



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA ROTACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA FINANSOL, EN LA CIUDAD DE HUARAZ, AÑO 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

**IBARRA LLANOS, ESTEFANI GLADIS**

**ASESOR**

**Dr. LEÓN ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA – PERÚ**

**2016**

## Página del Jurado



---

Dr. Lessner Augusto León Espinoza

**Presidente**



---

Dra. Maribel Rodriguez Rodriguez

**Secretaria**



---

Dra. Mairena Fox Liliana

**Vocal**

### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo ante todo a Dios, que es la fe y esperanza que me motiva día a día en mi camino al éxito, y me ayuda a ser mejor cada día, así también a mis padres que son el soporte y motor en mi vida junto con mis hermanos de los cuales aprendí mucho; son lo más importante, no sin mencionar a mi mejor amigo el cual siempre está ahí con una mano amiga ante cualquier situación, gracias a todos ellos hoy puedo ser quien soy.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer en ante todo a Dios la luz en mi arduo camino, y quien encamina mi vida.

A mi familia, por todo el apoyo que han demostrado, y el cariño inmenso el cual me motiva a seguir adelante.

Al profesor Lessner León Espinoza, por las palabras de motivación, enseñanza y el positivismo que impregno en cada asesoría.

Y aquellas personas las cuales considero mis hermanos escogidos, los cuales demostraron que siempre están allí, en todo momento y se puedo contar con ellos siempre.

## **Declaración de autenticidad**

Yo **Estefani Gladis Ibarra Llanos**, estudiante de la Escuela de Pregrado de administración de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “La rotación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016” presentado en VII capítulos para la obtención del título profesional de licenciada en Administración, es de mi autoría.

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 presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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



Lima, octubre del 2016.

---

**Estefani Gladis Ibarra Llanos**

**DNI N° 73352779**

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La rotación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atentamente,

La Autora

## Índice

	<b>Pág.</b>
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos Previos	11
1.2.1 Antecedentes Nacionales	11
1.2.2 Antecedentes Internacionales	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1 Variable Independiente: Rotación laboral	15
1.3.2 Variable Dependiente: Desempeño laboral	20
1.3.3 Unidad de Análisis: Colaboradores	24
1.4 Formulación del Problema	24
1.4.1 Problema General	24
1.4.2 Problemas Específicos	24
1.5 Justificación del Estudio	24
1.6 Hipótesis	25
1.6.1 Hipótesis General	25
1.6.2 Hipótesis Específicas	25
1.7 Objetivos	26
1.7.1 Objetivo General	26
1.7.2 Objetivos Específicos	26
II. Método	26
2.1 Método, tipo, nivel y diseño de Investigación	26
2.1.1 Método de Investigación	26

2.1.2	Tipo de Investigación	26
2.1.3	Nivel de Investigación	27
2.1.4	Diseño de Investigación	27
2.2	Operacionalización de las Variables	28
2.3	Población y Muestra	30
2.3.1	Población	30
2.3.2	Muestra	30
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1	Técnica de recolección de datos	31
2.4.2	Instrumento de recolección de datos	31
2.4.3	Validación del Instrumento	32
2.4.4	Confiabilidad del Instrumento	32
2.5	Métodos de análisis de datos	33
2.6	Aspectos éticos	33
III.	Resultados	34
3.1	Prueba de Normalidad	34
3.2	Contrastación y Correlación de Hipótesis	34
3.3	Análisis de los resultados	40
IV.	Discusión	43
V.	Conclusión	49
VI.	Recomendaciones	50
VII.	Referencias	51
Anexos		
	Instrumento de Medición	54
	Validación de Cuestionario a juicio de expertos	56
	Matriz de Consistencia	57
	Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV	58

## RESUMEN

Se realizó la investigación titulada "La rotación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016" cuyo objeto de estudio fue determinar si la rotación laboral influye en el desempeño, se realizó con una población de 115 colaboradores utilizando una muestra de 89 colaboradores. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta, usando como instrumento al cuestionario, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS 22. Teniendo como conclusión que la rotación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz.

