dentro de la motivación, situación que no es admisible y debe corregirse. (p. 31)

Cuesta A. (2015) precisa que:

Es la disposición de la persona hacia la finalidad que se necesita para dar buen pie a la orientación y magnitud de la tarea realizada (conducta), determinando que las necesidades a complacer no sean en una administración sin los debidos procesos a cumplir. (p. 256)

A sí mismo como menciona Cuesta, Ibáñez y Robbins, La motivación es la disposición del individuo para realizar las actividades, integrándose dentro de los procesos de la organización.

La motivación es el conjunto de sentimientos en el cual la persona o individuo se muestra en el momento exacto cuando se trata de ejecutar el inicio de sus actividades dentro de la organización.

La motivación es un desarrollo de realización de diversas actividades mediante el cual los trabajadores podrán lograr los objetivos relacionados con la producción, es así que los empleadores buscan resultados positivos, pero no vemos como el trabajador se siente para llegar a desempeñarse de mejor manera y correcta con las tareas diarias establecidas. (p.23)

### **2.3. Definiciones de términos básicos.**

#### **Compensación Laboral.**

Cuesta A. (2015), “sistema de estimulación material y moral, cuando se trata de pagar a tiempo y por el rendimiento esperado por el empleador, sistema de reconocimiento social, sistema de motivación, evaluación de puesto, etc.”. (p. 417)

#### **Gestión del talento humano.**

Chiavenato I. (2019), “administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración con las personas” (p. 28)

## **Clima Laboral.**

Sotomayor A. (2016)

Simboliza un conjunto de variables que tienen interacción en el contexto de un ambiente de trabajo y como tal, tiene una consecuencia en el proceder de los participantes, permitiendo así desarrollar planes que otorguen un mejoramiento en los factores actitudinales de los trabajadores de la empresa con el fin de aumentar los niveles de concordancia entre trabajadores y la empresa (p. 91)

## **El Talento.**

Ibáñez M. (2015):

Es un recurso escaso localizado en los seres humanos que cuentan con la capacidad de encontrar mejoras que den valor a un proyecto de un determinado entorno, ya que cuentan con un conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto a un grupo para realizar una determinada tarea en forma exitosa (p. 55)

## **Humano.**

Ibáñez M. (2015)

Se entiende que la capacidad humana es muy importante dentro de la organización donde se pueda apreciar que el recurso más importante es la inteligencia humana y de la institución empresarial, el cerebro de la organización, mediante el cual los colaboradores permanecen y participan creando emprendimiento imaginando e ideando los objetivos de la visión a largo plazo dentro de la organización con trabajadores subordinados entendiendo que la esencia humana de la organización empresarial es el hombre y que ha sido es y será siempre el modelo y origen de toda las cosas en la mesa. (p. 33)

**Influencia.**

Ibáñez M. (2015), “se entiende que la influencia humana como la habilidad fundamental y principal que tiene una persona, de cambiar o modificar la forma de pensar o actuar en otras personas” (p. 69)

**Jornada laboral.**

Chiavenato I. (2017):

Se entiende por jornada laboral a la representación de número en horas diarias, tanto semanales o mensuales que los individuos deberán cumplir en su contrato de trabajo mediante el cual podrá satisfacer el horario laboral, según pacto convenido colectivamente con el empleador. (p. 256)

**Motivación.**

Ibáñez M. (2015), “se puede definir que los grandes niveles pueden ser funcional o disfuncional para el logro de las metas establecidas de esta manera se podrá especificar las metas y cómo influirá en las consecuencias de una alta intensidad de motivación”. (p. 206)

**Remuneración.**

Chiavenato I. (2015), “es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo”. (p. 206)

**Rotación de Personal.**

Robbins S. y Coulter M. (2018), “es un abandono permanente, voluntaria o involuntariamente, del puesto que se ocupa en una organización, puede convertirse en un verdadero problema ya que genera un incremento en los gastos de reclutamiento”. (p. 485)



## **Salario.**

Cuesta A. (2015), “el salario significa la retribución en dinero que ofrece la empresa al futuro trabajador por ocupar un cargo o puesto de trabajo llamándose salario escala, base o fijo, junto al incentivo salario variable o móvil”. (p. 385)

## **Satisfacción laboral.**

Robbins S. y Coulter M. (2018)

Se entiende que la actitud habitual de un empleador hacia el trabajo que ofrece, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es una actitud y no un comportamiento, lo cual constituye un resultado que es de interés para muchos empleadores. (p. 475)

## **Sistema.**

Robbins S. y Coulter M. (2018), “un sistema es un conjunto de partes interrelacionadas e interdependientes, dispuestas de forma que dan lugar a un todo unificado”. (p. 39)

## **Administración.**

Chiavenato I. (2015), “es aquella actividad que consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos u organización para alcanzar un objetivo común” (p.135)

## **Capital humano.**

Cuesta A. (2015), “es el factor económico primario que consta de habilidades y destreza que las personas adquieren en el transcurso de su vida y abarca estudios formales e informales” (p.6)

## **Clima organizacional.**

Ibáñez M. (2015), “es la calidad de ambiente psicológico de una organización, puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo desfavorable” (p.106)

**Decisión.**

Chiavenato I. (2015), “es la elección racional entre varias opciones, disponibles de cursos de acción, por lo que, es necesario que los trabajadores elijan de manera correcta, los frentes de trabajo donde puedan desenvolverse de mejor manera” (p.347)

**Eficiencia.**

Ibáñez M. (2015), “se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles” (p.22)

**Eficacia.**

Chiavenato I. (2015), “el logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia, obtenidos mediante los recursos disponibles para la atención a los aspectos externos de la organización” (p.68)

**Entrevista.**

Chiavenato I. (2015), “es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por otro lado, el entrevistador o entrevistadores y, por el otro lado, el entrevistado o entrevistados” (p.151)

**Evaluación de equipo.**

Chiavenato I. (2015), “es la evaluación del desempeño, basados en conceptos de calidad total, que reconoce los logros del equipo más que el desempeño individual” (p.321)

**Equipos.**

Robbins S. y Coulter M. (2018), “son grupos de personas con habilidades complementarios, las cuales trabajan juntas para alcanzar un propósito común por lo cual se ayudan mutuamente y asumen su responsabilidad colectiva” (p.299)

**Gerencia.**

Cuesta A. (2015) “Es aquella función de dirección que se presenta en el nivel intermedio de las organizaciones” (p.135)

**Puesto.**

Robbins S. y Coulter M. (2018), “constituye un inventario de las características humanas que debe poseer el individuo que va a desempeñar la labor” (p.97)

**Liderazgo.**

Chiavenato I. (2015), “es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de la comunicación humana para lograr un determinado objetivo” (p.106)

**Mejora continua.**

Chiavenato I. (2015):

Filosofía que afirma que el trabajo en equipo y la participación de las personas son decisivos para resolver los problemas de la organización, principalmente las relaciones con el producto. El objetivo es perfeccionar de manera continua y sistemática a la organización y a las personas involucradas en la satisfacción al cliente” (p.347)

**Valores.**

Cuesta A. (2015), “son las creencias básicas sobre las cosas que son importantes y que constituyen guías que orientan las prácticas en una organización” (p.299)

**Incentivos.**

Robbins S. y Coulter M. (2018):

Los trabajadores están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la empresa contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, estabilidad en el cargo, etc.). (p.121)

### **Adiestramiento.**

Ibáñez M. (2015):

Se considera como el proceso mediante el cual, la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución del puesto de trabajo, y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución. (p.26)

### **Capacitación.**

Cuesta A. (2015), “proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual los trabajadores adquieren conocimientos, desarrollan actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias” (p.84)

### **Compensaciones.**

Ibáñez M. (2015), “conjunto de gratificaciones que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al trabajador, satisfacer sus necesidades materiales o más urgentes” (p.115)

### **Productividad.**

Chiavenato I. (2015), “es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles, es hacer más con menos” (p.145)

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

HG. La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

HE 1 Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

HE 2 Existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

HE 3 Existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

###### ***3.2.1.1. Rotación del personal***

Robbins S. y Coulter M. (2018) indica:

La rotación de personal según los estudios recomiendan que el nivel de satisfacción es menos significativo como predictor de la rotación de personal en el caso de los empleados con productividad sobresaliente porque, por lo general, las empresas tienden a retenerlos, con aumentos de sueldo, reconocimientos, y más oportunidades de crecimiento. (p. 487)

### **3.2.1.2. Productividad**

Chiavenato I. (2017) indica:

La productividad humana depende del impulso realizado, del método racional y el más importante del interés y motivación de los individuos, teniendo el desconocimiento de este último aspecto en la causa del producto defectuosos en las técnicas de productividad de la mano de obra directa. (p. 249)

### **3.2.2. Definición operacional.**

#### **3.2.2.1. Rotación del personal**

La variable rotación del personal fue medido mediante tres dimensiones: Satisfacción laboral, remuneraciones y oportunidades de crecimiento, dieciséis indicadores tales como actitud, necesidad, evaluación, voluntad, valor, crecimiento, esfuerzo, salarios, horas extras, compensaciones, descuentos, encargos, competencia, cultura, eficacia y participativo mediante la valoración de la escala de Likert, compuesto por 36 ítems, analizado de acuerdo a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, aplicado a colaboradores del PER Plan COPESCO – Cusco según el tamaño de la muestra a fin de comprobar los enunciados propuestos.

#### **3.2.2.2. Productividad**

La variable productividad fue medido mediante tres dimensiones: Compensación laboral, jornada laboral y motivación, catorce indicadores tales como conocimiento, desempeño, dominio, reconocimiento, iniciativa, permanencia, sistema, diseño, proceso, estímulo, compensación, producción, evolución e impulso mediante la valoración de la escala de Likert, compuesto por 30 ítems, analizado de acuerdo a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, aplicado a colaboradores de del PER Plan COPESCO – Cusco según el tamaño de la muestra a fin de comprobar los enunciados propuestos.

### **3.3 Tipo y Nivel de Investigación. -**

#### **3.3.1. Tipo de Investigación.**

Para la presente investigación el tipo es aplicada, ya que la relación entre la rotación de personal busca como influir en la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional PLAN COPESCO, Cusco - 2019, manteniendo una meta con el propósito fundamental de buscar y producir teorías, conocimientos y lo más importante resolver problemas.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2015) precisa que:

Ya sea en una investigación básica o aplicada, un buen trabajo es aquel en el cual el equipo especialista ha puesto todo su desempeño en la búsqueda de conocimientos y soluciones, manteniendo siempre la objetividad y la mente abierta para tomar las decisiones adecuadas y propias de cada persona. (p. 125)

#### **3.3.2. Nivel de Investigación.**

Para el proceso de investigación, se utilizó los niveles descriptivos y correlacional.

Es de nivel descriptivo. Hernández Sampieri (2014), precisa que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, perfil de las personas, población grupos procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p. 92)

Es de nivel correlacional. Hernández Sampieri (2014), la presente investigación es correlacional. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o concepto en particular. (p. 93)

#### **3.3.3. Método de Investigación. -**

El método de investigación es cuantitativo ya que es la forma como se va medir a través de la recolección de datos, proponiendo a la rotación de personal la toma de decisiones e implementar instrumentos de medición para verificar el comportamiento de la población el cual se aplicará dicho estudio.

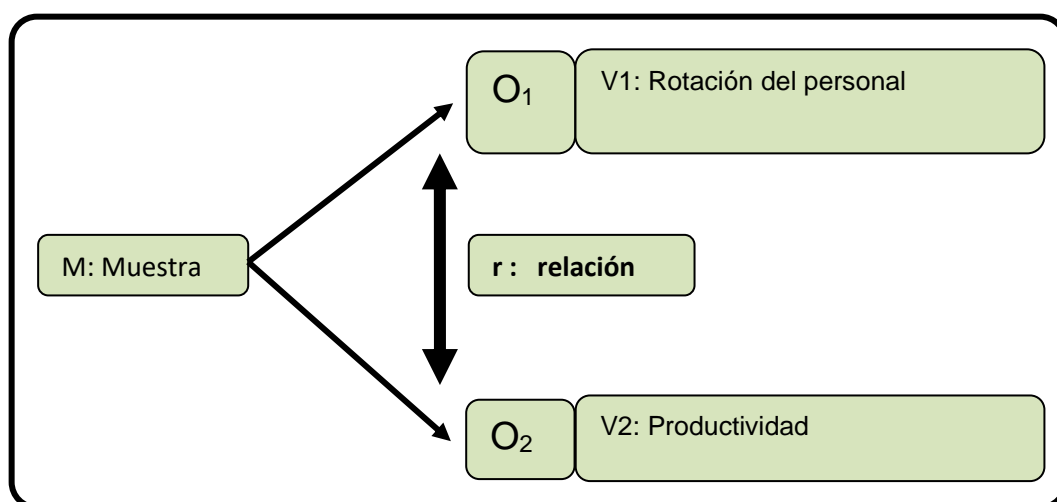
### 3.4. Diseño de la investigación.

