



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa
EPLI S.A.C, Breña, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Benancio Robles, Evelyn Brigitte (ORCID: 0000-0003-2822-0569)

ASESOR:

Dr. Zavaleta Martínez-Vargas, Alfonso (ORCID: 0000-0002-8039-9589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mi madre Alicia y mi padre Zenobio porque supieron guiarme por el bien camino y me dieron fuerzas para seguir adelante a pesar de los obstáculos que se pudieron presentar.

Evelyn Benancio

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mi familia, profesores y amistades quienes me ayudaron a terminar este gran logro en mi vida profesional.

Página del Jurado

Declaración de autenticidad

Yo Evelyn Brigitte Benancio Robles , con DNI N°47635252, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo , Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración , declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 13 de diciembre 2017



Evelyn Brigitte Benancio Robles

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.1.1 En el contexto internacional	1
1.1.2 En el contexto nacional	3
1.1.3 En el contexto local	4
1.2 Trabajos previos	5
1.2.1 En el contexto internacional	5
1.2.2 En el contexto nacional	7
1.3 Teorías relacionadas al tema	10
1.3.1 Rotación de personal	10
1.3.1 .1 Teoría de la rotación de personal 1.3.1.2	10
Definiciones de la rotación de personal 1.3.1.3	10
Dimensiones de la rotación de personal 1.3.2	11
Desempeño en el trabajo	13
1.3.2.1 Teoría del desempeño laboral	13
1.3.2 .2 Definiciones del desempeño en el	14
trabajo 1.3.2.3 Dimensiones del desempeño en el	14
trabajo 1.4 Formulación del problema	17
1.4.1 Problema general	17
1.4.2 Problemas específicos	17
1.5 Justificación del problema	18
1.5.1 Justificación teórica	18
1.5.2 Justificación metodológica	18
1.5.3 Justificación práctica	18
1.6 Hipótesis	18

1.6.1 Hipótesis general	18
1.6.2 Hipótesis específicas	19
1.7 Objetivos	19
1.7.1 Objetivo general	19
1.7.2 Objetivos específicas	19

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	20
2.1.1 Método	20
2.1.2 Nivel	20
2.1.3 Tipo	21
2.1.4 Diseño	21
2.2 Variables, operacionalización	21
2.2.1 Variables	21
2.2.2 Operacionalización	22
2.3 Población y muestra	27
2.3.1 Población	27
2.3.2 Muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4.1 Técnica de recolección de datos	27
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	28
2.4.3 Validación del instrumento	29
2.4.4 Confiabilidad del instrumento	29
2.5 Métodos de análisis de datos	31
2.6 Aspectos éticos	31

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad	32
3.2 Análisis de los resultados estadísticos	33
3.2.1 Resultados por dimensión	33
3.2.2 Resultados por variables	38
3.2.3 Prueba de hipótesis	40

3.2.3.1 Prueba de hipótesis general	40
3.2.3.2 Prueba de hipótesis específicas	42
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51
Anexo A: Validación de instrumentos	51
Anexo B: Matriz de consistencia	56
Anexo C: Reporte del programa turnitin	57
Anexo D : Acta de aprobación de originalidad de Tesis	58
Anexo E : Acta de aprobación de la tesis	59
Anexo F: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional	60
Anexo G : Autorización de la versión final del trabajo de investigación	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.2.1.1	Variables de investigación	22
Tabla 2.2.2.1	Cuadro de operacionalización de variables	23
Tabla 2.4.2.1.	Estructura dimensional de las variables de estudio	28
Tabla 2.4.2.2.	Categorías en la escala de Likert	28
Tabla 2.4.3.1	Validación de expertos	29
Tabla 2.4.4.1.	Resumen de procesamiento de casos	30
Tabla 2.4.4.2.	Estadísticas de fiabilidad	30
Tabla 2.4.4.3	Medidas de consistencia interna e interpretación de coeficiente	30
Tabla 2.6.1	Aspectos éticos del investigador	32
Tabla 3.1.1	Prueba de normalidad Saphiro - Wilk	32
Tabla 3.2.1.1.a	Resultado por dimensión del Proceso de ajustes de plantillas	33
Tabla 3.2.1.2.a	Resultado por dimensión de la Actividad laboral	34
Tabla 3.2.1.3.a	Resultado por dimensión de la Prevención en los riesgos laborales	35
Tabla 3.2.1.4.a	Resultado por dimensión del Desempeño por resultado	36
Tabla 3.2.1.5.a	Resultado por dimensión del Desempeño por conductas evaluables	37
Tabla 3.2.2.1.a	Resultado de la variable de la Rotación de personal	38
Tabla 3.2.2.2.a	Resultado de la variables del Desempeño en el trabajo	39
Tabla 3.2.3.1.1	Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman	41
Tabla 3.2.3.1.2	Correlación de variables	41
Tabla 3.2.3.2.1	La correlación entre la variable Rotación de personal y la dimensión del Desempeño por resultado	42
Tabla 3.2.3.2.2	La correlación entre la variable Rotación de personal y la dimensión del Desempeño por conductas evaluables	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.2.1.1. b	Interpretación del nivel por resultado del Proceso de ajustes de plantillas	34
Figura 3.2.1.2.b	Interpretación del nivel por resultado de la Actividad laboral	35
Figura 3.2.1.3.b	Interpretación del nivel por resultado de la Prevención en los riesgos laborales	36
Figura 3.2.1.4.b	Resultado por dimensión del Desempeño por resultados	37
Figura 3.2.1.5.b	Resultado por dimensión del Desempeño por Conductas evaluables	38
Figura 3.2.1.1.b	Resultado por variable de la Rotación de personal	39
Figura 3.2.1.2.b	Resultado por variable del Desempeño en el trabajo	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer la relación entre la Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa Epli S.A.C. Breña ,2017. La población corresponde a los trabajadores de la empresa Epli S.A.C, ubicada en Jirón Tarapoto N° 1157 – Breña, de la cual se seleccionaron de forma intencional a 150 trabajadores; se utilizó la técnica de la encuesta. Las variables que se han considerado en la investigación son: La rotación de Personal como variable independiente y el desempeño en el trabajo como variable dependiente; con un marco referencial que integra: conceptos de diferentes autores que describen sobre la rotación de personal, principios, objetivos, partes y tipos. También conceptos generales sobre la variable dependiente que es el Desempeño en el trabajo, de eso conceptos se pudo realizar la hipótesis general y específica. Concluimos que los trabajadores de la empresa Epli S.A.C, Breña, 2017, tiene una rotación de personal alta y un nivel de desempeño en el trabajo bajo es por ello que necesitan cambios radicales para que la empresa pueda mejorar.

Palabras clave: *Rotación de personal y desempeño en el trabajo.*

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between personnel turnover and job performance in the company Epli S.A.C. Breña, 2017. The population corresponds to the workers of the company Epli S.A.C, located in Jirón Tarapoto N ° 1157 - Breña, of which 150 workers were intentionally selected; the survey technique was used. The variables that have been considered in the research are: Staff rotation as an independent variable and work performance as a dependent variable; with a referential frame that integrates: concepts of different authors that describe the rotation of personnel, principles, objectives, parts and types. Also general concepts about the dependent variable that is the Performance in the work, of those concepts it was possible to realize the general and specific hypothesis. We conclude that the workers of the company Epli S.A.C, Breña, 2017, have a high turnover and a low level of work performance, which is why they need radical changes so that the company can improve.

Keywords: *Rotation of personnel and work performance.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad las empresas invierten en sus trabajadores en términos de inducción y entrenamiento, desarrollo, corrección y retención en su organización. Por ello, todos los costos deben minimizarse en lo referido a la rotación del personal pero sin embargo, se observa que la rotación del personal se da cuando los trabajadores renuncian a la empresa por motivos de buscar otras oportunidades de trabajo, por motivos familiares, por condiciones de trabajo, por conflictos con sus jefes o compañeros de trabajo, por bajas remuneraciones que percibe en su empresa. Otro tipo de rotación se aprecia cuando la empresa por políticas de personal de reducción de personal despide a uno o un grupo de trabajadores ocasionando que haya una rotación de personal involuntaria de los trabajadores .

Como segunda variable tenemos el desempeño en el trabajo que es la forma en que los empleados realizan su trabajo y se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales se evalúa factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual para así poder determinar si el personal es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido .

La finalidad de mi proyecto es encontrar la relación que existe entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo ya que en la actualidad ambas variables presentan un problema en las organizaciones. Estudios indican que “Un buen desempeño en el trabajo es más fácil si se cuenta con las condiciones para evitar riesgos al bienestar y a la salud y así evitar la rotación de personal (Estratégica & Negocios, 2012). Por ello, las organizaciones tienen que detectar a tiempo la insatisfacción laboral previniendo la rotación de personal y los gastos que esto causaría .

1.1.1 En el contexto internacional

Durbin (2014) en el artículo “La rotación del personal puede ser un problema para grandes, medianas y pequeñas empresas” ,menciona que en el caso de que se trate de un contrato de trabajo, es posible crear oportunidades para la capacidad de inserción , nuevas ideas y experiencia para la organización así como el desarrollo de la carrera

para los trabajadores existentes. Sin embargo, el cálculo del índice de rotación del personal, influyen en las organizaciones individuales y en la economía también afecta moral, lo beneficioso, la eficiencia y la productividad .

Beer (2015) en el artículo “La rotación de los empleados incurre en costos de oportunidad para los empleadores”, menciona que a medida que los trabajadores experimentados son reemplazados por nuevos empleados, la productividad puede caer drásticamente. No sólo las nuevas contrataciones son muy improductivas en comparación con los trabajadores experimentados, sino que la productividad de los capacitadores también disminuye durante los períodos de entrenamiento. El costo de la colocación de anuncios de empleo y el pago de caza talentos también deben ser tenidos en cuenta.

Babcock (2014) en la publicación “ Los profesionales de los recursos humanos trabajan continuamente para controlar las tasas de rotación de empleados ”, manifiesta que observó que los empleados a largo plazo generalmente tienen mayor productividad y eficiencia en el trabajo que los empleados más nuevos, debido a su larga experiencia con la empresa. Los empleados leales también mejoran los procesos operativos y capacitan a los empleados entrantes , también en caso de la rotación involuntaria podría ser resultado de un rendimiento laboral deficiente del trabajador, personal conflictivo o insolvencia de la empresa.

Harris (2014) en la publicación “La alta rotación de los empleados reduce los incentivos de las empresas”, manifiesta que mientras la tasa de rotación aumente hay menos presupuesto para poder proporcionar programas de capacitación del personal y, por lo tanto, reduce la productividad. Por otro lado, la igualación de puestos de trabajo postula que la rotación puede ayudar a los empleadores y empleados a evitar bloquearse en equipos subóptimos de forma permanente, posteriormente aumenta la productividad. El conflicto entre el mantenimiento de la estabilidad de la mano de obra, por un lado, y la flexibilidad, por el otro, dan lugar a la búsqueda de una tasa de rotación óptima.