**Palabras claves:** rotación, desempeño, relación laboral, puesto de trabajo, estilo gerencial.

## **ABSTRACT**

The research was conducted entitled "The labor rotation and its influence on the labor performance of the employees of the company Finansol, in the city of Huaraz, in 2016" whose object was to determine if the labor rotation influences the performance, was carried out With a population of 115 collaborators using a sample of 89. The data were collected by means of the survey technique, using as an instrument the questionnaire, made up of 20 questions on the Likert scale. The validation of the instrument was made by expert judgment And reliability was calculated using the Cronbach alpha coefficient. After collecting the data, they were processed and analyzed in the SPSS 22 statistical program. Based on the conclusion that the labor rotation has a significant influence on the employees' labor performance Of the company Finansol, in the city of Huaraz.

**Key words:** rotation, performance, work relationship, work position, management sty

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad Problemática**

La rotación de personal entendida como el nivel de fluctuación de los colaboradores que ingresan y salen de la organización, afecta tanto la parte financiera como el ambiente organizacional de la misma, en gran medida repercute en el talento humano; principal recurso en la empresa.

El desempeño laboral es la aptitud del personal hacia el cumplimiento de los objetivos asignados, están dependientes de varios factores, como el ambiente, salario, y las expectativas que este tenga, entre otros. El talento humano es el bien máspreciado en el ámbito empresarial a nivel nacional e internacional

En la actualidad las organizaciones están presentando un crecimiento en su infraestructura: financiera, recursos humanos, entre otros. Sin embargo se les presenta un reto en el área de talento humano; el personal cada vez entra y sale con mayor frecuencia, esto debido a los cambios abruptos; los cuales se toman sin tener previsión del cambio y repercusión en los colaboradores, generando como consecuencia trabas en el logro de los objetivos y cumplimientos.

Las aptitudes de los colaboradores frente a su puesto de trabajo se reflejan en menor productividad, ausentismo, mal clima laboral, y por supuesto baja satisfacción laboral. Evaluar el por qué y tomar medidas para bajar el índice de rotación es primordial para mejorar el nivel de la organización.

## **1.2 Trabajos Previos**

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se ha revisado antecedentes que estén relacionados a la tesis. A continuación se ha considerado mencionar las siguientes:

### **1.2.1 Antecedentes Nacionales**

Pérez Aguinaga, Franklin (2013), en su tesis: "Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo, año 2013", para obtener el título de licenciado de Administración en la universidad Santo Toribio de Mogrovejo; nos mostró que la distribuidora de Coca-Cola presento un problema de rotación de personal con un índice del 30%, índice muy alto que afecto a la empresa financieramente.

En cuanto a los resultados lo que se logró obtener como datos principales del estudio de investigación, fueron el desacuerdo que existe por parte de los trabajadores al no respetarse su horario de trabajo, la satisfacción del sueldo, la coherencia que existe del sueldo que perciben con respecto a la labor que realiza y los principales motivos por el cual los trabajadores dejarían de laborar en la distribución de productos Coca-Cola.

Domínguez Paulini, Renzo y Sánchez Llerena, Fredy (2013), en su tesis titulada: "Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A.-Planta de Trujillo, 2013", para obtener el título de licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego; nos planteó que el grado de rotación de personal de la empresa tuvo un impacto significativo en el personal obrero, es decir que la renuncia del trabajador obrero, se vio afectada en la productividad y rentabilidad de la empresa. Por otro lado, para el personal empleado existieron variables más relevantes que la rotación de personal; es decir, el grado de rotación no afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa. Ante ello se recomienda llevar a cabo un modelo que tuvo como factores: liderazgo, comunicación, compensaciones, integración vida y trabajo y formación.

Por otra parte los factores que afectaron a la productividad de los colaboradores; son la calidad y mejora continua estas variables guardan una relación inversamente proporcional con la productividad, así mismo las variables que influyeron la productividad de los obreros fueron la rotación y el trabajo en

equipo, es así que se concluyó que estas dos guardaban relación con la productividad de los obreros. Tanto para los empleados como para obreros.