No Experimental transversal, Hernández, Fernández y Baptista (2010), los autores señalan “es observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos”. (p.149)

La “investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”

En la “presente investigación se midió y se evaluó determinar si la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, en un momento determinado, para luego identificar e interpretar la relación de los resultados. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, porque no existirá manipulación activa de ninguna de las variables. El estudio de correlación tuvo como propósito determinar el grado de relación entre variables, detectando hasta qué punto las alteraciones de una, dependen de la otra, ya sea en forma positiva o negativa, el cual da por resultado” un coeficiente de correlación.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



Fuente: Elaboración propia.



**Dónde:**

- M** : Muestra de estudio  
**X** : Rotación del personal  
**Y** : Productividad  
**O<sub>1</sub>** : Evaluación de la rotación del personal  
**O<sub>2</sub>** : Evaluación de la productividad  
**r** : La “r” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

**3.5. Población y muestra del estudio.****3.5.1 Población.**

La investigación tendrá una muestra de 100 trabajadores con la condición de permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019, mediante la cual se tiene como sustento, de la parte teórica las diferentes fuentes bibliográficas que, se consultará a lo largo del presente estudio y que para el trabajo de campo se aplicará una encuesta a los Directores, Sub Directores, Responsables de las Unidades y Encargados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO-CUSCO relacionados a la variable de investigación.

**Tabla 1.**

*Distribución de la población del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019*

<b>Descripción</b>	<b>Total personal</b>
Personal permanente	58
Personal contratado	42
Total	100

### **3.5.2 Muestra**

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

Por consiguiente, el tamaño de la muestra reunió un total de 60 personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco, quienes fueron parte del proceso de la investigación científica, a fin de obtener resultados que permitan justificaron y fundamentaron los objetivos y enunciados propuestos.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta en el que compila la información de la muestra de estudio, en tal sentido por técnica de investigación es cuantitativo que se aplicó la relación entre la rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO-CUSCO -2019.

El cuestionario se elaboraría utilizando la escala Likert con las preguntas estructuradas y encaminadas a la población en el que contestaran con lápiz y papel.

Para la presente investigación de la encuesta es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, una vez que se haya construido técnicamente la encuesta, se podrá verificar con exactitud el problema que se está suscitando del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO-CUSCO -2019.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Para Hernández, R. (2018) manifiesta “En ciencias sociales, tal vez es el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario, ya que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Bourke, Kirby y Doran, 2016). Debe ser congruente con el planeamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013)”. (p. 250)

**Tabla 2.***Ficha técnica 1: Cuestionario de variable rotación del personal*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	Determinar la rotación de personal en el personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.
<b>Autor</b>	
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Malo 2 = Regular 3 = Buen
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 10 ítems Dimensión 2: 11 ítems Dimensión 3: 15 ítems
<b>Escalas:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $36 \times 5 = 180$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 36 \times 1 = 36$ Rango = valor máximo – valor mínimo= $180 - 36 = 145$ La constante = Rango entre número de niveles $= 145/3 = 48.33$
<b>Baremación: *</b>	Alto <132 – 180> Medio <84 - 131> Bajo <36 – 83 >

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

**Tabla 3.***Baremación de la variable de estudio rotación del personal*

No.	ESCALA		RANGOS - INTERVALO				NIVELES						
	ITEM	MIN	MAX	PTJ.MIN	MAX	GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO			
<b>v1</b>	36	1	5	36	180	145	48.33	36	83.33	84.33	131.67	132.67	180.00
<b>d1</b>	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00
<b>d2</b>	11	1	5	11	55	45	15.00	11	25.00	26.00	40.00	41.00	55.00
<b>d3</b>	15	1	5	15	75	61	20.33	15	34.33	35.33	54.67	55.67	75.00

Fuente: Elaboración propia.

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

**Tabla 4.***Ficha técnica 2: Cuestionario de variable productividad*

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Objetivo:</b>	Determinar la productividad en el personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.
<b>Autor</b>	
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Malo 2 = Regular 3 = Buen
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 10 ítems Dimensión 2: 11 ítems Dimensión 3: 10 ítems
<b>Escalas:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 30 x 5= 155 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 31 x 1= 31 Rango = valor máximo – valor mínimo= 155 – 31 = 125 La constante = Rango entre número de niveles = 125/3 = 41.67
<b>Baremación: *</b>	Alto <114– 155> Medio <72 - 113> Bajo <31 – 71 >

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

**Tabla 5.**  
*Baremación de la variable de estudio productividad*

No.	ESCALA		RANGOS - INTERVALO				NIVELES						
	ITEM	MIN	MAX	PTJ.MIN	MAX	GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	31	1	5	31	155	125	41.67	31	71.67	72.67	113.33	114.33	155.00
d1	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00
d2	11	1	5	11	55	45	15.00	11	25.00	26.00	40.00	41.00	55.00
d3	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

### 3.7. Validez y confiabilidad

La fiabilidad y validez fue analizada mediante la información recopilada de 03 jueces expertos, docentes de la facultad de Administración de la Universidad Telesup, con especializaciones en temas de administración, o administración o gestión de recursos humanos.

### 3.7.1. Validez.

La “validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de 03 jueces de expertos calificados docentes de la Universidad de Telesup con especializaciones en temas de docencia universitaria, quienes determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos, obteniendo puntajes de aprobación de acuerdo a la rúbrica y formato de validación de los Juicios de Expertos de la Universidad Telesup

**Tabla 6.**

*Proceso de validación de los instrumentos por juicios de expertos*

N°	Nombres y apellidos	Cargo	Resultado
1			Aplicada
2			Aplicada
3			Aplicada

Fuente: Elaboración propia.

### 3.7.2. Confiabilidad.

La confiabilidad del cuestionario fue validada en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna alpha de Cronbach. De acuerdo al valor obtenido del alpha de Cronbach de será considerada aceptable entonces, se podrá usar este instrumento para el presente trabajo”

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianzas de los ítems

$K$ : Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Tabla 7.***Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento rotación de personal*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,875	,874	36

Fuente: Base de datos

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	96,8333	403,734	,274	,873
Item 2	97,6833	412,491	,084	,877
Item 3	97,3833	408,308	,151	,876
Item 4	97,2333	401,402	,301	,873
Item 5	97,3833	402,681	,305	,873
Item 6	97,8167	399,881	,361	,872
Item 7	97,6667	395,650	,370	,872
Item 8	97,6333	391,423	,464	,870
Item 9	97,0333	403,863	,332	,872
Item 10	97,2000	395,553	,396	,871
Item 11	97,1667	394,853	,490	,869
Item 12	97,3000	397,332	,371	,872
Item 13	97,6500	386,740	,547	,868
Item 14	97,5333	390,931	,427	,870
Item 15	97,7667	385,301	,573	,867
Item 16	96,8000	396,739	,420	,871
Item 17	97,0833	408,247	,209	,874
Item 18	96,9667	393,762	,380	,871
Item 19	97,6000	396,854	,359	,872
Item 20	97,1500	387,486	,541	,868
Item 21	97,0333	391,660	,506	,869
Item 22	97,1833	418,186	,001	,877
Item 23	97,2667	403,962	,318	,873
Item 24	97,6333	392,067	,438	,870
Item 25	96,9833	395,339	,490	,870
Item 26	96,9333	399,555	,308	,873
Item 27	97,6500	391,858	,456	,870
Item 28	97,1333	396,558	,464	,870

Item 29	96,9000	396,736	,340	,872
Item 30	97,5167	401,339	,281	,874
Item 31	97,1000	391,481	,487	,869
Item 32	97,0500	392,150	,505	,869
Item 33	97,6167	391,529	,440	,870
Item 34	97,5000	389,712	,434	,870
Item 35	97,6000	399,837	,304	,873
Item 36	96,9333	402,131	,392	,871

**Tabla 8.**

*Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento productividad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,890	,886	31

Fuente: Base de datos

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	82,7667	402,894	,097	,894
Item 2	83,2500	412,360	-,078	,897
Item 3	82,6667	393,955	,249	,891
Item 4	82,7333	394,640	,247	,891
Item 5	83,1333	371,338	,675	,882
Item 6	83,0333	380,372	,450	,887
Item 7	83,2667	371,758	,661	,882
Item 8	82,3500	397,147	,228	,891
Item 9	83,1833	370,220	,686	,882
Item 10	83,0167	381,745	,434	,887
Item 11	82,7500	395,038	,319	,889
Item 12	83,1500	372,197	,641	,883
Item 13	82,4167	388,349	,441	,887
Item 14	82,4833	381,983	,455	,887
Item 15	83,1333	372,185	,665	,882
Item 16	82,6500	389,452	,414	,888
Item 17	82,4500	376,964	,519	,885
Item 18	83,0833	391,773	,290	,890
Item 19	82,6333	381,626	,486	,886
Item 20	83,1333	372,185	,665	,882



Item 21	82,5167	386,695	,428	,887
Item 22	82,6500	410,570	-,040	,894
Item 23	82,8833	394,681	,327	,889
Item 24	83,1167	373,495	,621	,883
Item 25	82,5000	386,458	,458	,887
Item 26	82,4333	382,046	,453	,887
Item 27	83,1500	371,858	,665	,882
Item 28	82,6167	387,156	,446	,887
Item 29	82,3500	376,909	,529	,885
Item 30	82,9333	391,318	,297	,890

El valor del alpha de Cronbach de 0,875 y 0,890 se considerada aceptable entonces, poder usar este instrumento para el presente trabajo.

### **3.8. Métodos y análisis de datos**

El procesamiento de análisis de información se realizó considerando las siguientes acciones:

- Codificación
- Tabulación
- Escalas de medición
- Análisis e interpretación de datos
- Estadística descriptiva
- Estadística inferencial

El “análisis de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 24.0 en español, el cual se tabuló y validó previamente el instrumento con el Alpha de Cronbach, utilizando el tamaño muestral, luego se elaboró las tablas y gráficos correspondientes en la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados”

Asimismo, se utilizó la estadística rho de Spearman, lo que permitió determinar si la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

**Tabla 9.**

*Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.*

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

*Fuente: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.*

Asimismo, para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba Chi-Cuadrado, ésta es una prueba no paramétrica y sirve para probar si dos variables cualitativas están relacionadas o son independientes.

Pasos para probar una hipótesis mediante la tabla Chi-Cuadrado:

1. Formular la hipótesis nula (H0): Que es el enunciado que se desea demostrar.
2. Formular la hipótesis alternante (H1): Representa el planteamiento alternativo a la hipótesis nula.

Formula del Chi cuadrado.

$$\chi^2 = \frac{\sum (o_i - e_i)^2}{e_i}$$

**Tabla 10.**

*Distribución de probabilidades de la prueba estadística del Chi cuadrado.*

Vp	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	16,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8159	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6439	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9806	5,3053	4,8704	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2511	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5973	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3595	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2993	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3408

### **3.9 Aspectos éticos**

En la presente investigación se utilizó el instrumento llamado cuestionario, asegurando así la confidencialidad y anonimato de los encuestados debido a la información que deban brindar, asimismo ha sido desarrollado dentro de los estándares de calidad estipuladas y; por ende, respetadas del campo de la investigación científica.

## IV. RESULTADOS

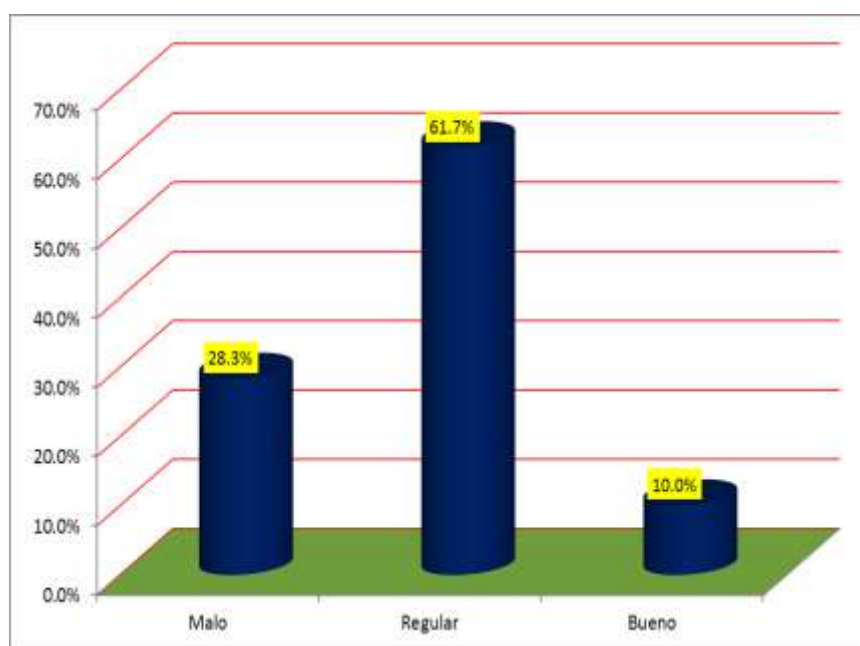
### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Resultados de las dimensiones y variable rotación de personal

**Tabla 11.**

*Frecuencia estadística de la variable rotación de personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	28,3
Regular	37	61,7
Bueno	6	10,0
Total	60	100,0



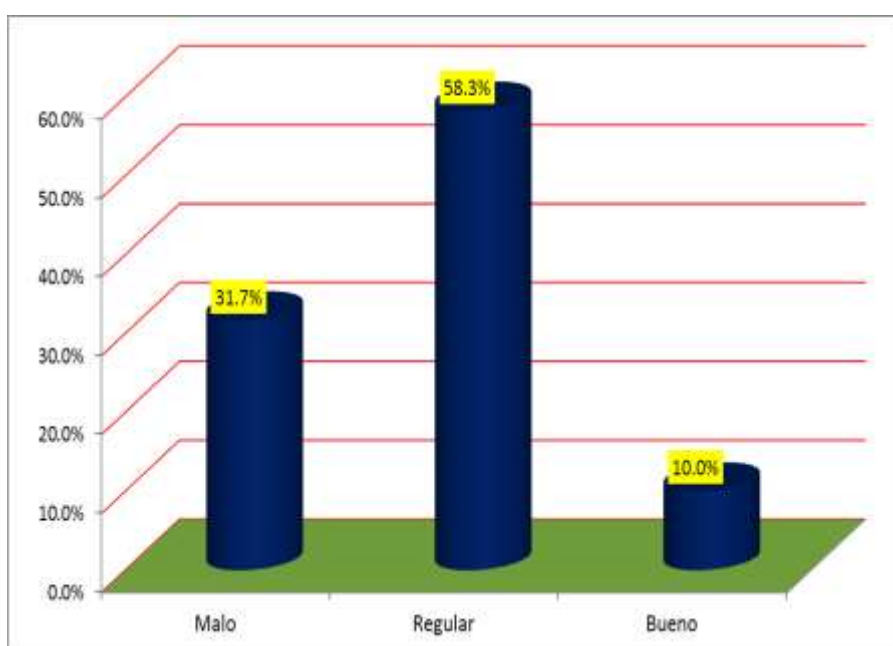
**Figura 1.** Rotación de personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Según la tabla 11 y figura 1, se evidencia que el 61.7% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular el proceso de rotación de personal, el 28.3% precisaron como malo y el 10% consideran como bueno.