Becker (2015) en la publicación “El efecto negativo de la rotación de personal en una organización”, manifiesta que conduce a una pérdida de la productividad, rentabilidad, conocimiento corporativo y habilidades y competencias. Además, la rotación del personal no es sólo un problema para la empresa que experimenta la rotación del personal; También puede causar dolores de cabeza para las organizaciones externas que se comunican con ellos. Puede ser difícil mantener una relación con una empresa con alta rotación de personal , y puede ser difícil saber cómo comunicarse

efectivamente con ellos durante este período.

1.1.2 En el contexto nacional

Moreno (2014) en la publicación “La rotación daña a la empresa por los sobrecostos ”, manifiesta que el Perú presenta una alta tasa de rotación de personal, para cambiar a un gerente implica a la empresa asumir un sobrecosto de cinco años de sus remuneraciones, mientras que cuando dejan ir a un operario, el sobrecosto es equivalente a dos años de sus sueldos a diferencia de los trabajadores que se van o los retiran , genera grandes sobrecostos a las empresas, siendo el Perú uno de los países con el más alto nivel de rotación en América Latina, lo cual genera un nivel de rotación alto que supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10%.

Piazz (2015) en la publicación “La rotación de personal y el funcionamiento del desempeño en pequeñas empresas”, informa que si existe una mala atención y pésimo trato en la compañía hacia los trabajadores generaría un bajo rendimiento laboral en sus funciones y esto perjudicaría el crecimiento de la empresa , esto solo ocasionaría que los trabajadores renuncien lo cual demandaría un alto nivel de rotación por ello es muy importante que se sientan estables para poder realizar un buen desempeño en sus funciones .

Martinez (2015) en la publicación “La consistencia del desempeño del trabajador en una organización”, manifiesta que la consistencia del desempeño del empleado es mayor cuando las condiciones del trabajo son estables, pero en la práctica las condiciones de trabajo nunca son estables. Esto hace aún más difícil medir los resultados objetivamente , la cual probablemente se medirán muchos empleados a pesar de la falta de disponibilidad de criterios .

Griffin (2015) en la publicación “El desempeño en el trabajo es más que la capacidad del empleado”, se refieren al lado gerencial del desempeño esto implica que la organización , la jerarquía y la distribución de tareas también son esenciales para un buen desempeño de los empleados ya que el desempeño del empleado puede ser percibido como "obtener Fondos externos " pero sabemos que el desempeño de un empleado se basa en factores, a saber: como la personalidad, habilidades, conocimientos y experiencia.

Villanueva (2014) en la publicación “Factores para mejorar el desempeño laboral en empresas”, informa que un buen desempeño del empleado es necesario para

la organización , ya que el éxito de una organización depende de la creatividad , la innovación y el compromiso del empleado , por ello los factores que ayudarían a mejorar es motivándolos constantemente, delegar más responsabilidades y el reconocimiento al lograr un objetivo ya que estos ocasionara un crecimiento en la productividad.

1.1.3 En el contexto local

La empresa EPLI S.A.C. es una empresa que produce y vende última tecnología en la fabricación de transformadores eléctricos de potencia según los estándares IEC y ANSI, la cual actualmente es la más importante del mercado local en el campo de la Electricidad y Electrónica de Potencia , estando presente en el 99% de la actividad económica del Perú, hoy contamos con un staff de 600 personas, 09 plantas de fabricación que hacen un total de 40,000 m2 .

Así mismo, todos nuestros equipos cumplen los estándares más exigentes; entre ellos: IEC, NEMA, ANSI e IEEE, que nos permiten suministrar productos de alta calidad y eficiencia. De esta manera satisfacemos las expectativas de nuestros clientes y contribuimos al cuidado del medio ambiente.

Actualmente la empresa EPLI S.A.C tiene problemas de alta rotación de personal, por lo que se requiere analizar conjuntamente con el desempeño laboral de su personal, la cual requiere analizar porque ha bajado en los últimos 12 meses .

Existen limitadas políticas para la motivación, se percibe una falta de motivación, riesgos en la seguridad del personal e insatisfacción laboral, hay deficiencias en el reconocimiento por el esfuerzo de los colaboradores, conflictos por el estrés del personal, el cuál es el problema más frecuente en diversas áreas organizacionales .

Se observa desconfianza en el personal, debido a que no existe credibilidad entre los colaboradores ,la Jefaturas de Recursos Humanos ha detectado la existencia de escasa motivación entre los colaboradores por ello sienten que no están siendo informados sobre lo que ocurre en la empresa y no toman en cuenta sus ideas y opiniones. Asimismo, los colaboradores están perdiendo el interés en sus actividades laborales, hecho que se refleja en su escaso rendimiento laboral, también se verifico que la selección de personal no es aplicada con criterio científico, lo que ha originado carencia de personal administrativo por el exceso de trabajo, por lo que se requiere de

un rediseño de racionalización administrativa .

Hunter (2016) en la publicación “Que esconde una alta rotación de personal”, manifiesta que entre las razones de una alta y generalizada rotación en una compañía se pueden mencionar los problemas de infraestructura, mal ambiente laboral, problemas financieros y la ausencia de liderazgo, entre otras .

Gil (2015) en su publicación “Seguridad en el trabajo: ¿Las empresas peruanas están dispuestas a invertir en seguridad?”, comunica que los accidentes en el trabajo se dan constantemente, ya sea por una caída leve o grave, en las compañías peruanas no financian la implementación de seguridad y salud ocupacional , por lo contrario algunas lo ejecutan ya que existe imposición legal por parte de Sunafil, las instituciones deben comprender la importancia monetaria si un colaborador se enferma o accidenta ya que ocasiona inseguridad en el personal , lo cual esto genera que procedan a renunciar .

Fischman (2016) en su publicación “Evaluación de desempeño” , comunica que lo positivo de estas evaluaciones es que permiten que las personas sean informadas de su desempeño de forma periódica y, como consecuencia, se pueda establecer una meritocracia para ascensos y aumentos de sueldo. Lo negativo es que los usuarios la sienten como un proceso burocrático que no aporta valor.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 En el contexto internacional

Bahamonde y Sarabia (2015) nos hablan sobre la rotación de personal en su investigación titulado " Identificación de factores laborales que influye en la rotación de personal de Econofarm S.A. en Bogota", en el cual tuvieron como propósito principal identificar la relación directa entre sus variables. Utilizando como tipo de investigación en correlacional con un diseño cuantitativo no experimental, basándose en una muestra de 165 personas . En esta muestra aplicaron como instrumento un test de Navarra de 30 ítems y el registro de entradas y salidas del personal. Al finalizar el proyecto su resultado obtenido indica que el 71% sale de la empresa Econofarm sale de la empresa de manera voluntaria y que, si se presenta un alto índice de rotación de personal, concluyendo así, la relación directa entre los Factores laborables y la rotación de personal.

Goodwin, Frenkel, y Groth (2012), en su trabajo de investigación denominado

“Relaciones entre el trabajo emocional, el desempeño laboral y la rotación de personal”. El presente estudio investigó la relación entre las estrategias de trabajo emocional actuando y profundamente actuando y los resultados organizacionales, específicamente, el desempeño laboral global de los empleados y la rotación del personal. Los empleados del centro de llamadas de dos grandes organizaciones de servicios financieros completaron una encuesta en línea. Sus respuestas fueron comparadas con las calificaciones de los supervisores sobre el desempeño laboral general y los registros de rotación organizacional obtenidos 9 meses después. Los resultados indican que el desempeño laboral está directamente relacionada con la rotación del personal y el agotamiento emocional y que hay relación también entre la rotación del personal, el desempeño laboral es directa a través de la entrega afectiva del empleado. La acción profunda estaba vinculada a estos resultados. Las implicaciones teóricas y prácticas se discuten desde la perspectiva de las teorías laborales emocionales.

Namasaka, Poipoi y Mamuli (2013), en su trabajo de investigación denominado "Effects of staff turnover on the performance of the work results of the employees at the Masinde Muliro University of Science and Technology ". Este estudio estableció el efecto de la rotación de personal en las conductas de los trabajadores en la Universidad de Masinde Muliro de Ciencia y Tecnología (MMUST). Los objetivos específicos del estudio fueron: identificar los efectos de la rotación del personal en el trabajo e identificar las cualidades del trabajador. El diseño de la investigación correlacional se utilizó en este estudio. El autor indica como resultado la existencia de una relación significativa entre las variables. Se utilizó el procedimiento de muestreo aleatorio por grupos para recolectar los datos. Los cuestionarios, las entrevistas, el análisis de documentos y la observación se combinaron para capturar datos auténticos y exhaustivos. Una muestra seleccionada al azar de 25 departamentos se utilizó en este estudio. Un total de 152 encuestados participaron. Los datos se analizaron utilizando estadísticas inferenciales y descriptivas. El estudio estableció que la rotación de personal provoca la disminución de resultados laborales es decir baja productividad, también la rotación de personal reduce la moral del personal y crea brechas en las agrupaciones sociales. El estudio recomienda que MMUST debe mejorar en los mecanismos de obtener la retroalimentación de sus miembros del personal con respecto a los problemas que puedan causar la rotación del personal. Además, el personal que asume los deberes desempeñados por los que salen debe recibir orientación adecuada.

Muhammad (2013), en su tesis titulada “The impact of employee turnover on the

performance of an organization”.El objetivo principal del estudio es determinar el impacto de la rotación de los empleados en el desempeño de una organización, por ello el estudio de investigación se basó en la técnica de investigación cuantitativa. Donde el autor indica como resultado final la existencia de una relación significativa entre las variables. Los cuestionarios se distribuyeron en la sede de Mobilink, el Call Center y el Departamento Administrativo para la recolección de datos. Las medidas para el análisis son la rotación de los empleados, la carga de trabajo ,el estrés laboral, el salario de los empleados, la satisfacción laboral y el conflicto laboral. Las pruebas de correlación y regresión se utilizan para estudios de investigación con el fin de analizar la relación entre variables independientes y dependientes. Está claramente demostrado que hay relación entre las variables dependientes de la rotación de personal y las variables independientes el desempeño en una organización , proporciona una visión para ver que el nivel de efecto de turno hasta qué nivel al rendimiento y cuáles son las principales variables que pueden abordar para manejar estos problemas.

Pillajo (2016) en la tesis “Factores que originan la rotación de personal en una distribuidora de productos de consumo masivo en la Ciudad de Quito” informo que el y objetivo general fue analizar los factores que originan la alta rotación de personal, de los colaboradores del departamento de ventas en una distribuidora de productos de masivo en la ciudad de Quito. El diseño: Se trata de un estudio descriptivo . El estudio tiene en un enfoque cualitativo , basado en la Teoría Fundamentada , ya que categorizo a los participantes sus descripciones , sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones que fueron expresadas por ellos mismos en las entrevista de salida que fueron aplicadas. Los resultados: El 31,75% de las opiniones analizadas demuestran que el bajo nivel de condiciones y riesgos laborales ya que son factores que causan incidencia en la rotación de personal. Esto se refiere a un horario de trabajo que en algunas ocasiones supera la jornada normal y la prevención de accidentes ante un acontecimiento. La conclusión fue que la rotación de personal se ve reflejada en el género femenino por el riesgo que puede implicar el tener que trabajar en las calles y en cuanto a las condiciones laborales se ha podido demostrar que es más fácil el cumplimiento de metas en un trabajador joven, sin cargas familiares, soltero y de género masculino que para una mujer, debido a la disponibilidad de tiempo .