Quispe Portocarrero, Claudia (2011), en su tesis titulada: “Factores del desempeño laboral que permiten satisfacer las necesidades de los clientes de la empresa Coesti S.A, 2014”, para obtener el título de licenciada en Administración en la universidad Nacional de Trujillo; dieron como resultado que los factores del desempeño laboral influyeron positivamente porque constituyeron una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. Dentro los factores de motivación, incentivo, etc., por otro lado el recurso humano de la empresa: “Coesti Pacasmayo S.A.C, “, mantuvo un bajo nivel motivacional desfavoreciendo el rendimiento laboral; presentándose el salario percibido como el primer menos motivador; el cual afecto de manera directa el rendimiento productivo y por ende de la institución en estudio, pues no compensaba con los requerimientos básicos que le exigía la sociedad convulsionada en la se desempeñaron.

Pérez Garay, Juan y Verastegui Valeriano, Alvaro (2013), en su tesis “Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima sur-caso avícola Vera E.I.R.L, año 2012”, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Autónoma del Perú; los problemas principales que se presentaron que refirieron los colaboradores de la MYPE fueron el alto nivel de estrés , frustración, falta de feedback (retroalimentación), con el colaborador y poca experiencia laboral. Las cuales trajeron como consecuencias un colaborador frustrado, lo que repercute seriamente su desempeño. Así también dentro del desarrollo de las investigaciones se pudo diseñar la propuesta motivacional que ayudó a mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE en lima sur- 2012. Además con los resultados obtenidos con tras la aplicación del cuestionario dirigido a los colaboradores de la MYPE Avícola Vera E.I.R.L, fueron de suma importancia para evaluar el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores con un nivel de confianza de 95%.

### **1.2.2 Antecedentes Internacionales**

Millán Rosas, Julio (2006), en su tesis titulada: “ Rotación de personal”, para obtener el título de licenciado en Administración en la universidad Autónoma metropolitana de México, año 2006”;se elaboró con la finalidad de dar a conocer las bases y puntos más importantes acerca de lo que son los recursos humanos y su importancia, pues sin duda alguna son fundamentales para la vida y subsistencia de toda fuente de trabajo y por ende de la empresa y personas a las cuales se les aplico el cuestionario, comprendió de 24 trabajadores de un café. El resultado arrojó, que se recomendaba capacitar a dichos trabajadores en el uso de maquinarias de cafeteras, así como la preparación de los alimentos que se ofrecían en la cafetería, así como dar incentivos que motiven al personal, como moral, ya que así los trabajadores se sentían más predispuestos a laborar eficientemente.

Pichucho Calderón, Sandra (2008), en su tesis titulada: “Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andinatel S.A, año 2008”, para obtener el título de licenciado de Administración en la universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador; el objetivo general de la investigación fué diseñar una propuesta que disminuyo la rotación de personal de dicha empresa y también como se puede revertir esta situación laboral para alcanzar la calidad y eficiencia en el servicio de telefonía pública; los encuestados fueron 42 empleados de nómina, 35 empleados tercerizados, en total 77 trabajadores. Se concluyó que el índice de rotación de personal es 57.14% lo cual no dice que es muy alto para el medio ecuatoriano, el normal es de 15%. Todo ello generó faltas de servicio de información a los usuarios, desajustes operativos en los turnos de labor, así como baja motivación y otros.

Latorre Navarro, María (2011), en su tesis titulada: “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, año 2011” para obtener el título de licenciado en Administración en la universidad de Valencia; fue que a partir del modelo por Ostroff y Bowen (2000), se buscó analizar la relación entre las prácticas de recursos humanos llevadas a cabo en las organizaciones, y el desempeño de los colaboradores, a través de la mediación de las percepciones y expectativas de los empleados sobre su entorno laboral y de su satisfacción laboral.