**Tabla 12.**

*Frecuencias estadísticas de la dimensión satisfacción laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	31,7
Regular	35	58,3
Bueno	6	10,0
Total	60	100,0



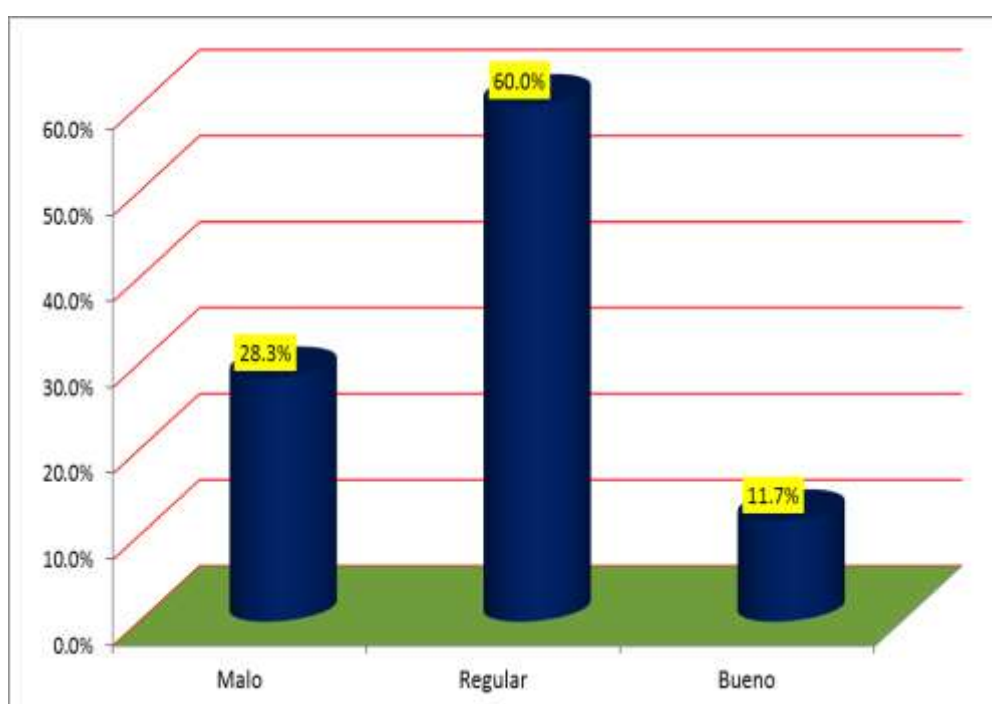
**Figura 2.** Satisfacción laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Según la tabla 14 y figura 2, se evidencia que el 58.3% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular la satisfacción laboral del personal, el 31.7% precisaron como malo y el 10.0% consideran como bueno.

**Tabla 13.**

*Frecuencia estadística de la dimensión remuneración del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	17	28,3
Regular	36	60,0
Bueno	7	11,7
Total	60	100,0



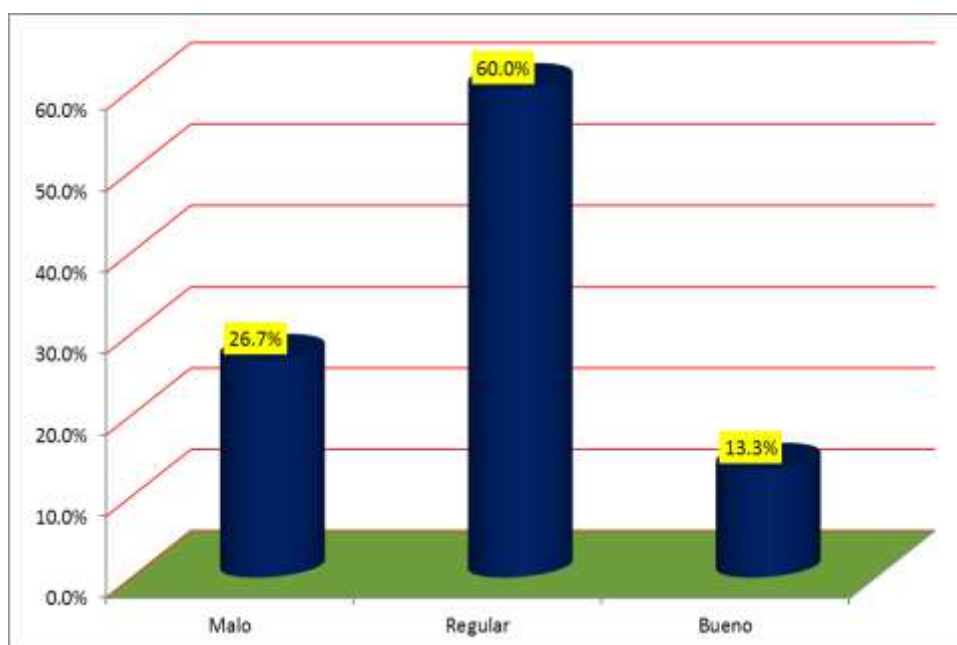
**Figura 3.** Remuneración del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Según la tabla 15 y figura 3, se evidencia que el 60% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular la remuneración del personal, el 28.3% precisaron como malo y el 11.7% consideran como bueno.

**Tabla 14.**

*Frecuencia estadística de la dimensión oportunidades de crecimiento del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	16	26,7
Regular	36	60,0
Bueno	8	13,3
Total	60	100,0



**Figura 4.** Oportunidades de crecimiento del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

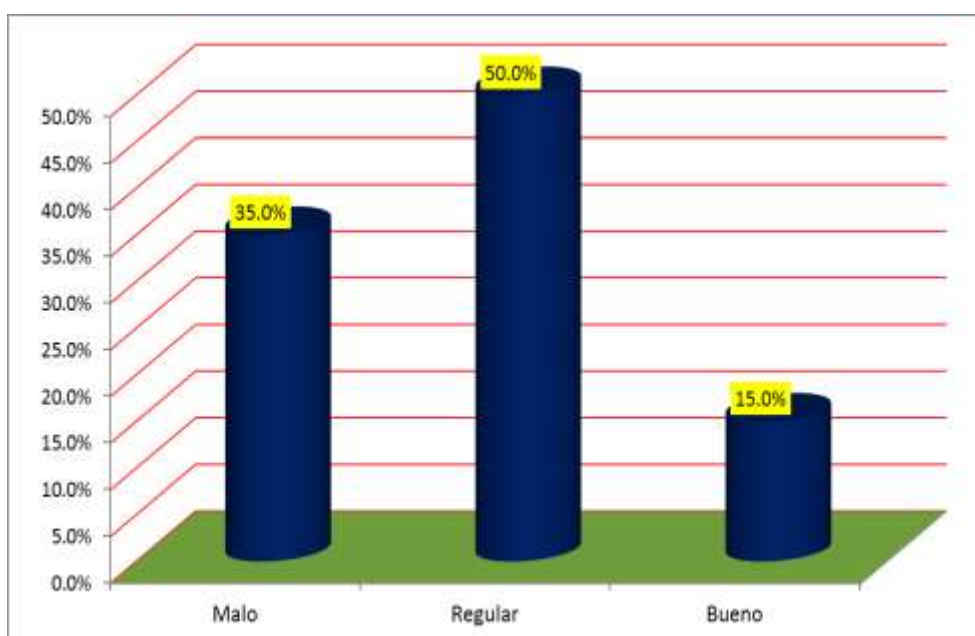
Según la tabla 16 y figura 4, se evidencia que el 60% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular las oportunidades de crecimiento del personal, el 26.7% precisaron como malo y el 13.3% consideran como bueno.

#### 4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable productividad

**Tabla 15.**

*Frecuencia estadística de la variable productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	35,0
Regular	30	50,0
Bueno	9	15,0
Total	60	100,0



**Figura 5.** Productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

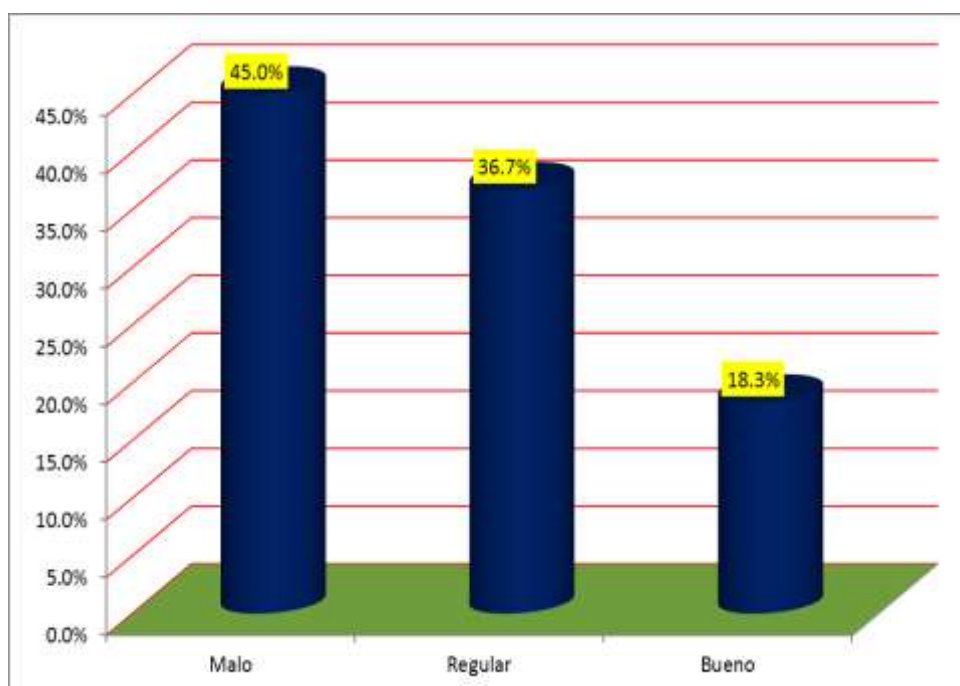
Según la tabla 17 y figura 5, se evidencia que el 50.0% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular la productividad del personal, el 35.0% precisaron como malo y el 15.0% consideran como bueno.



**Tabla 16.**

*Frecuencia estadística de la dimensión compensación laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	27	45,0
Regular	22	36,7
Bueno	11	18,3
Total	60	100,0



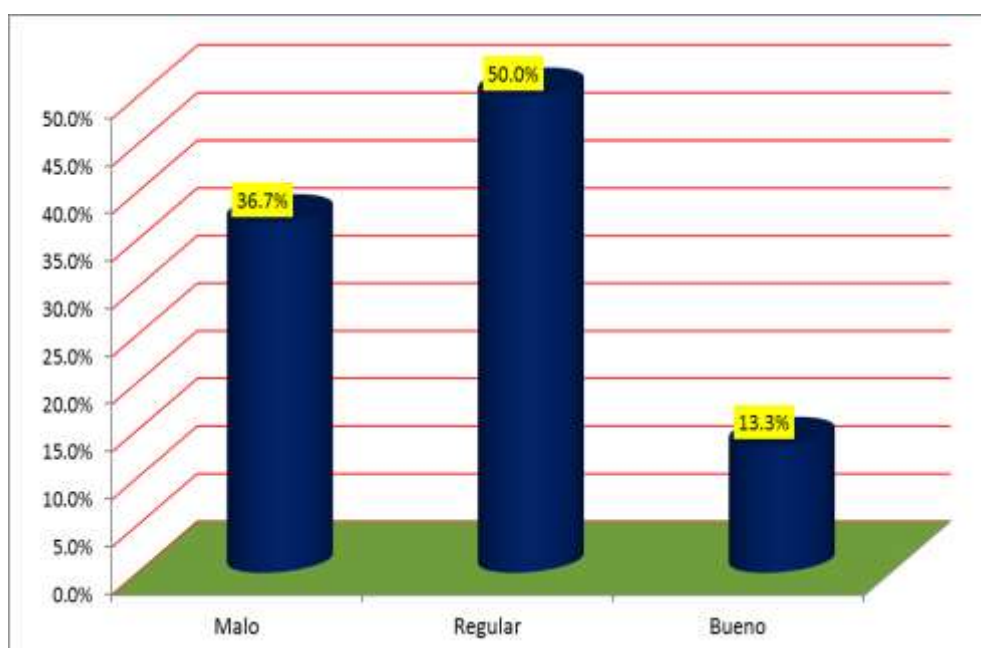
**Figura 6.** Compensación laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Según la tabla 18 y figura 6, se evidencia que el 45% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como malo la compensación del personal, el 36.7% precisaron como regular y el 18.3% consideran como bueno.