1.2.2 En el contexto nacional

Alvites (2015) en la tesis “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa agroindustrias San Jacinto S.A.A., año 2014”.El objetivo de esta investigación es determinar la influencia del Clima Laboral en el rendimiento de los trabajadores en la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A en el año 2014. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia del Clima Laboral en el rendimiento de los trabajadores en la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A en el año 2014.La investigación se realizó con una muestra de 180 trabajadores de las áreas de siembra y aplicaciones agrícolas de la empresa de Agroindustrias San Jacinto .Los resultados obtenidos permitieron identificar los temas a tomar en consideración para mejorar el clima laboral y por lo tanto el rendimiento laboral de los trabajadores. Las conclusiones fueron el clima laboral dentro de la empresa no es el adecuado, y por ende el rendimiento de los trabajadores es deficiente, y existe una mala relación entre trabajadores y jefes inmediatos, esto debido a que los trabajadores consideran que los caporales no tienen maneras de tratar al personal y consideran que abusan de su condición de jefes inmediatos

Arroyo (2015) en la tesis “Desempeño por resultados y la tasa de rotación de personal en la empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo 1: 2014”.El presente trabajo de investigación se elaboró con la finalidad de determinar la relación existente entre sus variables en la Empresa Financiera Compartamos Financiera, sucursal Trujillo1: 2014. Con la determinación de este trabajo, la empresa pondrá énfasis en los puntos en el que no se está trabajando correctamente, permitiendo así reducir la tasa de rotación de personal que se genera. El presente informe de investigación utilizó el diseño Descriptivo Transaccional, estadístico; y se aplicó una encuesta como técnica de investigación. El autor tuvo como resultado una correlación de manera positiva.La encuesta fue aplicada a los trabajadores de la empresa Compartamos Financiera, destacando como variables de estudio: Desempeño por resultado como variable Independiente y la Rotación de personal como variable dependiente. Con este estudio de investigación se concluye que el desempeño por resultado conjunta contribuye a disminuir la tasa de rotación de personal, estableciendo condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales de la empresa, además que se puede elaborar un método y técnicas de gestión que contribuyen a la reducción de rotación dentro de la empresa.

Yraita (2016) en la tesis “ Factores que han intervenido en la rotación del

personal en los restaurantes del distrito de Huanchaco periodo 2015 – 2016”.El objetivo general fue identificar los principales factores que han intervenido en la rotación del personal en los restaurantes del distrito de Huanchaco periodo 2015 – entre ambas 2016. Metodología: El tipo de investigación es Descriptiva. Esta investigación se delimitó a describir la realidad tal como se presenta, sin hacer manipulación alguna de la variable. Es de tipo no experimental ya que no se manipulo la variable de estudio, además es de corte transversal .Los resultados fueron: Los principales factores que han intervenido en la rotación del personal en los restaurantes del distrito de Huanchaco periodo 2015-2016 son: actividad laboral con un 83%, reducción de personal 30% y riesgos laborales con un 42%.La conclusión fue que con un hallazgo adicional encontramos además a diferencia de lo que establece la teoría también aparece en tres casos el factor de una mejor propuesta de trabajo con un mejor salario, con mejores condiciones laborales y más .

Pichucho (2016) en su investigación: “Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del call center 104 de andinatel S.A”. tesis de grado para la obtención del título de ingeniero en administración de empresas y RRHH de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito. El objetivo general de la investigación fue diseñar una propuesta que disminuya la rotación de personal en el call center 104 andinatel S.A. y como se puede revertir esta situación laboral para alcanzar la calidad y eficiencia en el servicio de telefonía pública; por el tipo de investigación se concluye que es descriptiva, la población sujeta a estudio del call center 104 de andinatel S.A ; son todos los empleados de planta es decir quienes cobran en el rol de la empresa y los empleados tercerizados que trabajan en andinatel que tiene relación dependiente con una empresa de servicios de provisión personal.El número de empleados del call center son 42 empleados de nómina y 35 empleados tercerizados; total 77 empleados en la planta y tercerizados.Arribo a la conclusión: el índice de rotación de personal en el call center 104; es 57.14% ; constituye un índice de rotación sumamente alto para el medio ecuatoriano;el índice nominal y saludable está en 15%.Esta situación ha ocasionado en muchas ocasiones fallas en el servicio de información a los usuarios , en los turnos de trabajos diarios , baja motivación en el trabajo, y otros

Miranda (2015) se realizó el estudio sobre: “Rotación laboral en representantes de venta en terreno de una empresa de distribución para retail de productos de consumo masivo” cuyo problema, “se presentan actualmente en algunos sectores de la economía nacional está el paulatino aumento de la rotación laboral. Se puede decir que la rotación es consecuencia de la influencia directa de variables externas tales como la oferta y

demanda en el mercado, e internas que pueden referirse a políticas de recursos humanos de la empresa. Es por esto, que se decidió realizar un análisis para detectar que factores pueden estar incidiendo en el elevado número de rotación de representantes de venta en terreno de una empresa de distribución a canales retail de productos consumo masivo. Para esto se realizó una encuesta a los representantes de venta cuyo motivo de desvinculación fue renuncia voluntaria, con el fin de detectar cuáles fueron los motivos de su salida. Los resultados obtenidos revelan que la principal causa de salida se relaciona la disonancia entre la remuneración percibida y el desempeño, y dentro de los motivos secundarios está la baja posibilidad de desarrollo, percepción de inseguridad, problemas de comunicación con la jefatura y presión por estructura de trabajo”.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Rotación de personal

1.3.1. 1 Teoría de la rotación de personal

Según Mobley (1977) define la rotación es como “el retiro voluntario e involuntario de una persona de una organización de la cual recibe un salario”. Dentro de la definición no se consideran los movimientos internos o transferencias de una organización y se hace énfasis en el retiro voluntario o involuntario, la separación voluntaria se inicia por parte del empleado, y el retiro involuntario lo emprende la organización. Las consecuencias negativas de la rotación de personal, al amparo de este modelo son: los costos, perturbación en el desempeño, perturbación en los aspectos sociales y de comunicación, baja moral e indiferencia en las estrategias de control. Y las consecuencias positivas son: desplazamiento de trabajadores con bajo desempeño, innovación, flexibilidad y adaptabilidad y reducción de conflictos en el ambiente laboral, este modelo se reconoce que existen diferentes individuales en la secuencia de las fases que sigue cada sujeto para llegar a la decisión de rotación.

1.3.1. 2 Definiciones de la rotación de personal

Agustín (2005), nos indica que el concepto de rotación es el número de trabajadores que

salen y vuelven a entrar comparados al número general trabajadores de una empresa, sector, jerarquía, departamento o puesto laboral .

Álvarez (2013) nos afirma que la rotación de personal constituye un toque de atención para el empresario, ya que puede estar indicando que algunos de los parámetros que hacen al factor humano en la empresa no está siendo manejada apropiadamente .

Castillo (1993) manifiesta que el índice de rotación está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal en la organización, en un período de tiempo. Estos datos se pueden utilizar como un indicador de gestión, y con base a esto tomar decisiones de retención.

Chiavenato (2012), nos afirma que la rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

Paredes (2011) manifiesta que el cambio continuo de la mano de obra de una organización, de acuerdo a los ingresos y retiros que se den en un tiempo determinado. Con relación al índice de rotación, si es bajo se considera que existe envejecimiento de mano de obra y si el índice es alto se considera que la organización está en peligro y debe tomar medidas al respecto.

1.3.1.3 Dimensiones de la rotación de personal

A. Proceso de ajuste de plantillas

Álvarez (2013) manifiesta que el proceso de ajuste de plantilla se debe al crecimiento o descenso de la actividad de venta, ya que la existencia de ventas estacionales (vacaciones, campañas navideñas y rebajas) hacen que las contrataciones de vendedores terminen en determinados momentos del año.

Indicadores

1. Crecimiento de actividad de venta

Álvarez (2013) manifiesta que es una magnitud de gran importancia ya que son ingresos contables en un tiempo determinado que evaluara el desempeño y solvencia.

2. Descenso de actividad de venta

Álvarez (2013) manifiesta que es la acción de descender o que va en bajada de la depreciación de valor, coste o magnitud de un bien .

B. Actividad laboral

Díaz (2013) manifiesta que la actividad laboral es la forma de prestación del trabajo se diversifica de acuerdo con cada actividad laboral y de la forma de cómo se desarrolla, surgen las ideas de la monotonía de esas acciones (identidad de contenido) y el ritmo con que se realiza (identidad de frecuencia).

Indicadores

1. Identidad de contenido

Díaz (2013) manifiesta que en la actividad laboral surgen las ideas de la monotonía de las acciones que el empleado realiza.

2. Identidad de frecuencia

Díaz (2013) manifiesta que es el ritmo de cómo se realiza una actividad laboral.

C. Prevención en los riesgos laborales

Rojo (2013) manifiesta que la prevención en los riesgos laborales deben efectuarse por personal cualificado, es decir por el desempeño de funciones de nivel superior debe haber un experto especializado por cada una de las disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociales .

Indicadores

1.Seguridad laboral

Rojo (2013) propone que es la técnica que actúa sobre las causas de los riesgos intentando prevenir los accidentes de trabajo y así evaluar dichos riesgos.

2. Higiene industrial

Rojo (2013) manifiesta que es un conjunto de riesgos originado por el ambiente de trabajo en relación a los efectos que puede causar el trabajador previniendo así las enfermedades profesionales (contaminantes físicos, químicos y biológicos).

3. Ergonomía

Rojo (2013) manifiesta que es la técnica basada en adaptar los equipos de trabajo, el ambiente laboral y las características del puesto de trabajo a las capacidades de los trabajadores.

4. Psicosociales

Rojo (2013) manifiesta que la técnica que estudia la organización del trabajo estilos de dirección, carga de trabajo, ambiente socio laboral es decir se encarga de estudiar los riesgos de la organización como el carácter psicológico y mental .

1.3.2 Desempeño en el trabajo

1.3.2.1 Teoría del desempeño laboral

Campbell (1990) presenta en su teoría del desempeño laboral en un modelo de los 8 factores que lo componen , (1) competencias de tarea específica del puesto en el grado en que es capaz de realizar las tareas básicas o técnicas fundamentales para el trabajo también se refiere a las conductas específicas que distinguen el contenido básico de los distintos puestos ;(2) competencias de tarea no específicas del puesto ; (3) competencias en la comunicación oral y escrita ; (4) demostración de esfuerzo ya que es el grado de compromiso del trabajador con las tareas del puesto, de manera constante e intensa en

condiciones adversas;(5)mantenimiento de la disciplina personal la cual indica que el empleado evita las conductas negativas (como el consumo de alcohol y drogas en el trabajo, la infracción de las normas o el absentismo en exceso) ;(6)voluntad de facilitar el trabajo del grupo y de los empleados apoyando a los compañeros y solucionando siendo así un buen modelo ; (7) supervisión es decir la conducta dirigida a influir en el rendimiento de los subordinados mediante la interacción personal ; y (8) gestión se refiere a la conducta dirigida a articular objetivos para la unidad o empresa , organizar personas y recursos o contribuir a la resolución de situaciones problemáticas .