Los resultados proporcionaron evidencia teórica a la investigación, de que el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para la mismas en diferentes niveles teóricos, así mismo nos dio una visión clara y general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus restricciones, desde la existencia de una serie de prácticas de RR.HH. orientadas al compromiso y como se relacionaban con el desempeño organizacional.

Pérez Montejó, Anna (2009), en su tesis titulada “Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera, año 2009”, para obtener la licenciatura de Administración en el Instituto Politécnico Nacional de México; dio como resultado que la evaluación del desempeño es una práctica extendida en el ámbito de los recursos humanos con el objeto de determinar las aptitudes y habilidades de los colaboradores en un determinado puesto de trabajo. Esta herramienta a su vez también sirvió para medir y controlar a los colaboradores de una forma más justa y comprobar su eficiencia en el centro laboral por otra parte permitió saber cuál es era el potencial de los colaboradores que tenía la empresa, para designar que actividades mejor pueden realizar, todo ello apuntaba a la mejora continua tanto de la organización como de los colaboradores. De alguna manera también ayudo a saber cuál es el FODA del colaborador algo sumamente valioso.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable Independiente: Rotación de personal**

A continuación se presenta diversas definiciones sobre la rotación del personal realizado por algunos estudiosos del tema:

Arias (2000) define la rotación laboral de la siguiente manera:

“La rotación es el ingreso y el egreso de personas en la organización. Se entiende por fluctuación de personal la relación que se establece entre el conjunto de personas que ingresan y salen de la organización, ya sea voluntaria o involuntariamente; comprende además la

satisfacción laboral en los puestos de trabajo, tanto a la entrada como a la salida” (p.52).

Paredes (2011), define a la rotación laboral como:

“La renovación constante de personal debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durado un periodo específico de tiempo” (p.30).

Rincón (2006), define a la rotación de la siguiente manera así:

“Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, esto significa que el intercambio de personal entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el que las salen de ella” (p.36).

Chávez (2010), lo define de tal manera:

“Abandono del puesto de trabajo por parte de un individuo a una organización. La cantidad de personas que ingresan y las que se desvinculan de la empresa” (p. 25).

En conclusión, la rotación de personal afectara el ambiente de la organización, viéndose reflejado en el cumplimiento de objetivos.

#### **1.3.1.1 Dimensión 1:Rotacion voluntaria**

Littlewood (2006), lo define así:

“Se define como la separación que un empleado inicia y lleva a cabo por cuenta propia a fin de concluir la relación laboral, ya sea vía la renuncia o el abandono de trabajo. Por tal razón, se identifican a dos tipos de empleados, aquellos que se separan y aquellos que permanecen por un tiempo razonable en la organización” (p.12).

### **1.3.1.1.1 Indicadores**

#### **Relación laboral**

“Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo” (Manso, 2003, p.40)

#### **Renuncia**

“Es una decisión mediante la cual una persona se separa voluntariamente de su ámbito habitual de trabajo” (Manso, 2003, p.45)

#### **Tiempo laboral**

“Es un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas, determina su dedicación y la organización de sus tiempos vitales” (Manso, 2003, p. 52).

### **1.3.1.2 Dimensión 2: Rotación involuntaria**

Pérez (2013), lo define así:

“Se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo” (p.26).

#### **1.3.1.2.1 Indicadores**

##### **Necesidad económica**

“Para satisfacer las necesidades de este tipo, el individuo precisa realizar una actividad económica y usar recursos que escasean, como por ejemplo vestirse, comer o usar un transporte público” (Blas, 2014, p .20).

## **Funciones**

“Conjunto de acciones realizadas por los colaboradores para que cumplir los objetivos organizacionales” (Blas, 2014, p.23)

## **Puesto de trabajo**

“Es el espacio físico donde se realiza una actividad laboral dotada de los medios de trabajo necesarios para el cumplimiento de una determinada función” (Blas, 2014, p.47).

### **1.3.1.3 Dimensión 3: Satisfacción laboral**

Morrillo (2006), manifiesta que:

“Satisfacción Laboral la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”(p.48).