**Tabla 17.**

*Frecuencia estadística de la dimensión jornada laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	22	36,7
Regular	30	50,0
Bueno	8	13,3
Total	60	100,0



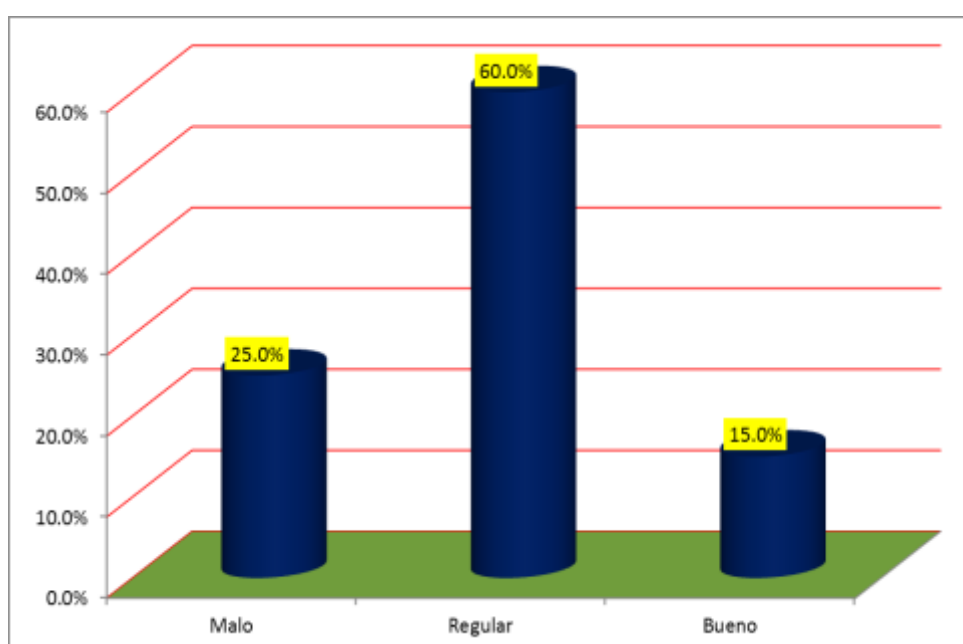
**Figura 7.** Jornada laboral del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Según la tabla 19 y figura 7, se evidencia que el 50% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular la jornada laboral del personal, el 36.7% precisaron como malo y el 13.3% consideran como bueno.

**Tabla 18.**

*Frecuencia estadística de la dimensión motivación del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	25,0
Regular	36	60,0
Bueno	9	15,0
Total	60	100,0



**Figura 8.** Motivación del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019

Según la tabla 20 y figura 8, se evidencia que el 60% de los trabajadores permanentes y contratados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO – Cusco, consideran como regular la motivación del personal, el 25% precisaron como malo y el 15% consideran como bueno.

### 4.1.3. Prueba de normalidad

Utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ( $n > 60$ ) demostrar si la muestra tiene una distribución normal y asimismo, determinar el tipo de proceso estadístico a utilizar.

**Tabla 19.**

*Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,151	60	,002
Remuneración laboral	,130	60	,014
Oportunidades de crecimiento	,109	60	,072
Rotación del personal	,106	60	,091
Compensación laboral	,162	60	,000
Jornada laboral	,124	60	,023
Motivación del personal	,095	60	,200*
Productividad del personal	,114	60	,050

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Se determinó mediante la prueba de normalidad que, las variables de estudio no cumplen una distribución normal, es decir, que ambas variables son no paramétricas, concluyendo que el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

## 4.2. Estadística inferencial.

### 4.2.1. Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman.

#### 4.2.1.1. Hipótesis general.

##### a) Prueba de hipótesis general.

Hi. La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.

Ho. La rotación de personal no se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.

**b) Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

**c) Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

**d) Cálculos.**

**Tabla 20.**

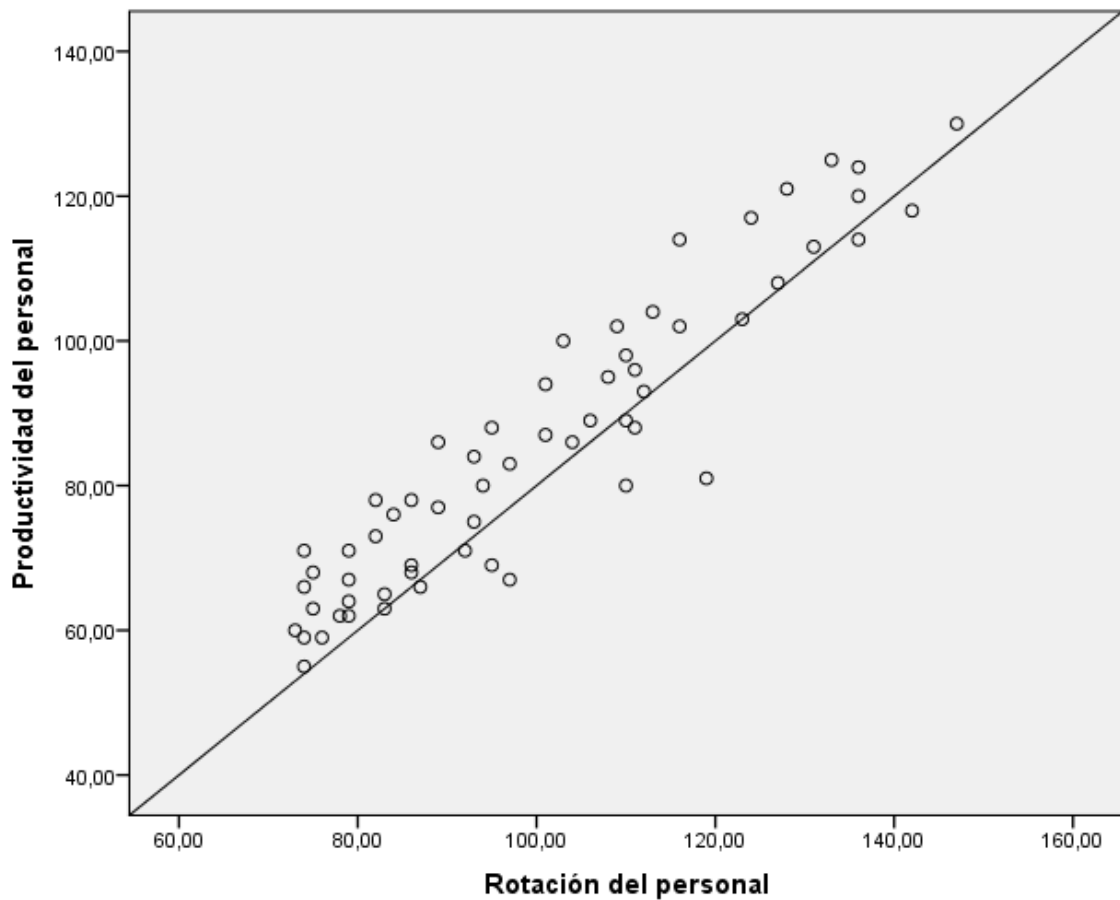
*Correlación de Spearman entre rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.*

		Rotación de personal	Productividad del personal
Rho de Spearman	Rotación de personal	1,000	,922**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Productividad del personal	Productividad del personal	,922**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

Se determinó estadísticamente una relación de Rho = 0,922, correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó el  $H_0$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que la rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.



**Figura 9.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

**4.2.1.2. Hipótesis específica.**

*4.2.1.2.1. Hipótesis específica 1.*

**a) Prueba de hipótesis**

Hi. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**b) Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

**c) Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

**d) Cálculos.**

**Tabla 21.**

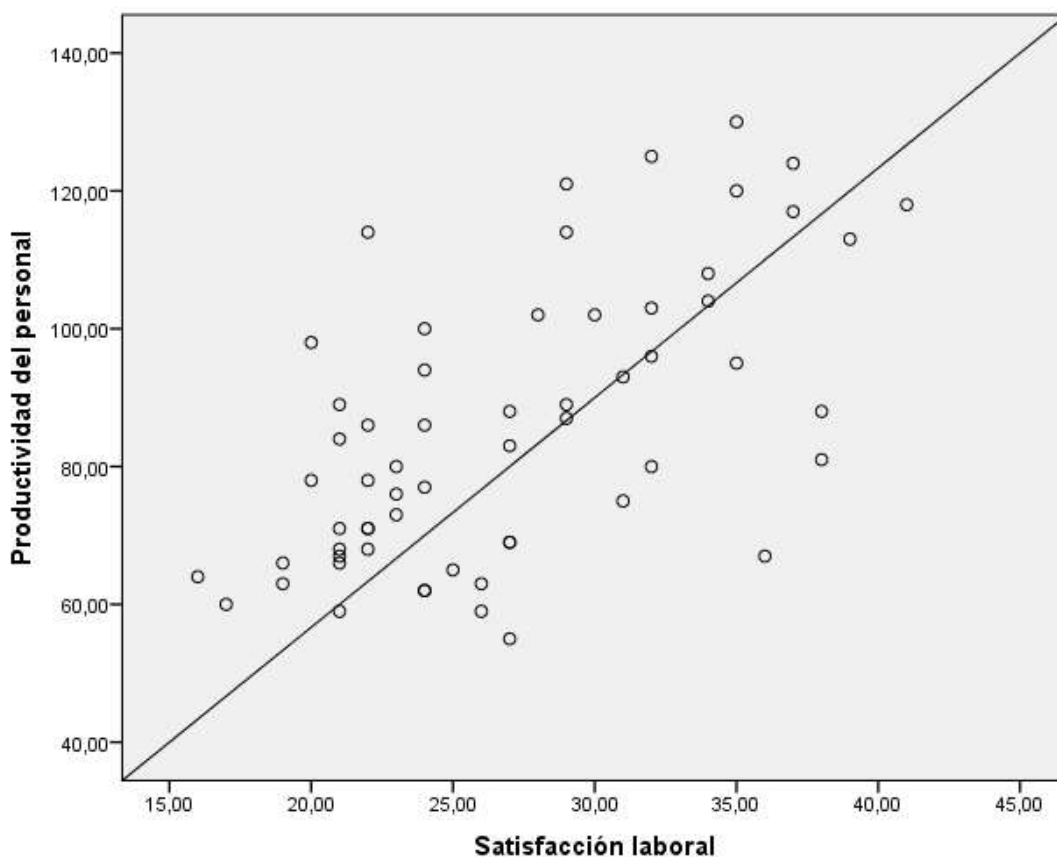
*Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

		Satisfacción laboral	Productividad del personal
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,588**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Productividad del personal	,588**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

Se determinó estadísticamente una relación de Rho = 0,588, correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó el  $H_0$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.



**Figura 10.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

#### 4.2.4.2.2. Hipótesis específica 2.

##### a) Prueba de hipótesis

- Hi. Existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.
- Ho. No existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.