1.3.2.2 Definiciones del desempeño en el trabajo

Lam y Lundvall (2006) manifiesta que es la interacción entre agentes con un variado conjunto de experiencias y competencias dando desarrollo a ideas originales para nuevas responsabilidades .

Robbins (2002) manifiesta que es la actuación al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo con el contexto laboral .

Vanegas (2013) refiere que es una conducta al realizar un labor con destreza de procedimientos y motivación originando un sistema de rendimiento humano.

Campbell (1990) manifiesta que es el criterio, independiente del propósito del proceso de predicción al realizar una acción.

1.3.2.3 Dimensiones del desempeño en el trabajo

A. Desempeño por resultados

Vanegas (2013) menciona que se entiende como una acción laboral es decir son los resultados para las metas de la organización, por ello se emplean varios términos para identificar el resultado: responsabilidad, obligación, metas, output, factores críticos de éxito y estándar.

Indicadores

1. Responsabilidad

Vanegas (2013) propone que es la forma como enfrentarnos una toma de decisión es decir la oportunidad de evidenciar su labor en un trabajo en equipo, asumiendo obligaciones que le correspondan.

2. Obligación

Vanegas (2013) manifiesta que es una exigencia establecida por la autoridad y de enfrentarse a múltiples situaciones.

3. Metas

Vanegas (2013) manifiesta que es un estado motivacional positivo basado en una sensación de éxitos, derivada interactivamente tanto a la agencia como la energía dirigida hacia las empresas.

4. Output

Vanegas (2013) manifiesta que es el número de clientes conseguidos o la cantidad de productos fabricados que salen de la empresa calificando así el rendimiento del trabajador.

5. Factores críticos de éxito

Vanegas (2013) manifiesta que son elementos que permiten alcanzar objetivos que ha trazado la empresa.

6. Factores críticos estándar

Vanegas (2013) manifiesta que son las características que reúne un modelo o técnica para hacer algo concreto.

B. Desempeño por conductas evaluables

Rodríguez (2014) manifiesta que el desempeño se puede medir mediante el método El EDAC(evaluación de desempeño basado en la apreciación de las cualidades)cuya aplicación es más eficaz logrando medir estos 6 parámetros como calidad de trabajo, cantidad de trabajo, responsabilidad y actitud, iniciativa, colaboración y disciplina.

Indicadores

1.Calidad de trabajo

Rodríguez (2014) manifiesta que es el grado de perfección con el que se realiza las tareas.

2. Cantidad de trabajo

Rodríguez (2014) indica que es la capacidad de absorción de trabajos y tareas.

3. Responsabilidad y actitud

Rodríguez (2014) indica que es el grado en que el ocupante del puesto de trabajo procura que su participación en su entorno organizativo sea lo más positiva posible.

4. Iniciativa

Rodríguez (2014) indica que es la decisión espontanea ante las situaciones es decir capacidad de reacción antes situaciones no normalizadas.

5. Colaboración

Rodríguez (2014) indica que es el grado de disposición para ayudar a los demás aun sin recibir órdenes para ello y fuera de la propia actividad.

6. Disciplina

Rodríguez (2014) indica que es el grado de cumplimientos de horario, órdenes, vestuario, presencia y aseo personal.

7. Experiencia del cliente

Alcaide (2010) indico que la experiencia del cliente en todas sus interrelaciones con la empresa tiene que ser memorable, digna de ser recordada con agrado y de ser contada con alegría a parientes, amigos, afines y colegas.

8. Incentivos y privilegios

Alcaide (2010) indico que los incentivos y privilegios deben ser para el cliente fiel, se le debe reconocer su valor, recompensarle por su dedicación a la empresa e incluso compartir con él parte de los beneficios que generan los negocios que descubre con la organización.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por resultado en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017?

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación teórica

El presente trabajo de investigación nos ayudara a justificar y corroborar la teoría del modelo de Mobley para la variable rotación de personal y la teoría de Campbell el modelo de los 8 factores para la variable del desempeño en el trabajo, la cual ambas ayudaran a identificar porque hay un alto índices de rotación de personal y un bajo desempeño laboral en la empresa EPLI S.A.C, logrando realizar un plan de mejora de acuerdo al estudio realizado.

1.5.2 Justificación metodológica

En el presente estudio se estableció objetivos de investigación, la cual tiene como fin establecer la relación existente de ambas variables de estudio la cuales son : Rotación de personal y el desempeño en el trabajo con el fin de medir su relación , esto nos ayudara como una guía para obtener una recolección de datos y validación de instrumentos como programas estadístico como el SPSS versión 24 y así poder realizar investigaciones similares o afines a esta tesis, comprobando así su confiabilidad .

1.5.3 Justificación practica

El presente proyecto de investigación, tiene como finalidad justificar de una forma práctica porque nos permitiría ayudar a solucionar problemas que hay en la empresa EPLI S.A.C., de manera que apliquen planes de intervención o estratégicas y solucionar los problemas de nuestras variables como: “rotación de personal y el desempeño en el trabajo”.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

HG: Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017.

H2: Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C., Breña ,2017.
- b) Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C., Breña ,2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Método

La presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo.

Es hipotético deductivo porque se observa mediante las variables, se realiza un análisis de la situación de la empresa para poder desarrollar la hipótesis planteada y luego poder explicar las consecuencias o proposiciones que se aplicara en nuestro objeto de estudio.

Bernal (2010) manifiesta que es un procedimiento que se realiza a través de la afirmación en calidad de hipótesis y se busca contradecir o falsear la hipótesis, indicando conclusiones que se debe enfrentar con hecho verdaderos.

De enfoque cuantitativo porque se realizaran una medición de mis variables hacia los empleados de la empresa Epli S.A.C .

Hernández, Fernández & Baptista (2010) manifiesta que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

2.1.2 Nivel

En esta investigación se aplicara el nivel de investigación descriptivo correlacionar porque se busca información como las características de la empresa y así que se pueda encontrar la relación que existe entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa Epli S.A.C.

Hernández, Fernández y baptista (2014) indican referente al nivel descriptivo detalla las características o rasgos de un objeto de investigación.

Hernández, Fernández y baptista (2014) determina que el nivel correlacional tiene como propósito evaluar el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables.

2.1.3 Tipo

El tipo de investigación es aplicada y práctica, ya que ya que mediante el concepto básico del estudio se dará resultados que serán utilizados inmediatamente en la solución de los problemas empresariales .

Hernández, Fernández y baptista (2014) indica que la investigación aplicada nos ayuda a solucionar un problema o es útil para la mejora de un proceso o deficiencia del objeto de estudio.

Hernández, Fernández y baptista (2014) indica que la investigación es práctica ya que identifica la situación problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico .

2.1.4 Diseño

El diseño es no experimental - de corte transversal, porque no se manipularán la variables, se hallarán los resultados tan y conforme se han recopilado en la empresa y se realizan en un tiempo determinado.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) nos indica que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos .

Palella, S. y Martins, F. (2012) nos dice que este nivel de investigación se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la de describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

A continuación, se presenta la tabla 2.2.1.1 las variables de estudio en la presente investigación:

Tabla 2.2.1.1

Variables de estudio

VARIABLE	
Variable 1	Rotación de personal
Variable 2	El desempeño en el trabajo

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2 Operacionalización

A continuación, se presenta en la tabla 2.2.2.1 de la operacionalización de las variables a desarrollar:

Tabla 2.2.2.1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
		La variable 1					
P E R S O N A L	La rotación de personal constituye un toque de atención para el empresario ya que puede estar indicando que algunos de los parámetros que hacen al factor humano en la empresa no está siendo manejada apropiadamente. (Álvarez , 2013)	(Rotación de personal) , Se medirá mediante las dimensiones de Proceso de ajuste de plantillas , actividad laboral y prevención en los riesgos laborales , en una encuesta de 10 ítems.	Proceso de ajustes de plantillas	Crecimiento de actividad de venta	1	(1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) Acuerdo (5) Totalmente Acuerdo	Ordinal
				Descenso de actividad de venta	2		
			Actividad laboral	Identidad de contenido	3		
				Identidad de frecuencia	4		
			Prevenición en los riesgos laborales	Seguridad social	5,6		
				Higiene industrial	7		
				Ergonomía	8		
				Psicosociales	9,10		
R O T A C I O N D E	Es una conducta al realizar un labor con conocimientos y destreza de procedimientos y motivación originando un sistema humano (Vanegas , 2013)	La variable 2 (Desempeño en el trabajo) ,Se medirá mediante las dimensiones del Desempeño por Resultados y desempeño por conductas evaluables, en una encuesta de 12 ítems.	Desempeño por Resultados	Responsabilidad	11	1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) Acuerdo (5) Totalmente Acuerdo	Ordinal
				Obligación	12		
				metas	13		
			Desempeño por conductas	Output	14		
				Factores críticos de éxito	15		
				Factores críticos de estándar	16		
			Desempeño por evaluables	Calidad de trabajo	17		
				Cantidad de trabajo	18		
				Responsabilidad y Actitud	19		
				Iniciativa	20		
				Colaboración	21		
				Disciplina	22		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La presente investigación tuvo como población a 150 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C, los criterios de inclusión son: Trabajadores que trabajan en la empresa ya sean del sexo masculino o femenino.

Fernández y Baptista (2010) afirma que es una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o características.(p.173).

2.3.2 Muestra

En el presente trabajo se realizó una muestra a 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C , mediante la fórmula de educación estadística para proporciones poblacionales la cual se obtuvo un muestreo probabilístico intencional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos dice que la muestra es un subgrupo de la población del cual se recolecta los datos y debe ser representativa de esta.(pag.173).

$$N = \frac{Z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(Z^2(p*q))}{N}}$$

N = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza deseado

P = proporción de la población con la característica deseada

Q= proporción de la población sin la característica deseada

E= nivel de error dispuesto a cometer

N= tamaño de la población

Margen = 5%

Nivel de confianza = 95%

Población = 150

Tamaño de la muestra = 109

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos

En la presente investigación la técnica utilizada es la encuesta para obtener datos, la cual está para luego pasar mis datos al programa estadístico Spss versión 24 que me ayudara a interpretar los resultados de mi estudio realizado.

Palella y Martins (2012) indica que se utiliza un listado de preguntas escritas

que entregan a los sujetos en forma anónima, las responden por escrito.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario donde se observan 22 interrogantes que se respondieron con la escala de tipo Likert para realizar el cálculo. A continuación, se presenta la tabla 2.4.2.1 La estructura dimensional de las variables:

Hernández, Fernandez y Babtista (2010) mencionan que La escala de Likert es un conjunto de ítems presentados en forma afirmaciones o juicios antes los cuales se pide la reacción de los participantes .