#### **1.3.1.3.1 Indicadores**

##### **Expectativas laborales**

“Es una suposición del trabajador centrada en el futuro que puede o no ser realista; es decir lo más probable que espera suceda” (Blas, 2014, p.31).

##### **Relaciones interpersonales**

“Es la interacción entre dos o más personas, mediante la comunicación, en relaciona a un tema de interés”( Blas, 2014,p.26).

## **Recompensas salariales**

“Son las retribuciones monetarias por un servicio, a su vez actúa como incentivo” (Manso, 2003, p. 41).

## **Estilo gerencial**

“Es un conjunto de paradigmas o estilos de trabajo que estimulan una manera peculiar de dirigir del jefe, al momento de ejercer las funciones dirigenciales” (Blas, 2014, p.30).

### **1.3.2 Variable Dependiente: Desempeño laboral**

Diversos autores conceptualizan a la rotación laboral desde su perspectiva, aquí algunos de ellos:

Según Chiavenato (2009), “El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Palaci (2005), “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a al organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (p.155).

Robbins (2004), “Complementa al determinar como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas el cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles” (p.36).

Para Cuevas (2011), “El objetivo principal de la evaluación de desempeño es medir el rendimiento y el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo y en manera general con la organización, que por medio de esta evaluación se establecerá si el trabajador está cumpliendo con los objetivos del puesto y de la organización en si” (p.25).

Cabe mencionar que en gran medida el desempeño laboral no solo se manifiesta por el cumplimiento de los objetivos, sino que también por la identificación que este siente hacia la organización, de allí que la aptitud positiva es la clave del éxito.

### **1.3.2.1 Dimensión 1: Comportamiento organizacional**

Slocum y Hellriegel (2009), nos dice que:

“Es el estudio de individuos y grupos en el entorno de una organización y el estudio de los procesos y practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización” (p.37).

#### **1.3.2.1.1 Indicadores**

##### **Entorno**

“Son los factores externos que rodean las actividades laborales” (Alles, 2012, p.18)

##### **Procesos**

“Se denomina así al conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin determinado” (Alles, 2012,p.35).

##### **Efectividad**

“Es la capacidad y/o habilidad que demuestra una persona para llevar un determinado resultado a partir de acción” (Alles, 2012, p.17).

### **1.3.2.2 Dimensión 2: Objetivos**

Para López (2007), nos dicen lo siguiente:

“Es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro, presentan las siguientes características: específico, medible y realista”. (p.24)

#### **1.3.2.2.1 Indicadores**

##### **Específico**

“Claros sobre qué, dónde, cuándo y cómo va a cambiar la situación” (Alles, 2012p.18).

##### **Medible**

“También llamado medible, que sea posible cuantificar los fines y beneficios” (Alles, 2012, p.33).

##### **Realista**

“Que sea posible obtener el nivel de cambio reflejado en el objetivo” (Alles, 2012, p. 42).

### **1.3.2.3 Dimensión 3: Estrategias**

Moslars (2005), lo define así:

“Son conjunto de acciones dirigidas a la realización de los objetivos de la organización, las cuales emplean los recursos existentes dirigidas hacia la línea de acción” (p.36).

### **1.3.2.3.1 Indicadores**

#### **Objetivos**

“Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones para el fin al que se desea llegar” (Alles, 2012, p.35).

#### **Recursos**

“Son todos aquellos elementos que pueden utilizarse como medios a efectos de alcanzar un fin determinado” (Alles, 2012,p.45).

#### **Línea de acción**

“Se conciben como estrategias de orientación y organización de diferentes actividades relacionadas con un campo de acción, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática” (Alles,2012,p.31).

#### **Organización**

“Es un grupo de personas y medios organizados con fin en común” (Alles, 2, p.34).

### **1.3.3 Unidad de Análisis: Colaborador**

Para Blas (2014) el colaborador es: “Persona que desempeña un cargo o trabajo y que a cambio de ello recibe un sueldo” (p. 47).