**b) Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

**c) Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

**d) Cálculos.**

**Tabla 22.**

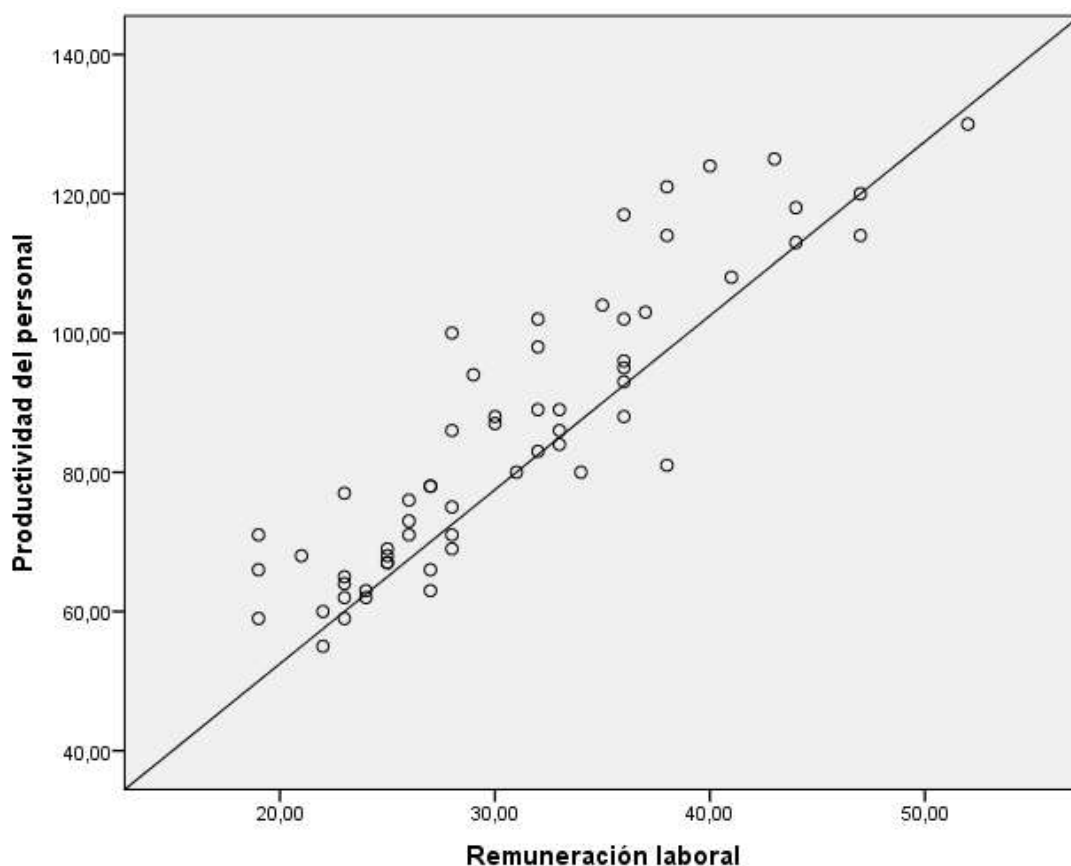
*Correlación de Spearman entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

			Remuneración	Productividad del personal
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Rho de Spearman	Productividad del personal	Coeficiente de correlación	,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

Se determinó estadísticamente una relación de Rho = 0,905, correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$  se rechazó el  $H_0$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.



**Figura 11.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

#### 4.2.4.2.3. Hipótesis específica 3

##### a) Prueba de hipótesis

- Hi. Existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.
- Ho. No existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**b) Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

**c) Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

**d) Cálculos.**

**Tabla 23.**

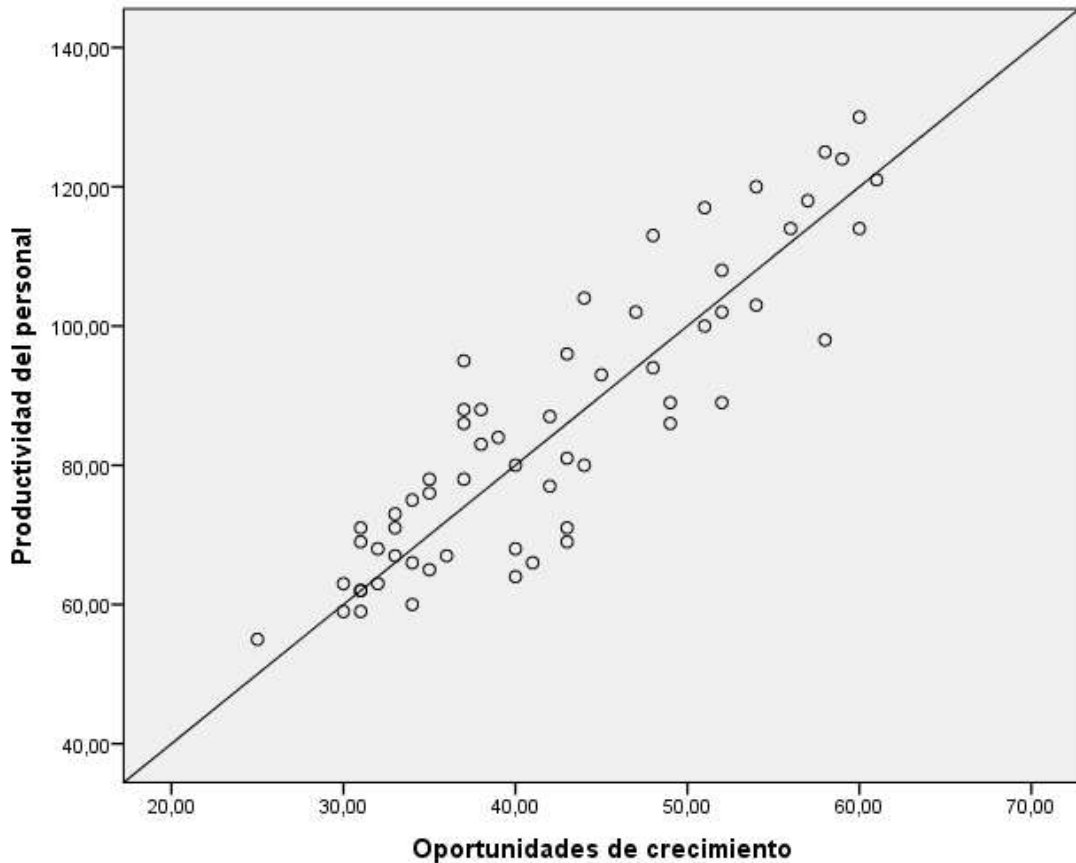
*Correlación de Spearman entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

			Oportunidades de crecimiento	Productividad del personal
Rho de Spearman	Oportunidades de crecimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad del personal	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

Se determinó estadísticamente una relación de  $Rho = 0,877$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.



**Figura 12.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

#### 4.2.2. Contratación de las hipótesis según el Chi Cuadrado.

El estadístico apropiado para la contratación de las hipótesis es el chi cuadrado, pues los datos se encuentran medidos en una escala nominal y más del 20% de las frecuencias esperadas de cada tabla son menores a cinco por lo que las celdas de la tabla con frecuencias observadas se combinan, formando posteriormente una tabla 2x2. Es decir, 2 filas y 2 columnas, considerando la probabilidad del valor y el grado de libertad, lo que determinará la significancia de los enunciados.

**a) Hipótesis general.**

Hi. La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.

Ho. La rotación de personal no se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.

**Tabla 24.**

*Tabla de contingencia entre rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.*

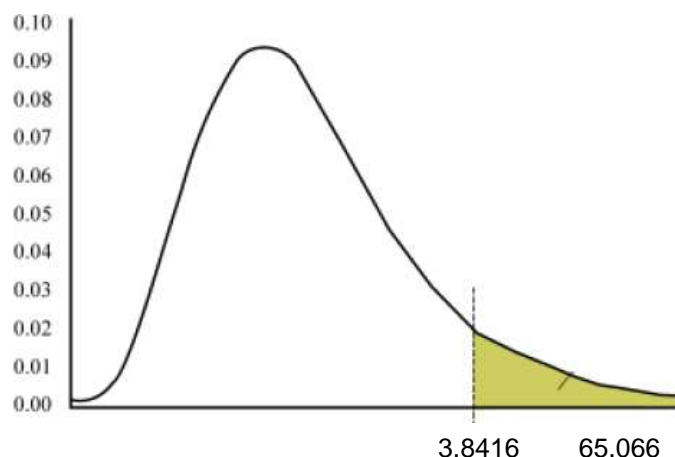
Rotación de personal		Productividad del personal			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	15	2	0	17
	%	25,0%	3,3%	0,0%	28,3%
Regular	f	6	28	3	37
	%	10,0%	46,7%	5,0%	61,7%
Bueno	f	0	0	6	6
	%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	f	21	30	9	60
	%	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,066 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	55,003	4	,000
Asociación lineal por lineal	36,007	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

**Decisión estadística:** Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado es de  $\chi^2$  es mayor o igual a 3.8416. Datos que  $65.066 > 3.8416$ , se rechaza Ho.



**Conclusión:** De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que  $p < 0,05$ , es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que la rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.

**b) Hipótesis específica 1**

- Hi. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad el personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.
- Ho. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**Tabla 25.**

*Tabla de contingencia entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

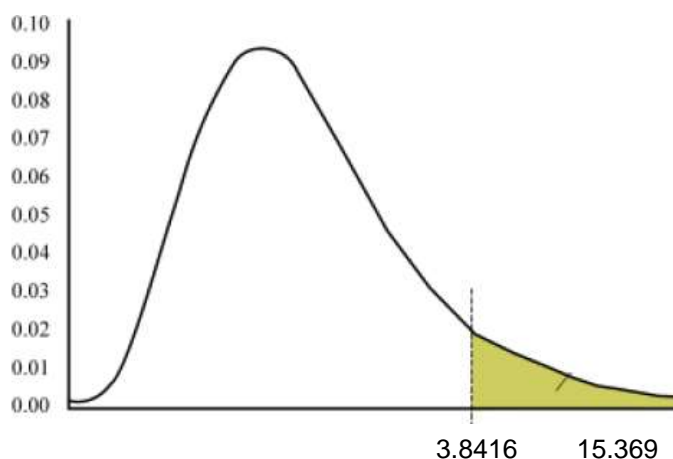
	Satisfacción laboral	Productividad del personal			Total
		Malo	Regular	Bueno	
	f	12	6	1	19
Malo	%	20,0%	10,0%	1,7%	31,7%
	f	9	21	5	35
Regular	%	15,0%	35,0%	8,3%	58,3%
	f	0	3	3	6
Bueno	%	0,0%	5,0%	5,0%	10,0%
	f	21	30	9	60
Total	%	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,369 <sup>a</sup>	4	,004
Razón de verosimilitudes	15,402	4	,004
Asociación lineal por lineal	12,524	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

**Decisión estadística:** Rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado es de  $\chi^2$  es mayor o igual a 3.8416. Datos que  $15.369 > 3.8416$ , se rechaza  $H_0$ .



**Conclusión:** De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que  $p < 0,05$ , es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe

relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**c) Hipótesis específica 2**

Hi. Existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**Tabla 26.**

*Tabla de contingencia entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

Remuneración laboral		Productividad del personal			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	16	1	0	17
	%	26,7%	1,7%	0,0%	28,3%
Regular	f	5	27	4	36
	%	8,3%	45,0%	6,7%	60,0%
Bueno	f	0	2	5	7
	%	0,0%	3,3%	8,3%	11,7%
Total	f	21	30	9	60
	%	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%

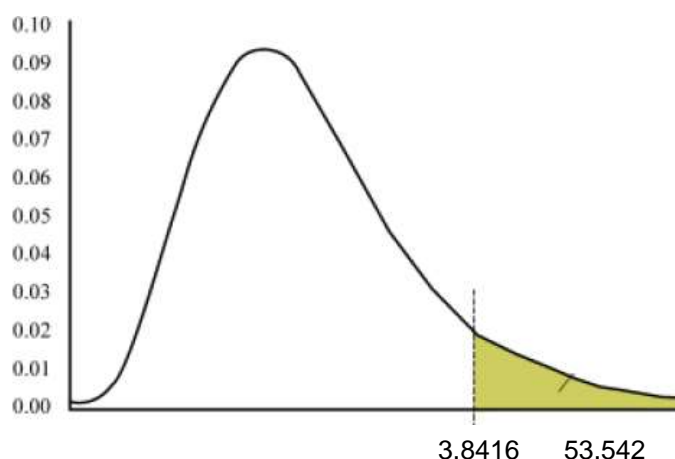
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,542 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	50,994	4	,000
Asociación lineal por lineal	34,554	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,05.

**Decisión estadística:** Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado es de  $\chi^2$  es mayor o igual a 3.8416. Datos que  $53.542 > 3.8416$ , se rechaza Ho.





**Conclusión:** De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que  $p < 0,05$ , es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**d) Hipótesis específica 3**

- Hi. Existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.
- Ho. No existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

**Tabla 27.**

*Tabla de contingencia entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.*

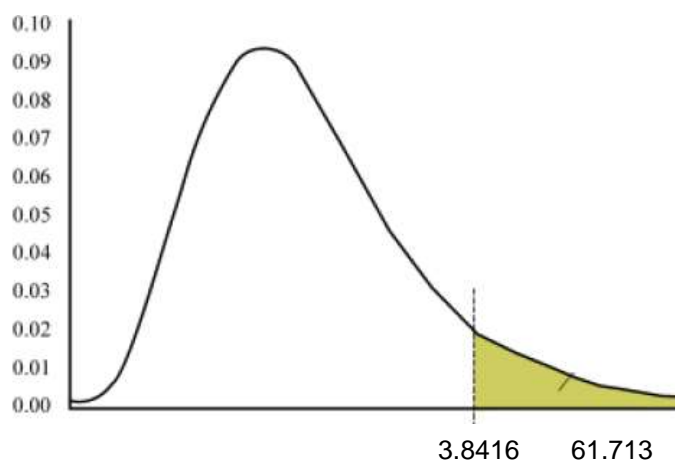
Oportunidades de crecimiento		Productividad del personal			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	14	2	0	16
	%	23,3%	3,3%	0,0%	26,7%
Regular	f	7	27	2	36
	%	11,7%	45,0%	3,3%	60,0%
Bueno	f	0	1	7	8
	%	0,0%	1,7%	11,7%	13,3%
Total	f	21	30	9	60
	%	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,713 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	51,722	4	,000
Asociación lineal por lineal	35,082	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,20.

**Decisión estadística:** Rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado es de  $\chi^2$  es mayor o igual a 3.8416. Datos que  $61.713 > 3.8416$ , se rechaza  $H_0$ .