Tabla 2.4.2.1

Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítem
ROTACIÓN DE PERSONAL	Proceso de ajustes de plantillas	1 - 2
	Actividad laboral	3 - 4
	Prevención en los riesgos laborales	5 - 10
DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	Desempeño por resultado	11 -16
	Desempeño por conductas evaluables	17-22

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presenta la tabla 2.4.2.2 acerca de la escala de tipo Likert utilizada en los cuestionarios se desarrolló mediante las siguientes categorías:

Tabla 2.4.2.2.

Categorías en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	INICIAL
1	Totalmente desacuerdo	TD
2	Desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	Acuerdo	A
5	Totalmente Acuerdo	TA

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Validación del instrumento

El instrumento que es el cuestionario ha sido sujeto a la validez de 3 expertos quienes dieron su opinión respecto a las preguntas de investigación sometidas a las bases teóricas .

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen la validez “ la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y que bien lo hace” (p.200).

A continuación, se presenta la tabla 2.4.3.1 las validaciones de los expertos:

Tabla 2.4.3.1

Validación de expertos

N°	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
Experto 1	Mg.Mairena Fox Petronila Liliana	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr.Narciso Fernandez Saucedo	Aplicable	Investigador
Experto 3	Mg.Carlos Antonio Casma Zarate	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

En la presente investigación se ha medido la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y se utilizado una prueba piloto a 30 trabajadores.

Luego de procesar los datos se obtiene un coeficiente de detallado en la tabla 2.4.4.1. Al observar el valor del resultado por el estadístico de Alfa de Cronbach, se concluyó que el instrumento tiene confiabilidad alta según muestra en la tabla 2.4.4.2

Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan que la confiabilidad se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto produce iguales resultados.(p.200).

A continuación, se muestra en la Tabla 2.4.4.1 el resumen de procesamiento de casos, el cual son los resultados del SPSS 24 que realizaron en una prueba piloto compuesta de 30 encuestados:

Tabla 2.4.4.1*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

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

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Asimismo, a continuación, se presentan la Tabla 2.4.4.2 el cual muestra el estadístico de fiabilidad y la Tabla 2.4.4.3 detalla la escala de medidas para evaluar el coeficiente de alfa de Cronbach:

Tabla 2.4.4.2*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	22

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Tabla 2.4.4.3*Medidas de consistencia interna e interpretación de coeficiente*

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Analizando los resultados obtenidos se observa que el Alfa de Cronbach tiene una fiabilidad de 0.961, se comprueba que el instrumento tiene confiabilidad muy alta.

2.5 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos en las encuesta fueron incorporados en una base de datos en el programa EXCEL y luego trasladados al programa (IBM® SPSS) versión 24; donde se analizaron las variables cuantitativas (Rotación de personal y desempeño en el trabajo) empleando métodos no paramétricos.

A continuación se realizó la prueba de normalidad de las variables de rotación de personal y el desempeño en el trabajo utilizando el método de Kolmogorov – Smirnov.

Luego de identificar las variables y sus indicadores (escala de Lickert) que tienen una escala ordinal .Si las variables son ordinales cuantitativas (escala de Lickert) y no tienen una distribución normal utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman en el programa IBM SPSS versión 24. Para el análisis estadístico se considerará estadísticamente significativa una probabilidad de $p < 0.05$.

2.6 Aspectos éticos

A continuación, se presenta la Tabla 2.6.1 el cual muestra los aspectos éticos de la presente investigación:

Tabla 2.6.1

Aspectos éticos del investigador

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los empleados de la empresa aceptaron participar en este proyecto de investigación ya que saben que esto ayudara a mejorar los problemas de la empresa en el entorno laboral.
Confidencialidad	Cada persona fue informado sobre la confidencialidad de la encuesta realizada y que los datos obtenidos serán guardados sin indicar los datos de los participantes.
Respeto	Se respeta las opiniones de los trabajadores, la cual mediante ello se logra obtener resultados positivos por medio de valores.
Confianza	Se estableció un trato amical y se brindo la seguridad necesaria para que los encuestados llenen los formularios

Fuente: Elaboración propia.

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizara el estadístico de Kolmogorov – Smirnov.

H₀: La distribución de la muestra sigue una distribución normal (datos paramétricos - Rho de Pearson)

H₁: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal (datos no paramétricos - Rho de Spearman)

Regla de decisión

Si el valor de Sig < 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Si el valor de Sig > 0,05, se acepta la hipótesis nula (H₀)

Se ha realizado la operación a través del programa estadístico SSPS 24, con una muestra censal de 109 encuestados el cual presentó el siguiente resultado como se muestra en la Tabla 3.1.1:

Tabla 3.1.1

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 ROTACIÓN DE PERSONAL V2 DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	,186	109	,000	,891	109	,000
	,155	109	,000	,878	109	,000

Fuente: Programa SPSS.

Interpretación

Variable1: Rotación de personal

En la tabla 3.1.1 observamos que la variable rotación de personal resulto con un valor de Sig de 0.000; de tal manera que aceptamos la H_1 (hipótesis alterna), rechazando la H_0 (hipótesis nula), por su distribución no es normal, se considera la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Variable 2: Desempeño en el trabajo

En la tabla 3.1.1 observamos Sig de 0.000; de tal manera que aceptamos la H_1 (hipótesis alterna), rechazando la H_0 (hipótesis nula), por su distribución no es normal, se considera la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.2 Análisis de los resultados estadísticos

3.2.1 Resultados por dimensión

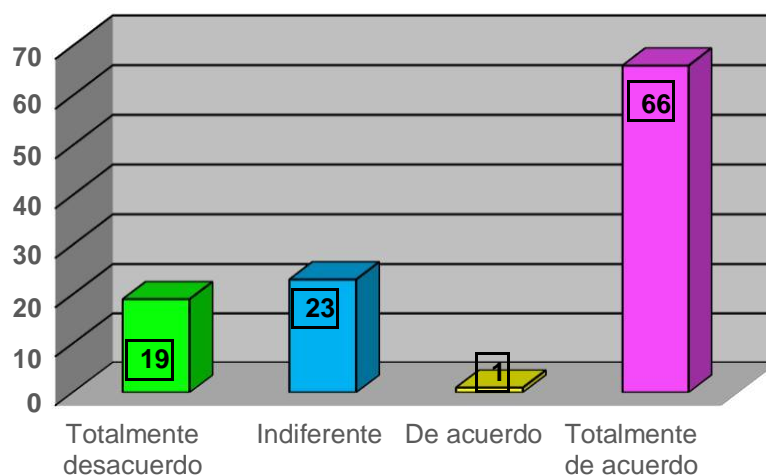
Tabla 3.2.1.1.a

Proceso de ajustes de plantillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	19	17,4	17,4	17,4
	Indiferente	23	21,1	21,1	38,5
	De acuerdo	1	0,9	0,9	39,4
	Totalmente de acuerdo	66	60,6	60,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1.1.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.1.1.a, se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Proceso de ajustes de plantillas**” de la siguiente forma: 60.6% está totalmente de acuerdo, el 21.1% menciona estar indiferente, el 17.4% está totalmente desacuerdo y el 0.9% está de acuerdo.

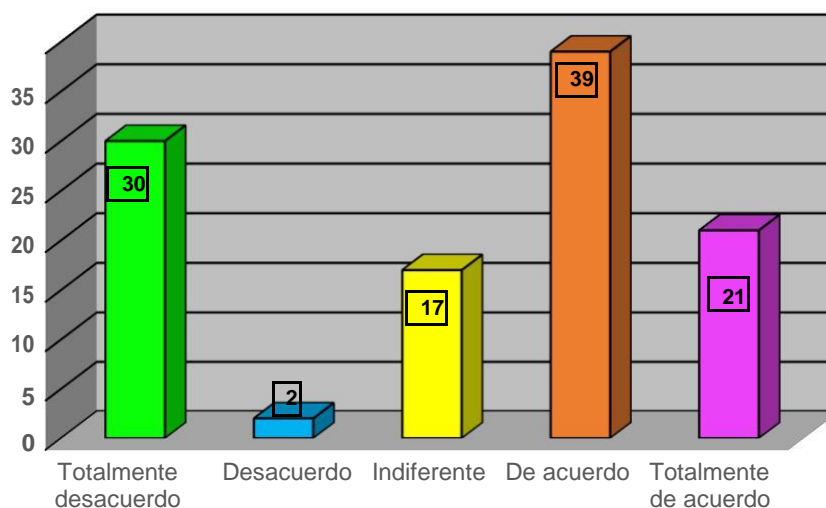
Tabla 3.2.1.2.a

Actividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente desacuerdo	30	27,5	27,5	27,5
	Desacuerdo	2	1,8	1,8	29,4
	Indiferente	17	15,6	15,6	45,0
	De acuerdo	39	35,8	35,8	80,7
	Totalmente de acuerdo	21	19,3	19,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1.2.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.1.2.a , se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Actividad laboral**” de la siguiente forma: 35.8% está de acuerdo, el 27.5% está totalmente desacuerdo, el 19.3% está totalmente de acuerdo, el 15.6% indico estar indiferente y el 1.8% está en desacuerdo.

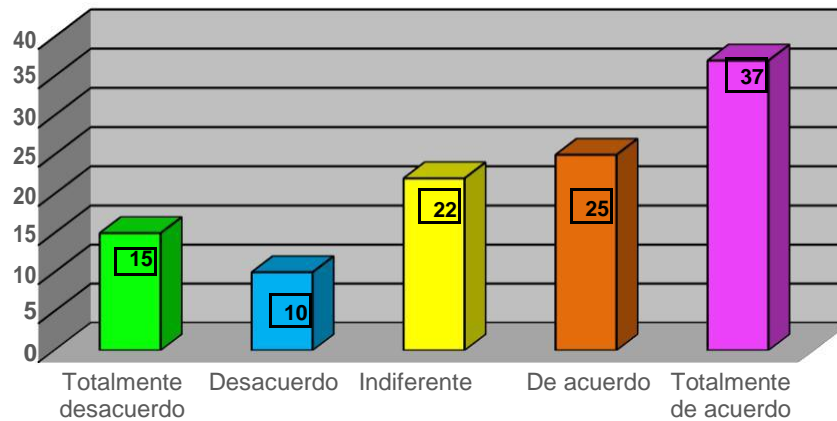
Tabla 3.2.1.3.a

Prevención en los riesgos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente desacuerdo	15	13,8	13,8
	Desacuerdo	10	9,2	22,9
	Indiferente	22	20,2	43,1
	De acuerdo	25	22,9	66,1
	Totalmente de acuerdo	37	33,9	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1.3.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.1.3.a, se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Prevención en los riesgos laborales**” de la siguiente forma: 33.9% está totalmente de acuerdo, el 22.9% menciona estar de acuerdo, el 20.2% es indiferente, el 13.8% está totalmente en desacuerdo y el 9.2% está en desacuerdo.