Por tanto todos los colabores representan el motor de la economía, es el recurso máspreciado dentro las organizaciones, el cual definirá en gran medida su crecimiento empresarial.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Cómo influye la rotación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?

#### **1.4.2 Problemas Específicos**

¿Cómo influye la rotación laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?

¿Cómo influye la rotación laboral en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?

¿Cómo influye la rotación laboral en las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?

#### **1.5 Justificación del Estudio**

El motivo que impulso a realizar la presente investigación es conocer cómo influye la rotación laboral en el desempeño laboral, de manera tal que se pueda saber cómo repercute en el talento humano la, y así mismo que hacer para menguarlo y no siga creciendo de manera negativa.

Conocer qué nivel de rotación laboral existe en la organización servirá para poder replantear en caso lo requiera la manera como se viene dirigiendo al personal, será de guía para que los jefes puedan tomar medidas correctivas y mejoras, para así impulsar el rendimiento que tal vez se haya venido a menos.

la sociedad hoy en día ha crecido en demasía, cada vez más se ve como el mercado cambiante exige mejores talentos sin embargo, la captura de estos talentos solo será pasajero si no realizan un plan de acción que vincule a todos creando armonía, satisfacción, solo mediante este camino se lograra un mundo empresarial con mejores jefes, colaboradores más satisfechos.

La presente investigación podrá ser útil trabajos posteriores que busquen identificar y conocer cómo se manifiesta la rotación en las organizaciones, sean pequeñas; se comienza desde un punto central: el talento humano, el desempeño y el ahínco que cuente cada colaborador es el motor de la economía y ayuda a definir el mundo empresarial.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

La rotación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

La rotación laboral influye significativamente en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

La rotación laboral influye significativamente en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

La rotación laboral influye significativamente en las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y los objetivos de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

## **II. MÉTODO**

## **2.1 Método, tipo, nivel y diseño de Investigación**

### **2.1.1 Método de Investigación**

El método de investigación que se realizó es el hipotético deductivo; así como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.12), porque “se utiliza la lógica deductiva, ir de lo general a lo particular”.

### **2.1.2 Tipo de Investigación**

El tipo de estudio utilizado en esta investigación es Aplicada; porque se estudia las posibilidades de aplicación de la nueva teoría para la solución de problemas de la vida real en el campo de investigación.

Carrasco (2005), nos dice que “Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p.43).

### **2.1.3 Nivel de Investigación**

La presente investigación es de nivel explicativo, porque se requiere conocimientos de la teoría y los métodos de investigación, para realizar el análisis resaltando la influencia que existe por parte de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Carrasco (2005), nos dice lo siguiente: “Aquí se explica cuáles son los factores que han dado lugar al problema social (variable de estudio), es decir, las causas condicionantes y determinantes que caracterizan al problema social que se investiga” (p.50).

### **2.1.4 Diseño de Investigación**

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipula las variables de estudio, solo se observan los fenómenos tal como se

dan en su contexto natural para proseguir a ser un análisis; y transversal debido a que la recolección de los datos se dio en un tiempo único.

Según Carrasco (2005) los diseños no experimentales: “Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71).

Para Carrasco (2005) es transversal ya que: “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72).