**Conclusión:** De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que  $p < 0,05$ , es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el

resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados estadísticos obtenidos generan una serie de observaciones y análisis sobre rotación de personal y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019., para poder realizar los procedimientos estadísticos se obtuvo una significancia de 0.875 para la variable rotación del personal y 0.890 para la variable productividad de acuerdo al Alpha de Cronbach, proceso considerable de acuerdo a los niveles de fiabilidad, teniendo como tamaño muestral de 60 personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco, quienes fueron parte del proceso de la investigación científica de acuerdo a la variable y dimensiones de estudio a fin de presentar datos fiables y confiables de acuerdo a los procedimientos, técnicas y métodos considerandos durante el proceso de la investigación científica.

De acuerdo a los resultados obtenidos, frente a la hipótesis general, se evidencia según la prueba de correlación de Spearman que la rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019, con una relación de  $Rho = 0,922$ , correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $65.066 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).

Frente a la hipótesis específica 1, según la prueba de correlación de Spearman existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, con una relación de  $Rho = 0,588$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $15.369 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.004$  menor que  $p < 0.05$ ).

De acuerdo a la hipótesis específica 2, se evidencia según la prueba de correlación de Spearman existe relación significativa entre la remuneración y la

productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, con una relación de  $Rho = 0,905$ , correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $53.542 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).

Finalmente, frente a la hipótesis específica 3. Se determinó según la prueba de correlación de Spearman existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, con una relación de  $Rho = 0,877$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $61.713 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).

Frente a los resultados obtenidos existe autores que realizaron investigaciones sobre la rotación del personal y la productividad, llegando a conclusiones que mantienen relación significativa con la presente tesis según, los resultados obtenidos, para Cancho Y. (2017), en su investigación sobre la rotación del personal y la productividad, concluye que frente a la incidencia de la rotación de personal en la productividad, se ha demostrado que la rotación de personal, no incide significativamente en la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, 2017; y existiendo una relación negativa muy baja inversa de  $-0.060$ . Lo que nos permite comprobar la hipótesis nula de la tesis. Sin embargo, uno de los sus objetivos específicos determina que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017, con una relación correlativa negativa muy baja inversa de  $-0.059$  entre la rotación voluntaria y productividad.

Para Pillco Y. y Quispe J. (2017) concluye que entre los factores externos que determinan la rotación de personal se encuentra la oferta laboral, la demanda en el mercado laboral, la situación económica, y el estancamiento de los productos, mientras que, se considera menos relevante, las tecnologías y comunicaciones. Asimismo, el  $55,47\%$  de los empleados está de acuerdo con que las políticas del

gobierno nacional como local, la práctica de los valores éticos, el incremento de inversiones, el ritmo y avance de la tecnología en materia de comercialización y ventas, determinan la productividad e influyen en la producción laboral.

De acuerdo a los estudios internacionales Castillo E. y Sabando J. (2018) en la investigación sobre la rotación de personal en la productividad, concluye que los diferentes enfoques teóricos que relacionan las variable de productividad y rotación de personal, se puede determinar que a lo largo de la investigación se encontró varios términos de diferentes autores, los cuales contribuyeron en el presente estudio aportando con sus diferentes teorías sobre las variables rotación de personal y productividad, los cuales fueron favorables para poder determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas. De la misma manera, los enfoques extraídos e información recaudada en relación a términos que contribuyen con la investigación fueron necesarios para entender y evidenciar cuales fueron los aspectos, características, causas que encierran las variables rotación de personal y productividad.

Por otro lado, Macario F. (2018) en su estudio sobre rotación de personal y clima organizacional, concluye que el índice de rotación es de 5.41%, lo cual es un indicador que refleja estabilidad laboral tanto en el área administrativa y operativa de la empresa. En cuanto a la rotación interna y la oportunidad de crecimiento evaluada en el clima organizacional, el 45.9% menciona estar en desacuerdo y muy desacuerdo por lo tanto, es muy significativo para este estudio. En cuanto a la realización del clima organizacional global se pudo determinar que en los factores organización el 97.2% es positivo; la comunicación y cohesión con un 91.39% es favorable; en la autonomía se estableció un 94.42% como positivo; mientras que en la presión un 15.95% lo mencionan de forma desfavorable; y por último el factor reconocimiento muestra que el 25.61% de los colaboradores se muestra desfavorecido. Asimismo, se estableció que para que el colaborador se sienta identificado con la organización la satisfacción y el conocimiento del plan estratégico son muy significativos para la empresa. En cuanto a que exista buena comunicación en la realización del trabajo, saber los objetivos de la empresa y ser responsables del cumplimiento de los estándares de desempeño son importantes para mantener un clima organizacional positivo.

Para Rubio J. y Villagrán D. (2017) en su tesis la rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano, precisa que la rotación del personal influye de manera directa en el comportamiento de las mismas, lo que conlleva a un bajo desempeño laboral y para ello, se ha visto la necesidad de proponer un plan de acción, por otro lado con la implementación de un plan de acción multidisciplinario se disminuirá la rotación de personal, promoviendo a la satisfacción laboral y a un mejor desempeño mediante la aplicación de acciones y estrategias en las áreas de mayor conflicto, que, de acuerdo a la investigación, es el área de entretenimiento de la Corporación Fíales.

Finalmente Soliana C. (2017) en su investigación rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa, concluye que la influencia de la rotación de personal que labora en el departamento de administración en el funcionamiento de los equipos de alto desempeño de la empresa, por lo que se determinó que el proceso de rotación del personal de dicho departamento se ve afectado por el nivel de preparación de algunos empleados en los nuevos cargos, además que se hacen cambios de maneras inesperada lo que dificulta dar continuidad con algunas acciones bien encaminadas de algunos empleados que son funcionales en algunos cargos. Finalmente, se menciona que la mayoría de las empresas que se preocupan por los empleados para efecto de que estén satisfechos dentro de la organización saben que tendrán colaboradores más productivos lo que implicará que se adhieran a los objetivos institucionales y de acuerdo a las funciones que ejercen de la organización.

## VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que la rotación de personal se relaciona significativamente, con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019, con una relación de  $Rho = 0,922$ , correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $65.066 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).

Segunda: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, con una relación de  $Rho = 0,588$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $15.369 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.004$  menor que  $p < 0.05$ ).

Tercera: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que Existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, con una relación de  $Rho = 0,905$ , correlación positiva muy alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $53.542 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).



Cuarta: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019, con una relación de  $Rho = 0,877$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , se rechazó la  $H_0$ , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de  $61.713 > 3.8416$ , de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$  ( $p < 0.000$  menor que  $p < 0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIÓN

De acuerdo a las conclusiones obtenidas, se sugiere lo siguiente:

- Primera: Sugerir y medir el índice de rotación de personal en un periodo determinado de tiempo para llevar un control eficaz a cerca de la rotación que existe actualmente en la empresa.
- Segunda: Mejorar los niveles de productividad, la organización deberá agregar cursos de especialización para cada área y hacer que todos los trabajadores participen en lo que más se encuentran a gusto, así los colaboradores no tendrán la intención de dejar su trabajo, todo esto hace que los trabajadores disfruten de su trabajo y así utilicen toda la experiencia en su respectivo puesto.
- Tercera: Se desea tener un buen nivel de productividad en los trabajadores, la entidad debe estar pendiente, lo que sucede en los factores externos, suele suceder que el trabajador decida irse de la entidad de la cual labora, ya que les pueden ofrecer nuevos contratos con remuneraciones más altas, Así que para retener al personal la entidad debe ofrecer nuevos contratos con mayores prestaciones de servicios y reconocer su labor, haciendo que el trabajador se sienta como nuevo.
- Cuarta: Se pretende analizar la gestión de la rotación de empleados, ya que repercute directamente en la productividad de las empresas. Se debe mejorar la sensación que tiene el trabajador sobre su entorno laboral, el nivel de reconocimiento o satisfacción que sienten en la empresa, así como buscar alternativas que ayuden a mejorar su rendimiento laboral. Es importante también enfocarse en el trabajador como individuo o persona para satisfacer sus atributos individuales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cancho Y. (2017) *“La rotación del personal y la productividad en la empresa sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, 2017”* Perú.
- Pillco Y. y Quispe J. (2017) *“Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa Full Jeans, Cusco, 2017”* Perú.
- Gonzales R. (2017) *“La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa ETAO profesionales services S.A.C San Luis Lima. Perú 2017”* Perú.
- Ricaldi O. (2018) *“La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal de la Cía. Minera Casapalca S.A provincia de Huarochirí, Lima-Perú.2017”* Universidad Privada Telesup. Perú.
- Gonzales I. (2015) *“La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad de medicina de la UNFV, Lima 2015”*, Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Castillo E. y Sabando J. (2018) *“Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017”* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.
- Soliana C. (2017) *“Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A”*, Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Rubio J. y Villagrán D. (2017) *“La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación fíales”*, Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Macario F. (2018) *“Rotación de personal y clima organizacional”*, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Solís D. (2015) *“Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa Repremarva de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”* Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Según la Organización Mundial de Trabajo (2016) Empresas. - Ginebra: OIT, 2016 - Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22, Suiza; o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).
- Chiavenato I. (2017) *“Administración de Recursos Humanos. México D.F.; Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.”*
- Robbins S. y Coulter M. (2018) *“Administración 13E por PERSON EDUCACION DE MEXICO, S, A, DE C, V,”*

- Sotomayor A. (2016) "Administración de Recursos Humanos" Padre Mier No. 909 poniente, esquina con Vallarta. Monterrey, Nuevo León, México.
- Cuesta A. (2015) "Gestión de Recursos Humanos en la Empresa, desempeño y sentido del compromiso" Revista Brasileira de Gestão de Negócios, vol. 17, núm. 56, abril-junio, 2015, pp. 1134- 1148 São Paulo, Brasil.
- Ibáñez M. (2015) "Gestión de Talento Humano en la Empresa" 1era Edición 1era Reimpresión, Editorial Lima, San Marcos 2015.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2018). "Metodología de la investigación". México, D.F.; Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación de Problemas	Objetivos de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables de la Investigación	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?  ¿Qué relación existe entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?  ¿Qué relación existe entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Objetivo general Determinar si la rotación de personal se relaciona con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.</p> <p><b>Objetivo específicos</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.  Determinar la relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.  Determinar la relación que existe entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco - 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.  Existe relación significativa entre la remuneración y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.  Existe relación significativa entre las oportunidades de crecimiento y la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.</p>	<p><b>Variable 1</b> Rotación del personal</p> <p><b>Dimensiones</b> Satisfacción laboral Remuneraciones Oportunidades de crecimiento</p> <p><b>Variable 2</b> Productividad</p> <p><b>Dimensiones</b> Compensación laboral Jornada laboral Motivación</p>	<p><b>Tipo.</b> Básica</p> <p><b>Nivel.</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Método</b> Cuantitativo: Hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <p><b>Población.</b> 100 personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilístico de tipo intencional por conveniencia: 60 colaboradores</p> <p><b>Análisis estadístico</b> Alfa de cronbach Estadística descriptiva Prueba de normalidad Estadística inferencial</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores		
Operacionalización de la variable rotación de personal	SATISFACCION LABORAL.	ACTITUD	1.- Sabe conducirse. 2.- Domina, controla su temperamento o carácter.	1. Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre		
		NECESIDAD	3.- Aplica el Reglamento de Salud y Seguridad Organizacional (RSSO). 4.- Concilia los conflictos.			
		EVALUACION	5.- Actividades y procesos laborales.			
		VOLUNTAD	6.- Proactivo. 7.- Perseverante.			
		VALOR	8.- Valora su trabajo.			
		CRECIMIENTO	9.- Voluntad de apoyar. 10.- Identifica las oportunidades.			
		REMUNERACIONES.	ESFUERZO		11.- Ascender. 12.- Capacidad en la Operación.	Malo (36 – 83) Regular (84 – 131) Bueno (132 – 180)
			SALARIOS		13.- Satisfacción remunerativa. 14.- Salarios mejores remunerados.	
			HORAS EXTRAS		15.- Horas extras reconocidas. 16.- Mejoras salariales.	
			COMPENSACIONES		17.- Tiempo de trabajo CTS.	
	DESCUENTOS		18.- Impuntualidad. 19.- Permisos injustificados.			
	ENCARGOS		20.- Puestos de trabajos mejores pagados. 21.- Mejores beneficios.			
	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO.		COMPENTENCIA	22.- Asiste a las capacitaciones. 23.- Alcanzar sus objetivos. 24.- Hábil.	Malo (10 – 22) Regular (23 – 36) Bueno (37 – 50)	
			CULTURA	25.- Normas legales vigentes. 26.- Conocimientos teóricos. 27.- Entiende y aplica.		
			EFICACIA	28.- Constante innovación. 29.- Satisfacción. 30.- Ejemplo de puntualidad. 31.- Logra metas y objetivos. 32.- Líder competente.		
			PARTICIPATIVO	33.- Participa en los eventos. 34.- Proponer ideas de mejora. 35.- Lidera un grupo de capacitación. 36.- Intervención de todos los trabajadores.		
				Malo (11 – 25) Regular (26 – 40) Bueno (41 – 55)		
				Malo (15 – 34) Regular (35 – 54) Bueno (55 – 75)		

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Operacionalización de la variable productividad	COMPENSACION LABORAL	CONOCIMIENTO	1.- Entiende los procesos.	1. Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
		DESEMPEÑO	2.- Estrategias de trabajo.	
			3.- Cumple con las actividades.	
		DOMINIO	4.- Cambio de tareas.	
			5.- Conocimiento del puesto.	
		RECONOCIMIENTO	6.- Satisfacción laboral.	
			7.- Horas laborales pagadas.	
		INICIATIVA	8.- Dirección y control de las actividades.	
		PERMANENCIA	9.- Culminación de las tareas.	
			10.- Conocimiento del puesto de trabajo.	
	JORNADA LABORAL.	SISTEMA	11.- Mejores sistemas de trabajo.	Malo (31 – 71) Regular (72 – 113) Bueno (114 – 155)
			12.- Horarios establecidos.	
		DISEÑO	13.- Diseño organizacional.	
			14.- Aplica el reglamento interno de trabajo.	
		PROCESO	15.- Perfil de puesto.	
			16.- Jerarquía de puesto.	
		ESTIMULO	17.- Promover evaluación por RR.HH.	
		COMPENSACION	18.- Licencias pagadas.	
			19.- Tiempos de trabajo reconocidos.	
		20.- Rendimientos esperados.		
	MOTIVACION.	EVOLUCION	21.- Aplica las leyes y normas.	Malo (10 – 22) Regular (23 – 36) Bueno (37 – 50)
			22.- Tomar decisiones.	
			23.- Capacidad.	
			24.- Planifica.	
			25.- Perfil de puesto.	
			26.- Jerarquía de puesto.	
		INCENTIVO	27.- Promueve evaluaciones.	
			28.- Estimula el rendimiento.	
			29.- Alienta y ayuda personal.	
			30.- Programa de capacitaciones.	