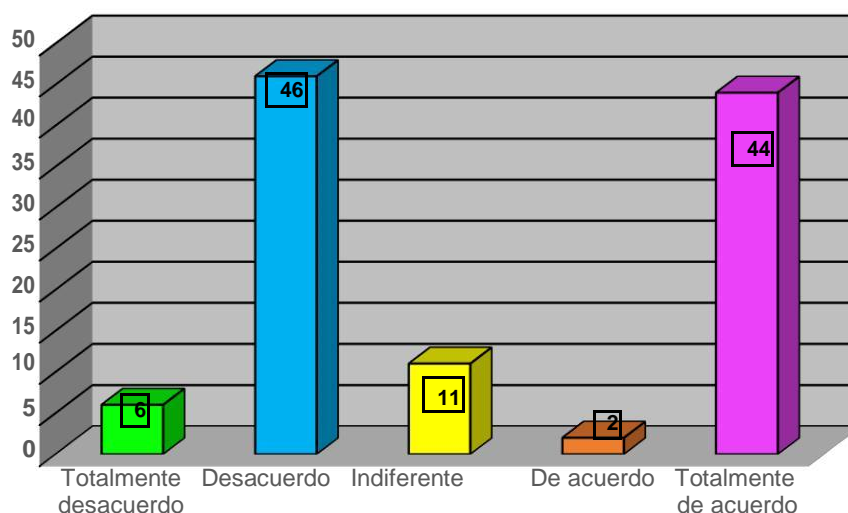
Tabla 3.2.1.4.a

Desempeño por Resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente desacuerdo	6	5,5	5,5	5,5
	Desacuerdo	46	42,2	42,2	47,7
	Indiferente	11	10,1	10,1	57,8
	De acuerdo	2	1,8	1,8	59,6
	Totalmente de acuerdo	44	40,4	40,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1.4.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.1.4.a, se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la variable “**Desempeño por Resultados**” de la siguiente forma: 5.5% está totalmente en desacuerdo, el 42.2% en desacuerdo, el 10.1% esta indiferente, el 1.8% está de acuerdo y el 40.4% está totalmente de acuerdo.

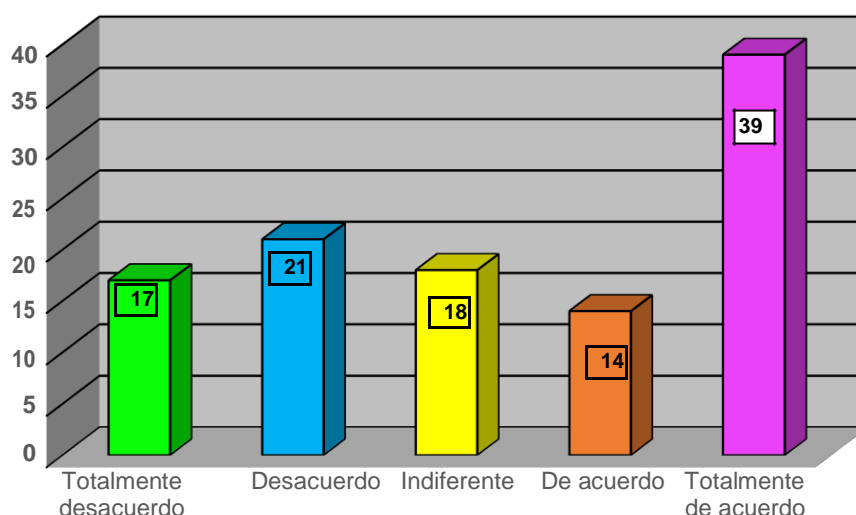
Tabla 3.2.1.5.a

Desempeño por conductas evaluables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente desacuerdo	17	15,6	15,6	15,6
	Desacuerdo	21	19,3	19,3	34,9
	Indiferente	18	16,5	16,5	51,4
	De acuerdo	14	12,8	12,8	64,2
	Totalmente de acuerdo	39	35,8	35,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1.5.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.1.5.a, se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la variable “**Desempeño por conductas evaluables**” de la siguiente forma: 15.6% está totalmente en desacuerdo, el 19.3% en desacuerdo, el 16.5% esta indiferente, el 12.8% está de acuerdo y el 35.8% está totalmente de acuerdo .

3.2.2 Resultados por variables

A continuación, la Tabla 3.2.2.1.a muestra el Nivel de la Rotación de personal en la empresa EPLI S.A.C , Breña ,2017 y la Figura 3.2.2.1.b muestra en forma de gráfico el Nivel de rotación de personal en la empresa EPLI S.A.C , Breña ,2017:

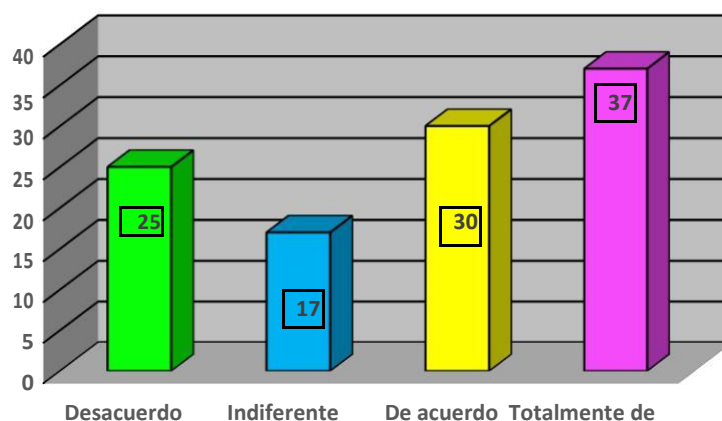
Tabla 3.2.2.1.a

Rotación de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Desacuerdo	25	22,9	22,9	22,9
Indiferente	17	15,6	15,6	38,5
De acuerdo	30	27,5	27,5	66,1
Totalmente de acuerdo	37	33,9	33,9	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1.1.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.1.1.a, se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de personal” de la siguiente forma: el 33.9% está totalmente de acuerdo, el 27.5% está de acuerdo, el 22.9% está en desacuerdo y el 15.6% es indiferente.

A continuación, la Tabla 3.2.2.2.a muestra el Nivel del desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, y la Figura 3.2.2.2 b muestra en forma de gráfico el Nivel del desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017:

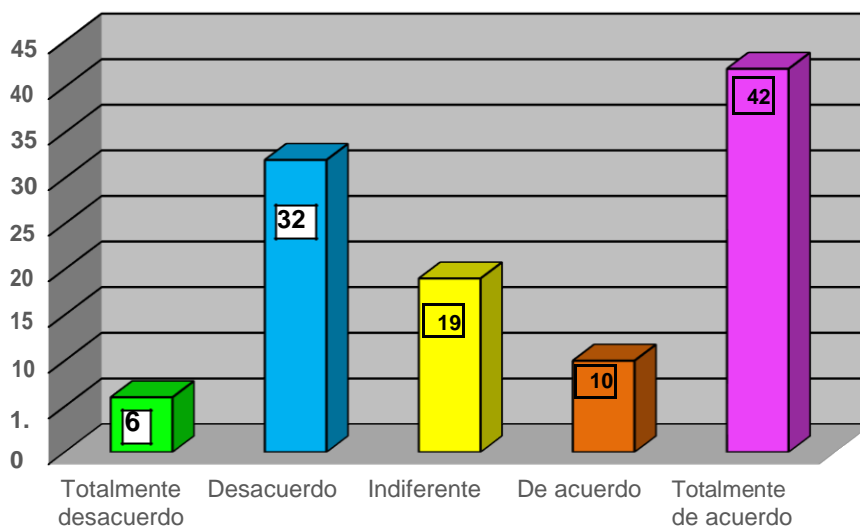
Tabla 3.2.2.2.a

Desempeño en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente desacuerdo	6	5,5	5,5
	Desacuerdo	32	29,4	34,9
	Indiferente	19	17,4	52,3
	De acuerdo	10	9,2	61,5
	Totalmente de acuerdo	42	38,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.2.2.b



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3.2.2.2.a, se observa que los 109 colaboradores de la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017, respondieron a las preguntas de la variable “**Desempeño en el trabajo**” de la siguiente forma: el 38.5% está totalmente de acuerdo, el 29.4% está en desacuerdo, el 17.4% está indiferente, el 9.2% está de acuerdo y el 5.5% está totalmente desacuerdo.

3.2.3 Prueba de hipótesis

3.2.3.1. Prueba de hipótesis general

HG: Existe relación entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C de Breña , año 2017.

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C de Breña , año 2017.

H₁: Si existe relación entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017.

A continuación, la Tabla 3.2.3.1.1. muestra de forma detallada el grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman:

Tabla 3.2.3.1.1.*Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman*

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014, p.100).

A continuación, la Tabla 3.2.3.1.2 muestra la correlación de las variables:

Significancia y decisión

- Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).
- Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Tabla 3.2.3.1.2*Correlación de variables*

		V1_ROTACIÓN_DE V2_DESEMPEÑO_EN	
		PERSONAL	EL TRABAJO
Rho de Spearman	V1_ROTACIÓN_DE_PERSONAL		
		Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,910*
		N	109
	V2_DESEMPEÑO_EN_EL_TRABAJO		
		Coficiente de correlación	,910*
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	109	

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

Interpretación:

La Tabla 3.2.3.1.2 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en 0 estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.910**, lo cual indica que es una correlación positiva perfecta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C. de Breña, año 2017.

3.2.3.2 Prueba de hipótesis específicas

H_{E1}: Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C de Breña, año 2017.

H₀: No existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C de Breña , año 2017.

H₁: Si existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C de Breña , año 2017.

A continuación, la Tabla 3.2.3.2.1 muestra la correlación entre la variable rotación de personal y la dimensión del desempeño por resultados:

Tabla 3.2.3.2.1

La correlación entre la variable rotación de personal y la dimensión del desempeño por resultados

			V1_ROTACIÓN_DE_ _PERSONAL	V2_D1_DESEMPEÑO_ POR_RESULTADOS
Rho de Spearman	V1_ROTACIÓN_ DEL_PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2_D1_ DESEMPEÑO_POR RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Interpretación:

La Tabla 3.2.3.2.1 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.787**, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación muy fuerte entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C. de Breña, año 2017.

H_{E2}: Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C. de Breña, año 2017.

H₀: No existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C de Breña , año 2017.

H₁: Si existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C de Breña , año 2017.

A continuación, la Tabla 3.2.3.2.2 muestra la correlación entre la variable rotación de personal y la dimensión del desempeño por conductas evaluables:

Tabla 3.2.3.2.2

La correlación entre la variable rotación de personal y la dimensión del desempeño por conductas evaluables

			V1_ROTACIÓN_DE PERSONAL	V2_D2_DESEMPEÑO POR_CONDUCTAS EVALUABLES
Rho de	V1_ROTACIÓN_DE_	Coefficiente de correlación	1,000	,959**
Spearman	PERSONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2_D2_DESEMPEÑO_ POR_CONDUCTAS_	Coefficiente de correlación	,959**	1,000
	EVALUABLES	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Interpretación:

La Tabla 3.2.3.2.2 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.959**, lo cual indica que es una correlación positiva perfecta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C. de Breña, año 2017.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Primera

Nuestro estudio tuvo como objetivo general conocer la relación existente entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa Epli S.A.C. Se utilizó para el análisis la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov donde se demostró ($p < 0.00$) con un índice de correlación de 0.910**, lo cual indica que es una correlación positiva perfecta (Ver tabla 3.2.3.1.2). Estos resultados confirman la hipótesis general del proyecto de investigación. Este resultado es similar al que obtuvo Muhammad (2013), en su tesis titulada “The impact of employee turnover on the performance of an organization”. El objetivo principal del estudio es determinar el impacto de la rotación de los empleados en el desempeño de una organización. El resultado del análisis de regresión confirma que el desempeño de una organización está asociado con la rotación de los empleados. Donde el autor indica como resultado final la existencia de una relación significativa entre las variables.