## Anexo 3: Instrumento

### CUESTIONARIO SOBRE ROTACION DE PERSONAL

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la rotación de personal del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

#### Escala de Likert.

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

#### DIMENSION 1: SATIFACCION LABORAL

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Usted cree que la experiencia le ayudara a conducirse frente a un problema?					
2	¿Domina, controla su carácter antes actos de provocación?					
3	¿Su actitud guarda relación con lo que dice o hace?					
4	¿Se involucra en el trabajo de equipo?					
5	¿Promueve la participación activa?					
6	¿Usted sabe cómo aplicar el RIT?					
7	¿Concilia conflictos en su área de trabajo?					
8	¿Cumple con la producción establecida en el programa?					
9	¿La supervisión lidera al momento de evaluar al personal?					
10	¿Monitorea las actividades y procesos laborales?					

## DIMENSIÓN 2: REMUNERACION

ITEMS		1	2	3	4	5
11	¿Usted se esfuerza para ascender?					
12	¿Usted cree que la empresa valora su trabajo?					
13	¿Trabaja horas extras para obtener mayor ingreso?					
14	¿Está de acuerdo con el sueldo que usted percibe?					
15	¿Piensa usted que las remuneraciones en otras empresas son mejores?					
16	¿Piensa usted que las remuneraciones podrían incrementar por la productividad laboral de cada trabajador?					
17	¿Usted se esfuerza para asistir en horarios establecidos y no tener descuentos?					
18	¿Usted tiene descuentos por inasistencias?					
19	¿Está de acuerdo con los beneficios que percibe?					
20	¿Trabaja más tiempo, para generar compensaciones laborales?					
21	¿Está dispuesto a rotar de puesto, para generar mayores ingresos?					

## DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

ITEMS		1	2	3	4	5
22	¿Usted asiste a las capacitaciones de seguridad, salud ocupacional?					
23	¿Se esfuerza para alcanzar sus objetivos?					
24	¿Es hábil en la labor que realiza?					
25	¿Usted indaga en las nuevas normas legales vigentes diariamente?					
26	¿Relaciona los conocimientos teóricos con la práctica?					
27	¿De las capacitaciones Usted entiende y aplica diariamente en su actividad?					
28	¿Usted cree que el área administrativa está en constante innovación?					
29	¿En la forma como la empresa realiza sus actividades hay satisfacción?					
30	¿Usted demuestra ejemplo de puntualidad al inicio de sus actividades?					
31	¿Logra las metas y objetivos en las actividades que realiza?					
32	¿Usted es un líder competentemente en su área de trabajo?					
33	¿Participa en los eventos que la organización realiza?					
34	¿Usted se integra con grupos para proponer ideas de mejora?					
35	¿Siempre que lidera un grupo capacitando de acuerdo a su actividad llega a sus objetivos?					
36	¿La empresa realiza capacitaciones con la intervención de todos los trabajadores?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la productividad del personal permanente del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, Cusco – 2019.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

### Escala de Likert.

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

### DIMENSION 1: COMPENSACION LABORAL

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Entiende cómo se ejecuta los pasos de su actividad?					
2	¿Domina las prácticas operacionales de su área?					
3	¿Aplica estrategias en su trabajo?					
4	¿En sus actividades, usted aplica los planes de contingencia y emergencia?					
5	¿La empresa realiza capacitaciones técnicas?					
6	¿Cumple las actividades proactivamente?					
7	¿Cuándo ejecuta las actividades, usted integra al equipo de trabajo?					
8	¿Usted se integra fácilmente a los cambios de tarea?					
9	¿Cumple con los objetivos y metas que la organización ha asumido?					
10	¿Aplica correctamente las leyes y normas con equidad?					

## DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL

ITEMS		1	2	3	4	5
11	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?					
12	¿El sistema de trabajo es adecuado a las actividades de usted realiza?					
13	¿Está de acuerdo con las horas laborales?					
14	¿Está de acuerdo con los horarios que la empresa establece?					
15	¿Usted cree que otras empresas tienen mejor sistema de trabajo?					
16	¿Al implementar un sistema de trabajo, cree usted que la productividad mejorara?					
17	¿El personal a su cargo se siente estresado para la jornada laboral actual?					
18	¿Usted cree que el diseño organizacional es el adecuado?					
19	¿Aplica usted el modelo del sistema de gestión asumido por la organización?					
20	¿Los métodos que se emplea en los procedimientos son los correctos?					

## DIMENSIÓN 3: MOTIVACION

ITEMS		1	2	3	4	5
21	¿Aplica correctamente las leyes y las normas de equidad?					
22	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?					
23	¿Demuestra capacidad en el área donde se desempeña?					
24	¿Planifica sus actividades a una visión de futuro?					
25	¿El perfil de puesto se adapta a las actividades que usted realiza?					
26	¿El organigrama cumple las funciones según la jerarquía de puestos?					
27	¿La empresa promueve evaluaciones para ascender a otro cargo?					
28	¿La empresa estimula el rendimiento cuando se cumple con la producción laboral?					
29	¿La empresa alienta y ayuda al personal con bonos?					
30	¿La empresa programa capacitaciones de acuerdo al puesto de trabajo?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 4: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (Rotación de Personal)"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 : SATISFACCION LABORAL.-</b>								
1	¿Usted cree que la experiencia le ayudara a conducirse frente a un problema?	✓		✓		✓		
2	¿Domina, controla su carácter antes actos de provocación?	✓		✓		✓		
3	¿Su actitud guarda relación con lo que dice o hace?	✓		✓		✓		
4	¿Se involucra en el trabajo de equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Promueve la participación activa?	✓		✓		✓		
6	¿Usted sabe cómo aplicar el RIT?	✓		✓		✓		
7	¿Concilia conflictos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Cumple con la producción establecida en el programa?	✓		✓		✓		
9	¿La supervisión lidera al momento de evaluar al personal?	✓		✓		✓		
10	¿Monitorea las actividades y procesos laborales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: REMUNERACIONES.-</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted se esfuerza para ascender?	✓		✓		✓		
12	¿Usted cree que la empresa valora su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Trabaja horas extras para obtener mayor ingreso?	✓		✓		✓		
14	¿Está de acuerdo con el sueldo que usted percibe?	✓		✓		✓		
15	¿Piensa usted que las remuneraciones en otras empresas son mejores?	✓		✓		✓		
16	¿Piensa usted que las remuneraciones podrían incrementar por la productividad laboral de cada trabajador?	✓		✓		✓		
17	¿Usted se esfuerza para asistir en horarios establecidos y no tener descuentos?	✓		✓		✓		
18	¿Usted tiene descuentos por inasistencias?	✓		✓		✓		
19	¿Está de acuerdo con los beneficios que percibe?	✓		✓		✓		
20	¿Trabaja más tiempo, para generar compensaciones laborales?	✓		✓		✓		
21	¿Está dispuesto a rotar de puesto, para generar mayores ingresos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO.-</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Usted asiste a las capacitaciones de seguridad, salud ocupacional?	✓		✓		✓		
23	¿Se esfuerza para alcanzar sus objetivos?	✓		✓		✓		
24	¿Es hábil en la labor que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Usted indaga en las nuevas normas legales vigentes diariamente?	✓		✓		✓		
26	¿Relaciona los conocimientos teóricos con la práctica?	✓		✓		✓		
27	¿De las capacitaciones Usted entiende y aplica diariamente en su actividad?	✓		✓		✓		
28	¿Usted cree que el área administrativa está en constante innovación?	✓		✓		✓		
29	¿En la forma como la empresa realiza sus actividades hay satisfacción?	✓		✓		✓		
30	¿Usted demuestra ejemplo de puntualidad al inicio de sus actividades?	✓		✓		✓		
31	¿Logra las metas y objetivos en las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
32	¿Usted es un líder competentemente en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿Participa en los eventos que la organización realiza?	✓		✓		✓		
34	¿Usted se integra con grupos para proponer ideas de mejora?	✓		✓		✓		
35	¿Siempre que lidera un grupo capacitando de acuerdo a su actividad llega a sus objetivos?	✓		✓		✓		
36	¿La empresa realiza capacitaciones con la intervención de todos los trabajadores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador <sup>Dr</sup> Mg: ..... AYBAR HUAMANÉ, JUSTINIANO ..... DNI: 08822479 .....

Especialidad del validador: ..... METODOLOGO Y TEMATICO .....  
10 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (Productividad)**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPENSACION LABORAL.-</b>								
37	¿Entiende cómo se ejecuta los pasos de su actividad?	✓		✓		✓		
38	¿Domina las prácticas operacionales de su área?	✓		✓		✓		
39	¿Aplica estrategias en su trabajo?	✓		✓		✓		
40	¿En sus actividades, usted aplica los planes de contingencia y emergencia?	✓		✓		✓		
41	¿La empresa realiza capacitaciones técnicas?	✓		✓		✓		
42	¿Cumple las actividades proactivamente?	✓		✓		✓		
43	¿Cuándo ejecuta las actividades, usted integra al equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
44	¿Usted se integra fácilmente a los cambios de tarea?	✓		✓		✓		
45	¿Cumple con los objetivos y metas que la organización ha asumido?	✓		✓		✓		
46	¿Aplica correctamente las leyes y normas con equidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL.-</b>								
47	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?	✓	No	✓	No	✓	No	
48	¿El sistema de trabajo es adecuado a las actividades de usted realiza?	✓		✓		✓		
49	¿Está de acuerdo con las horas laborales?	✓		✓		✓		
50	¿Está de acuerdo con los horarios que la empresa establece?	✓		✓		✓		
51	¿Usted cree que otras empresas tienen mejor sistema de trabajo?	✓		✓		✓		
52	¿Al implementar un sistema de trabajo, cree usted que la productividad mejorara?	✓		✓		✓		
53	¿El personal a su cargo se siente estresado para la jornada laboral actual?	✓		✓		✓		
54	¿Usted cree que el diseño organizacional es el adecuado?	✓		✓		✓		
55	¿Aplica usted el modelo del sistema de gestión asumido por la organización?	✓		✓		✓		
56	¿Los métodos que se emplea en los procedimientos son los correctos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACION.-</b>								
57	¿Aplica correctamente las leyes y las normas de equidad?	✓	No	✓	No	✓	No	
58	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?	✓		✓		✓		
59	¿Demuestra capacidad en el área donde se desempeña?	✓		✓		✓		
60	¿Planifica sus actividades a una visión de futuro?	✓		✓		✓		
61	¿El perfil de puesto se adapta a las actividades que usted realiza?	✓		✓		✓		
62	¿El organigrama cumple las funciones según la jerarquía de puestos?	✓		✓		✓		
63	¿La empresa promueve evaluaciones para ascender a otro cargo?	✓		✓		✓		
64	¿La empresa estimula el rendimiento cuando se cumple con la producción laboral?	✓		✓		✓		
65	¿La empresa alienta y ayuda al personal con bonos?	✓		✓		✓		
66	¿La empresa programa capacitaciones de acuerdo al puesto de trabajo?	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador <sup>Dr</sup> Mg: AYBAR HUAMANES JUSTINIANO      DNI: 08822479

Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO      10 de 11 del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (Rotación de Personal)"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : SATISFACCION LABORAL.-</b>								
1	¿Usted cree que la experiencia le ayudara a conducirse frente a un problema?	✓		✓		✓		
2	¿Domina, controla su carácter antes actos de provocación?	✓		✓		✓		
3	¿Su actitud guarda relación con lo que dice o hace?	✓		✓		✓		
4	¿Se involucra en el trabajo de equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Promueve la participación activa?	✓		✓		✓		
6	¿Usted sabe cómo aplicar el RIT?	✓		✓		✓		
7	¿Concilia conflictos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Cumple con la producción establecida en el programa?	✓		✓		✓		
9	¿La supervisión lidera al momento de evaluar al personal?	✓		✓		✓		
10	¿Monitorea las actividades y procesos laborales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: REMUNERACIONES.-</b>								
11	¿Usted se esfuerza para ascender?	✓	No	Si	No	Si	No	
12	¿Usted cree que la empresa valora su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Trabaja horas extras para obtener mayor ingreso?	✓		✓		✓		
14	¿Está de acuerdo con el sueldo que usted percibe?	✓		✓		✓		
15	¿Piensa usted que las remuneraciones en otras empresas son mejores?	✓		✓		✓		
16	¿Piensa usted que las remuneraciones podrían incrementar por la productividad laboral de cada trabajador?	✓		✓		✓		
17	¿Usted se esfuerza para asistir en horarios establecidos y no tener descuentos?	✓		✓		✓		
18	¿Usted tiene descuentos por inasistencias?	✓		✓		✓		
19	¿Está de acuerdo con los beneficios que percibe?	✓		✓		✓		
20	¿Trabaja más tiempo, para generar compensaciones laborales?	✓		✓		✓		
21	¿Está dispuesto a rotar de puesto, para generar mayores ingresos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO.-</b>								
22	¿Usted asiste a las capacitaciones de seguridad, salud ocupacional?	✓		✓		✓		
23	¿Se esfuerza para alcanzar sus objetivos?	✓		✓		✓		
24	¿Es hábil en la labor que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Usted indaga en las nuevas normas legales vigentes diariamente?	✓		✓		✓		
26	¿Relaciona los conocimientos teóricos con la práctica?	✓		✓		✓		
27	¿De las capacitaciones Usted entiende y aplica diariamente en su actividad?	✓		✓		✓		
28	¿Usted cree que el área administrativa está en constante innovación?	✓		✓		✓		
29	¿En la forma como la empresa realiza sus actividades hay satisfacción?	✓		✓		✓		
30	¿Usted demuestra ejemplo de puntualidad al inicio de sus actividades?	✓		✓		✓		
31	¿Logra las metas y objetivos en las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
32	¿Usted es un líder competentermente en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿Participa en los eventos que la organización realiza?	✓		✓		✓		
34	¿Usted se integra con grupos para proponer ideas de mejora?	✓		✓		✓		
35	¿Siempre que lidera un grupo capacitando de acuerdo a su actividad llega a sus objetivos?	✓		✓		✓		
36	¿La empresa realiza capacitaciones con la intervención de todos los trabajadores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. <sup>⑥</sup>/ Mg: CHIVINOS CASTELU, GIOVANNIA      DNI: 07971242

Especialidad del validador: TEMATICO      09 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (Productividad)**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPENSACION LABORAL.-</b>								
37	¿Entiende cómo se ejecuta los pasos de su actividad?	✓		✓		✓		
38	¿Domina las prácticas operacionales de su área?	✓		✓		✓		
39	¿Aplica estrategias en su trabajo?	✓		✓		✓		
40	¿En sus actividades, usted aplica los planes de contingencia y emergencia?	✓		✓		✓		
41	¿La empresa realiza capacitaciones técnicas?	✓		✓		✓		
42	¿Cumple las actividades proactivamente?	✓		✓		✓		
43	¿Cuándo ejecuta las actividades, usted integra al equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
44	¿Usted se integra fácilmente a los cambios de tarea?	✓		✓		✓		
45	¿Cumple con los objetivos y metas que la organización ha asumido?	✓		✓		✓		
46	¿Aplica correctamente las leyes y normas con equidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL.-</b>								
47	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?	✓		✓		✓		
48	¿El sistema de trabajo es adecuado a las actividades de usted realiza?	✓		✓		✓		
49	¿Está de acuerdo con las horas laborales?	✓		✓		✓		
50	¿Está de acuerdo con los horarios que la empresa establece?	✓		✓		✓		
51	¿Usted cree que otras empresas tienen mejor sistema de trabajo?	✓		✓		✓		
52	¿Al implementar un sistema de trabajo, cree usted que la productividad mejorara?	✓		✓		✓		
53	¿El personal a su cargo se siente estresado para la jornada laboral actual?	✓		✓		✓		
54	¿Usted cree que el diseño organizacional es el adecuado?	✓		✓		✓		
55	¿Aplica usted el modelo del sistema de gestión asumido por la organización?	✓		✓		✓		
56	¿Los métodos que se emplea en los procedimientos son los correctos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACION.-</b>								
57	¿Aplica correctamente las leyes y las normas de equidad?	✓		✓		✓		
58	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?	✓		✓		✓		
59	¿Demuestra capacidad en el área donde se desempeña?	✓		✓		✓		
60	¿Planifica sus actividades a una visión de futuro?	✓		✓		✓		
61	¿El perfil de puesto se adapta a las actividades que usted realiza?	✓		✓		✓		
62	¿El organigrama cumple las funciones según la jerarquía de puestos?	✓		✓		✓		
63	¿La empresa promueve evaluaciones para ascender a otro cargo?	✓		✓		✓		
64	¿La empresa estimula el rendimiento cuando se cumple con la producción laboral?	✓		✓		✓		
65	¿La empresa alienta y ayuda al personal con bonos?	✓		✓		✓		
66	¿La empresa programa capacitaciones de acuerdo al puesto de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador <sup>①</sup>/ Mg: Chivinos CASTELU, GIOVANNIA      DNI: 07971242

Especialidad del validador: TEMATICO      07 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (Rotación de Personal)"**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : SATISFACCION LABORAL.-</b>								
1	¿Usted cree que la experiencia le ayudara a conducirse frente a un problema?	✓		✓		✓		
2	¿Domina, controla su carácter antes actos de provocación?	✓		✓		✓		
3	¿Su actitud guarda relación con lo que dice o hace?	✓		✓		✓		
4	¿Se involucra en el trabajo de equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Promueve la participación activa?	✓		✓		✓		
6	¿Usted sabe cómo aplicar el RIT?	✓		✓		✓		
7	¿Concilia conflictos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Cumple con la producción establecida en el programa?	✓		✓		✓		
9	¿La supervisión lidera al momento de evaluar al personal?	✓		✓		✓		
10	¿Monitorea las actividades y procesos laborales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: REMUNERACIONES.-</b>								
11	¿Usted se esfuerza para ascender?	✓	No	✓	No	✓	No	
12	¿Usted cree que la empresa valora su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Trabaja horas extras para obtener mayor ingreso?	✓		✓		✓		
14	¿Está de acuerdo con el sueldo que usted percibe?	✓		✓		✓		
15	¿Piensa usted que las remuneraciones en otras empresas son mejores?	✓		✓		✓		
16	¿Piensa usted que las remuneraciones podrían incrementar por la productividad laboral de cada trabajador?	✓		✓		✓		
17	¿Usted se esfuerza para asistir en horarios establecidos y no tener descuentos?	✓		✓		✓		
18	¿Usted tiene descuentos por inasistencias?	✓		✓		✓		
19	¿Está de acuerdo con los beneficios que percibe?	✓		✓		✓		
20	¿Trabaja más tiempo, para generar compensaciones laborales?	✓		✓		✓		
21	¿Está dispuesto a rotar de puesto, para generar mayores ingresos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO.-</b>								
22	¿Usted asiste a las capacitaciones de seguridad, salud ocupacional?	✓		✓		✓		
23	¿Se esfuerza para alcanzar sus objetivos?	✓		✓		✓		
24	¿Es hábil en la labor que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Usted indaga en las nuevas normas legales vigentes diariamente?	✓		✓		✓		
26	¿Relaciona los conocimientos teóricos con la práctica?	✓		✓		✓		
27	¿De las capacitaciones Usted entiende y aplica diariamente en su actividad?	✓		✓		✓		
28	¿Usted cree que el área administrativa está en constante innovación?	✓		✓		✓		
29	¿En la forma como la empresa realiza sus actividades hay satisfacción?	✓		✓		✓		
30	¿Usted demuestra ejemplo de puntualidad al inicio de sus actividades?	✓		✓		✓		
31	¿Logra las metas y objetivos en las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
32	¿Usted es un líder competentemente en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿Participa en los eventos que la organización realiza?	✓		✓		✓		
34	¿Usted se integra con grupos para proponer ideas de mejora?	✓		✓		✓		
35	¿Siempre que lidera un grupo capacitando de acuerdo a su actividad llega a sus objetivos?	✓		✓		✓		
36	¿La empresa realiza capacitaciones con la intervención de todos los trabajadores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Willy Doroteo Alvarado      DNI: 23568226

Especialidad del validador: Maestría en Administración      10 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (Productividad)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPENSACION LABORAL.-</b>								
37	¿Entiende cómo se ejecuta los pasos de su actividad?	✓		✓		✓		
38	¿Domina las prácticas operacionales de su área?	✓		✓		✓		
39	¿Aplica estrategias en su trabajo?	✓		✓		✓		
40	¿En sus actividades, usted aplica los planes de contingencia y emergencia?	✓		✓		✓		
41	¿La empresa realiza capacitaciones técnicas?	✓		✓		✓		
42	¿Cumple las actividades proactivamente?	✓		✓		✓		
43	¿Cuándo ejecuta las actividades, usted integra al equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
44	¿Usted se integra fácilmente a los cambios de tarea?	✓		✓		✓		
45	¿Cumple con los objetivos y metas que la organización ha asumido?	✓		✓		✓		
46	¿Aplica correctamente las leyes y normas con equidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: JORNADA LABORAL.-</b>								
47	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?	✓		✓		✓		
48	¿El sistema de trabajo es adecuado a las actividades de usted realiza?	✓		✓		✓		
49	¿Está de acuerdo con las horas laborales?	✓		✓		✓		
50	¿Está de acuerdo con los horarios que la empresa establece?	✓		✓		✓		
51	¿Usted cree que otras empresas tienen mejor sistema de trabajo?	✓		✓		✓		
52	¿Al implementar un sistema de trabajo, cree usted que la productividad mejorara?	✓		✓		✓		
53	¿El personal a su cargo se siente estresado para la jornada laboral actual?	✓		✓		✓		
54	¿Usted cree que el diseño organizacional es el adecuado?	✓		✓		✓		
55	¿Aplica usted el modelo del sistema de gestión asumido por la organización?	✓		✓		✓		
56	¿Los métodos que se emplea en los procedimientos son los correctos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACION.-</b>								
57	¿Aplica correctamente las leyes y las normas de equidad?	✓		✓		✓		
58	¿Está capacitado para tomar decisiones ante cualquier evento?	✓		✓		✓		
59	¿Demuestra capacidad en el área donde se desempeña?	✓		✓		✓		
60	¿Planifica sus actividades a una visión de futuro?	✓		✓		✓		
61	¿El perfil de puesto se adapta a las actividades que usted realiza?	✓		✓		✓		
62	¿El organigrama cumple las funciones según la jerarquía de puestos?	✓		✓		✓		
63	¿La empresa promueve evaluaciones para ascender a otro cargo?	✓		✓		✓		
64	¿La empresa estimula el rendimiento cuando se cumple con la producción laboral?	✓		✓		✓		
65	¿La empresa alienta y ayuda al personal con bonos?	✓		✓		✓		
66	¿La empresa programa capacitaciones de acuerdo al puesto de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Willy Perre Espinoza      DNI: 23568226

Especialidad del validador: Fecha en Administración      10 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante







## **Anexo 6: Propuesta Valor**

Propuesta para ser afiliado en el plan de desarrollo de las personas al servicio del estado, en cada inicio del ejercicio fiscal, para evitar una mala práctica en las rotaciones de personal que muchas veces influyen en el desenvolvimiento de los trabajadores que llegan a ser rotados a puestos importantes, de mayores responsabilidades o complejos, sin la debida preparación y actualización de conocimientos que el cargo exige, lo que interferirá de manera directa en la productividad de la empresa y así poder brindar conocimientos científicos para otras instituciones que tienen el mismo problema ya mencionado y que sus trabajadores tengan que pasar por procesos administrativos sancionadores.

Podremos definir qué tan importante es el talento humano dentro de los proyectos especiales porque sin las personas y/o trabajadores las instituciones no producirían, y para ello se requiere mejorar el desempeño laboral sin practicar las malas rotaciones de personal, dando el mismo cambio tecnológico, actualización de sistemas, a cada trabajador para poder enriquecerse de conocimientos, estudios, estar actualizados y resolver cualquier acontecimiento negativo que pueda afectar al proyecto tanto en lo productivo y en lo laboral.

Encontraremos diferentes aspectos y factores que, no se están trabajando en los proyectos para así, poder lograr la realización del personal dentro de su área de trabajo, así mismo todos los proyectos tanto públicos y privados den prioridad en invertir en la capacitación de su personal, siendo ellos la parte fundamental dentro de los proyectos, sabiendo que, la administración de cada proyecto, tiene como su principal función el de planificar, organizar, dirigir y controlar al talento humano con técnicas apropiadas que nos ayuden significativamente a mejorar el desempeño de sus trabajadores en las empresas, pues el trabajador bien enriquecido después de una capacitación, instrucción y entrenamiento nos pueda generar mayor productividad laboral dentro del proyecto.