Segunda

Este proyecto tiene como primer objetivo específico determinar la relación existente entre la rotación de personal y el desempeño por resultado en la empresa Epli S.A.C. Se utilizó para el análisis la prueba de normalidad de Kolmogorov smirnov donde se determinó la correlación entre las dos variables de “Rotación de personal” y “Desempeño por resultados” $p < 0.05$ con un índice de correlación de 0.787 que es una correlación positiva muy fuerte ver tabla (Ver tabla 3.2.3.2.1). Estos resultados confirman la primera hipótesis específica del proyecto de investigación. Este resultado es similar al que obtuvo Arroyo (2015) en la tesis “Desempeño por resultados y la tasa de rotación de personal en la empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo 1: 2014”. El presente trabajo de investigación se elaboró con la finalidad de determinar la relación existente entre sus variables. Donde se tuvo una correlación de manera positiva. Con este estudio de investigación se concluye que el desempeño por resultado

conjunta contribuye a disminuir la tasa de rotación de personal, estableciendo condiciones organizacionales que permitan la aplicación, desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales de la empresa, además que se puede elaborar un método y técnicas de gestión que contribuyen a la reducción de rotación dentro de la empresa.

Tercera

El presente proyecto de investigación tuvo como segundo objetivo específico determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa Epli S.A.C. Se utilizó para el análisis la prueba de normalidad de Kolmogorov - smirnov donde se determinó la correlación entre las dos variables “la rotación de personal” y “el desempeño por conductas evaluables” $p < 0.05$ ”, con un índice de correlación de 0.959**, lo cual indica que es una correlación positiva perfecta. (Ver tabla 3.2.3.2.2). Estos resultados confirman nuestra segunda hipótesis específica del proyecto de investigación. Este resultado es similar al que obtuvo , Namasaka, Poipoi y Mamuli (2013), en su trabajo de investigación denominado " Effects of staff turnover on the performance of the work results of the employees at the Masinde Muliro University of Science and Technology ".La elevada rotación del personal afecta al buen funcionamiento de las instituciones. Este estudio estableció el efecto de la rotación de personal en las conductas de los trabajadores en la Universidad de Masinde Muliro de Ciencia y Tecnología (MMUST).El autor indica como resultado final la existencia de una relación significativa entre las variables. El estudio estableció que la rotación de personal provoca la disminución de resultados laborales es decir baja productividad.

V. CONCLUSIONES

Los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera: Se concluye que existe relación entre la rotación de personal y el desempeño en la empresa Epli S.A.C , debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna , ya que el nivel de significancia encontrada es de 0,000 siendo menor a la significancia de trabajo de 0.05. Además, se determina a través de la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.910 el cual confirma una correlación positiva perfecta entre las variables de estudio (Ver tabla 3.2.3.1.2).

Segunda: Se concluye que existe relación entre la rotación de personal y el desempeño por resultados en la empresa Epli S.A.C , debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna , ya que el nivel de significancia encontrada es de 0,000 siendo menor a la significancia de trabajo de 0.05. Además, se determinó a través de la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.787 el cual confirma una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio (Ver tabla 3.2.3.2.1).

Tercera: Se concluye que existe relación entre la rotación de personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa Epli S.A.C , debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna , ya que el nivel de significancia encontrada es de 0,000 siendo menor a la significancia de trabajo de 0.05. Además, se determinó a través de la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.959 el cual confirma una correlación positiva perfecta entre las variables de estudio (Ver tabla 3.2.3.2.2).

VI. RECOMENDACIONES

Se plantearon las siguientes recomendaciones con el propósito de que una Institución de Estado o empresa privada lo consideren para emplear en la empresa consultora Epli S.A.C .

Primera: Se recomienda para disminuir el alto índice de rotación de personal, realizar una evaluación periódicamente midiendo así el nivel de desempeño que realiza el personal de la empresa con la finalidad de evaluar y poder corregir los errores a tiempo.

Segunda: Se propone realizar un programa de incentivos (bonos alimenticios) estos incentivos se darán en función al grado de cada área que pertenecen y así motivar a los trabajadores cumplir las metas individuales y grupales .

Tercera: Se recomienda dar reconocimiento a los trabajadores que destaquen por sus cualidades y así se sientan satisfechos y puedan lograr los objetivos que la empresa propone .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites, K. (2015). *Influencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrias. San Jacinto S.A.A., año 2014* . Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5132/ALVITES%20LAIZA%20KELY%20LISBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez , Marcos (2013) . *Cuadro de mando retail* .Barcelona :Profit.editorial
- Arroyo, Y. (2015). *La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la empresa Compartamos Financiero, sucursal Trujillo 1* .Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1945/arroyogamboa_yessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Babcock P. (2014). *Los profesionales de los recursos humanos trabajan continuamente Para controlar las tasas de rotación de empleados* .Recuperado de: <https://www.shrm.org/pages/default.aspx>
- Bahamonde, A. & Sarabia (2015). *Identificación de factores de laborales que influyen en la rotación de personal de Econofarm S.A. (Tesis Pregrado)*. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5887/1/62%20MKT.pdf>
- Becker ,(2015) . *El efecto negativo de la rotación de personal en una organización* Recuperado de: <https://www.ama.org/publications/Recursos.humanos/Pages/how.modern-personal-mix.aspx>.
- Beer ,(2015) . *La rotación de los empleados incurre en costos de oportunidad para los empleados* . Recuperado de: <http://200.35.84.131/costos/bases/marc/texto/9209-13-08046.pdf>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica* (3° ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Campbell, J.P.(1990).Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette and L.M. Hough . (eds) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press. Recuperado de: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pe/Documents/finance/CEX_Pe
- Chiavenato,E.(2000). *Administración de recursos humanos*. (6ta ed.).Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana.
- Diaz Moliner (2017). *“Guía de práctica para la prevención de riesgos laborales ”* (5 edición).Mexico : editorial lex nova

- Durbin ,(2014) . *La rotación de personal puede ser un problema para las mypes*
 Recuperado de:
<http://los-costes-mypes-rotación-de-personal.pdf>
- Fischman ,(2016) . *Evaluación de desempeño*. Recuperado de :
<http://recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>
- Gil (2015) . *La Seguridad en el trabajo : ¿Las empresas peruanas están dispuestas a Invertir en seguridad ?*/Recuperado de:
<http://accidentes-empresas-peruanas-dispuestas-invertir-seguridad-235197>.
- Goodwin ,Frenkel & Groth (2012).*Relaciones entre el trabajo emocional, el desempeño Laboral y la rotación* Recuperado de:
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9209-13-08046.pdf>.
- Griffin ,(2015). *El desempeño en el trabajo es más que la capacidad del empleado*
 Recuperado de:
<http://mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores.pdf>.
- Harris (2014). *La alta rotación de los empleados reduce los incentivos en la empresa*
 Recuperado de:
<http://estrategias-para-reducir-la-rotación-voluntaria-en-tu-organización>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (7° ed.) México: McGraw-Hill.
- Mobbley,(1977) .El modelos de Mobbley y sus versiones simplificadas.Investigaciones Europeas y de Dirección y Economía de la Empresa Vol. 10, N° 3, 2004, pp. 157-169, ISSN: 1135-2523
- Moreno (2014). *La rotación daña a la empresa por los sobre costos*. Recuperado de:
<http://empresa/rotacion-de-colaboradores-y-su-costo-un-desastre-economico/>
- Muhammad, T. (2013). *The impact of employee turnover on the performance of an organization*. Recuperado de <http://journal-archieives27.webs.com/700-711.pdf>
- Namasaka , D., Poipoi, M. & Mamuli, L. (2013) . *Effects of staff turnover on the performance of the work results of the employees the Masinde muliro. University of science and Technology* .Recuperado de:
<https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/38819/39920>.
- Paredes, M.(2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado*
 Recuperado de :<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>

- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas – Venezuela. ISBN: 980-273-445-4. Recuperado de:
<https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Piazzze ,(2015). La rotación de personal y el funcionamiento del desempeño en pequeñas empresas. Recuperado de:
<http://dspace.economia/sectores/impacto-de-la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-46479>
- Pillajo, G. (2016). *Factores que originan la rotación de personal en una distribuidora de productos de consumo masivo en la Ciudad de Quito*. Recuperado de:
<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/5518/1/UDLA-EC-TPO-2016-04.pdf>
- Rodriguez,S.(2004).El modelo de gestión de recursos humanos Barcelona:Editorial uoc
- Sarabia ,y Bahamonde (2015). *Identificación de factores de riesgo psicológico que influye en la rotación de personal de Econofarm S.A*. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7452>
- Vanegas,(2013). *Psicología organizacional (primera edición)* Bogota : Editorial Ecoe
- Villanueva ,(2014) . *Factores para mejorar el desempeño laboral en las empresas*
Recuperado de:
<http://recursos-humanos/mejorar-desempeño-empleados-empresa>
- Yllarita, (2016). *Factores que han intervenido en la rotación del personal en los Restaurantes del Distritos de huanchaco*. Recuperado de :
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/462>

ANEXOS

ANEXO A

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Lima , 03 de Julio de 2017

Estimado Sr.

Docente de la escuela de Administración

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que , teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación , he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada "Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C , Breña ,2017"".

Para cumplir con lo solicitado,le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no . En este segundo caso ,les agradecería nos sugiera como debe mejorarse .

Agradeciendole de manera anticipada por su colaboración , me despido de usted ,
Atentamente



Benancio Robles , Evelyn Brigitte

DNI : 47635252

Rotación de personal y el desempeño en el trabajo

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la rotación de personal y el desempeño en el trabajo de la empresa.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes.

TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTALMENTE ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	Consideras que la organización capta personal en temporadas de producción de mayor demanda.					
2	Cuando la organización baja su productividad, consideras que existe excedencia de personal.					
3	Si decides retirarte de la organización es por causa de la monotonía de tu trabajo.					
4	Consideras que la actividad que desarrollas permanentemente tenga espacios intercalados con el propósito de no llegar a la rutina.					
5	En la organización dan a conocer a sus colaboradores las políticas de seguridad laboral.					
6	Consideras que la organización tiene una área orientada a la atención de accidente del trabajo.					
7	Cuando un colaborador padece de enfermedades (respiratorio, dermatológico, digestivo, entre otros), la organización le da descanso médico.					
8	El ambiente laboral donde se desarrolla las actividades diarias, cumple los requisitos mínimos necesarios para el trabajo (luz, ventilación, equipos).					
9	El jefe inmediato tiene un trato amable para comunicar las actividades delegadas.					
10	La organización cuenta con un área de apoyo psicológico con el propósito de disipar el trabajo bajo presión.					
11	Me considero una persona responsable en la cual mi jefe me puede delegar funciones.					
12	Llego puntualmente a mi puesto laboral porque estoy en la obligación de hacerlo.					
13	Mi trabajo lo realizo cumpliendo todas las actividades encomendadas.					
14	Mi jefe inmediato me solicita un reporte para informar a cerca de todos los productos terminados para su comercialización.					
15	Planifico mis actividades diarias para cumplir con el trabajo encomendados.					
16	Los procesos de producción están establecidos con patrones de estándares de calidad.					
17	La organización valora el trabajo de sus colaboradores al reconocer que todos los procesos se realizan con ausencia de errores.					
18	Cuando mi jefe inmediato solicita un determinado número de productos terminados, los realizo en el tiempo establecido.					
19	Acepto el reto, cuando mi jefe considera cambiarme de puesto.					
20	Mi jefe inmediato escucha las opiniones que los trabajadores comunican para mejorar los procesos de producción.					
21	En la organización existe un clima favorable para realizar trabajo en equipo.					
22	La organización se preocupa de que sus colaboradores inicien sus procesos de producción con puntualidad, orden y limpieza.					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Fecha de la observación: 2023-09-15
 Nombre y apellido del docente: Mg. Carlos Antonio Corona Zurita

CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIAS	EVALUACIÓN	PUNTAJE		
					1	2	3
Eficacia docente	Plan de aula o plan de clase	El docente elabora un plan de aula o plan de clase	Se observó un plan de aula o plan de clase	SI	X		
		El plan de aula o plan de clase es claro y detallado	Se observó un plan de aula o plan de clase claro y detallado	SI	X		
	Metodología	El docente utiliza métodos de enseñanza variados	Se observó el uso de métodos de enseñanza variados	SI	X		
		El docente utiliza recursos educativos variados	Se observó el uso de recursos educativos variados	SI	X		
	Estrategias de enseñanza	El docente utiliza estrategias de enseñanza apropiadas	Se observó el uso de estrategias de enseñanza apropiadas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de enseñanza innovadoras	Se observó el uso de estrategias de enseñanza innovadoras	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de enseñanza creativas	Se observó el uso de estrategias de enseñanza creativas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de enseñanza efectivas	Se observó el uso de estrategias de enseñanza efectivas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de enseñanza flexibles	Se observó el uso de estrategias de enseñanza flexibles	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de enseñanza desafiantes	Se observó el uso de estrategias de enseñanza desafiantes	SI	X		
Estrategias de evaluación	Evaluación	El docente utiliza métodos de evaluación variados	Se observó el uso de métodos de evaluación variados	SI	X		
		El docente utiliza recursos de evaluación variados	Se observó el uso de recursos de evaluación variados	SI	X		
	Evaluación	El docente utiliza estrategias de evaluación apropiadas	Se observó el uso de estrategias de evaluación apropiadas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de evaluación innovadoras	Se observó el uso de estrategias de evaluación innovadoras	SI	X		
	Evaluación	El docente utiliza estrategias de evaluación creativas	Se observó el uso de estrategias de evaluación creativas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de evaluación efectivas	Se observó el uso de estrategias de evaluación efectivas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de evaluación flexibles	Se observó el uso de estrategias de evaluación flexibles	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de evaluación desafiantes	Se observó el uso de estrategias de evaluación desafiantes	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de evaluación claras	Se observó el uso de estrategias de evaluación claras	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de evaluación detalladas	Se observó el uso de estrategias de evaluación detalladas	SI	X		
Estrategias de gestión	Gestión	El docente utiliza métodos de gestión variados	Se observó el uso de métodos de gestión variados	SI	X		
		El docente utiliza recursos de gestión variados	Se observó el uso de recursos de gestión variados	SI	X		
	Gestión	El docente utiliza estrategias de gestión apropiadas	Se observó el uso de estrategias de gestión apropiadas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de gestión innovadoras	Se observó el uso de estrategias de gestión innovadoras	SI	X		
	Gestión	El docente utiliza estrategias de gestión creativas	Se observó el uso de estrategias de gestión creativas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de gestión efectivas	Se observó el uso de estrategias de gestión efectivas	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de gestión flexibles	Se observó el uso de estrategias de gestión flexibles	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de gestión desafiantes	Se observó el uso de estrategias de gestión desafiantes	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de gestión claras	Se observó el uso de estrategias de gestión claras	SI	X		
		El docente utiliza estrategias de gestión detalladas	Se observó el uso de estrategias de gestión detalladas	SI	X		

[Handwritten signature]

MINISTERIO DE LA DEFENSA DEL INTERIOR Y DE LA FAMILIA DE BAHO

Informe de Investigación: Estado de avance del desarrollo de un taller de capacitación para A.C. de la U.F.T.

Actividad y nombre del investigador: Desarrollo de un taller de capacitación

Actividad y nombre de apoyo: DR. Narciso Fernandez Juncos

INDICADOR	DESCRIPCION	ACCIONES	INDICACIONES	FECHA	PROCESO DE TRABAJO		
					COMPLETADO	EN CURSO	POR REALIZAR
Estrategia de gestión	Estrategia de gestión de recursos	Definición de objetivos de corto plazo	Definición del objetivo general y de los objetivos específicos de corto plazo				
		Definición de objetivos de largo plazo	Definición del objetivo general y de los objetivos específicos de largo plazo				
	Estrategia de gestión de personal	Definición de personal	Definición del personal que se requiere para el desarrollo del taller				
		Definición de recursos	Definición de los recursos necesarios para el desarrollo del taller				
	Estrategia de gestión de actividades	Definición de actividades	Definición de las actividades que se realizarán durante el taller				
		Definición de recursos	Definición de los recursos necesarios para el desarrollo del taller				
		Definición de personal	Definición del personal que se requiere para el desarrollo del taller				
		Definición de actividades	Definición de las actividades que se realizarán durante el taller				
		Definición de recursos	Definición de los recursos necesarios para el desarrollo del taller				
		Definición de personal	Definición del personal que se requiere para el desarrollo del taller				
Estrategia de gestión de resultados	Estrategia de gestión de recursos	Definición de objetivos de corto plazo	Definición del objetivo general y de los objetivos específicos de corto plazo				
		Definición de objetivos de largo plazo	Definición del objetivo general y de los objetivos específicos de largo plazo				
	Estrategia de gestión de personal	Definición de personal	Definición del personal que se requiere para el desarrollo del taller				
		Definición de recursos	Definición de los recursos necesarios para el desarrollo del taller				
	Estrategia de gestión de actividades	Definición de actividades	Definición de las actividades que se realizarán durante el taller				
		Definición de recursos	Definición de los recursos necesarios para el desarrollo del taller				
		Definición de personal	Definición del personal que se requiere para el desarrollo del taller				
		Definición de actividades	Definición de las actividades que se realizarán durante el taller				
		Definición de recursos	Definición de los recursos necesarios para el desarrollo del taller				
		Definición de personal	Definición del personal que se requiere para el desarrollo del taller				

[Handwritten signature]

INFORMAZIONE SUL RAPPRESENTANTE DELLA SOCIETA'

Il sottoscritto/a _____, titolare di un'attività di intermediazione in servizi finanziari, è iscritto/a all'Albo dei Rappresentanti della Società, n. _____ del _____/20____.

La società di cui è rappresentante è: **MSC Retronika Zbirarna Mariva FOJ**

CATEGORIA	DESCRIZIONE	SOGGETTO	RISULTATO	MOTIVAZIONE	MISURE PREVENTIVE				
					ESISTE	EFFICACE	APPLICATA		
Società di servizi finanziari	Società di servizi finanziari	Qualifica del titolare di attività	Esistente	Il titolare ha la qualifica di rappresentante di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Qualifica del rappresentante	Esistente	Il rappresentante ha la qualifica di rappresentante di intermediazione in servizi finanziari.		X			
	Società di servizi finanziari	Struttura organizzativa	Esistente	La struttura organizzativa è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Struttura finanziaria	Esistente	La struttura finanziaria è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
	Società di servizi finanziari	Società di servizi finanziari	Regole interne	Esistente	Le regole interne sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X		
			Politica di rischio	Esistente	La politica di rischio è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X		
			Procedura	Esistente	Le procedure sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X		
			Controlli	Esistente	Il sistema di controlli è adeguato all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X		
			Informazioni	Esistente	Le informazioni sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X		
			Trasparenza	Esistente	Le informazioni sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X		
Società di servizi finanziari	Società di servizi finanziari	Struttura organizzativa	Esistente	La struttura organizzativa è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Struttura finanziaria	Esistente	La struttura finanziaria è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Regole interne	Esistente	Le regole interne sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Politica di rischio	Esistente	La politica di rischio è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Procedura	Esistente	Le procedure sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Controlli	Esistente	Il sistema di controlli è adeguato all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Informazioni	Esistente	Le informazioni sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Trasparenza	Esistente	Le informazioni sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Struttura organizzativa	Esistente	La struttura organizzativa è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Struttura finanziaria	Esistente	La struttura finanziaria è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
Società di servizi finanziari	Società di servizi finanziari	Qualifica del titolare di attività	Esistente	Il titolare ha la qualifica di rappresentante di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Qualifica del rappresentante	Esistente	Il rappresentante ha la qualifica di rappresentante di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Struttura organizzativa	Esistente	La struttura organizzativa è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Struttura finanziaria	Esistente	La struttura finanziaria è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Regole interne	Esistente	Le regole interne sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Politica di rischio	Esistente	La politica di rischio è adeguata all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Procedura	Esistente	Le procedure sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Controlli	Esistente	Il sistema di controlli è adeguato all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Informazioni	Esistente	Le informazioni sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			
		Trasparenza	Esistente	Le informazioni sono adeguate all'attività di intermediazione in servizi finanziari.		X			

Firma del rappresentante: *[Firma]*

ANEXO B:
MATRIZ DE
CONSISTENCIA

ROTACION DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA EPLI S.A.C ,BREÑA-2017								
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA		
GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa Epli S.A.C, Breña, 2017?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el rendimiento laboral del personal de la empresa EPLI S.A.C., Breña ,2017.	GENERAL: Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa Epli S.A.C, Breña, 2017?	VARIABLE 1: Rotación de personal	Proceso de ajuste de plantilla	La investigación es hipotético - deductivo	Colaboradores de la empresa Epli S.A.C		
				Actividad laboral	ENFOQUE			
				Prevención en los riesgos laborales	Cuantitativo			
ESPECÍFICOS: A. ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa Epli S.A.C, Breña , 2017? B. ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa Epli S.A.C, Breña ,2017?	ESPECÍFICOS A) Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017. B) Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa EPLI S.A.C., Breña, 2017.	ESPECÍFICOS: a) Si existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por resultados en la empresa Epli S.A.C, Breña ,2017 b) Si Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño por conductas evaluables en la empresa Epli S.A.C, Breña ,2017	VARIABLE 2: El desempeño en el trabajo	Desempeño por resultados	TIPO	Encuesta con escala tipo Likert		
					Aplicada			
					NIVEL			
					Descriptivo - correlacional	DISENO	No experimental y de corte transversal	INSTRUMENTOS
				Desempeño por conductas evaluables				