## 2.2 Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
<b>Variable independiente:</b> Rotación laboral	"La rotación es el ingreso y el egreso de personas en la organización. Se entiende por fluctuación de personal la relación que se establece entre el conjunto de personas que ingresan y salen de la organización, ya sea voluntaria o involuntariamente; comprende además la satisfacción laboral en los puestos de trabajo, tanto a la entrada como a la salida". (Arias, 1990, P.52).	Se mide a través de un cuestionario mediante 10 ítems donde se tiene en cuenta a los indicadores para la realización de ello.	Rotación Voluntaria	Relación laboral	Se realizan actividades de confraternidad entre todas las áreas de la empresa.	Cuantitativa razón
				Renuncia	Usted ha considerado por algún motivo renunciar a su puesto laboral.	
				Tiempo laboral	La empresa respeta tu horario de trabajo.	
			Rotación Involuntaria	Necesidad económica	Con tu remuneración logras cubrir tus necesidades económicas cada mes.	Cuantitativa razón
				Funciones	Consideras que las funciones que realizas contribuyen a cumplir los objetivos mensuales de tu área de trabajo.	
				Puesto de trabajo	Tu ambiente de trabajo te permite mejorar tu rendimiento laboral.	
			Satisfacción Laboral	Expectativas laborales	Bajo tus expectativas laborales sientes que te es posible realizar una línea de carrera en la empresa.	Cuantitativa razón
				Relaciones interpersonales	Sientes que hay un buen clima laboral en la empresa.	
				Recompensas salariales	Los objetivos cumplidos son recompensados con bonos salariales.	
				Estilo gerencial	Tu jefe inmediato tiene buena comunicación con tus compañeros de trabajo.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
<b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral	"El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". (Chiavenato, 2000, P.359)	Se mide a través de un cuestionario mediante 9 ítems donde se tiene en cuenta a los indicadores para la realización de ello.	Comportamiento organizacional	Entorno	Tu entorno te permite mejorar tu desempeño laboral.	Cuantitativa razón
				Procesos	Los procesos sistematizados en tu área te permiten ahorrar tiempo.	
				Efectividad	Se logra llevar a cabo los objetivos propuestos con el menor tiempo posible y la menor cantidad de recursos.	
			Objetivos	Específico	Los objetivos trazados son propuestos con un lenguaje claro y entendible para todas las áreas.	Cuantitativa razón
				Medible	Se suele establecer un periodo o plazo propuestos en las metas.	
				Realista	Se logran realizar los objetivos propuestos en la empresa.	
			Estrategias	Objetivos	Cada área de la empresa cuenta con propósitos a alcanzar por cada mes.	Cuantitativa razón
				Recursos.	La empresa te brinda los recursos necesarios que te permiten realizar tus actividades laborales con mayor facilidad y comodidad.	
				Línea de acción	Las estrategias empleadas para la obtención de las metas se logran realizar correctamente como se planeó.	
				Organización	Consideras que la organización plantea metas en común que involucran a todos.	

## 2.3 Población y Muestra

### 2.3.1 Población

Para efectos de la presente investigación, la población está constituida por 115 colaboradores de la empresa Finansol en la ciudad de Huaraz.

Según Carrasco (2005) la población: “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.237).

### 2.3.2 Muestra

Para Carrasco (2005), la muestra:

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p. 237).

Para proceder a calcular el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

Muestra (n)	
Nivel de confiabilidad	95%
Población (N)	115
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%

$$n = \frac{(115)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (115-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

**n = 89 colaboradores**

El total de muestra para la presente investigación está conformada por 89 colaboradores de la empresa Finansol en la ciudad de Huaraz.

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

### **2.4.1 Técnica de recolección de datos.**

La técnica empleada para la recolección de datos en la investigación es la encuesta, porque permite recoger información a través de respuestas escritas en base a preguntas especialmente preparadas, teniendo en cuenta la escala de Likert en la empresa Finansol en la ciudad de Huaraz, con la finalidad de evaluar las dos variables del estudio.

“La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2005, p.314).

### **2.4.2 Instrumento de recolección de datos.**

El instrumento empleado en la recolección de datos es el cuestionario, que permite medir y analizar la influencia de la variable independiente en la variable dependiente en la empresa Finansol en la ciudad de Huaraz, mediante un número determinado de 20 preguntas.

“Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (Carrasco, 2005, p.318).

### 2.4.3 Validación del Instrumento

“Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (Carrasco, 2005, p.336).

### 2.4.4 Confiabilidad del Instrumento

“La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo” (Carrasco, 2005, p. 339).

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 22, realizada a la muestra, que corresponde a 89 colaboradores de la empresa Finansol en la ciudad de Huaraz; con un total de 20 preguntas.

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

### Análisis de confiabilidad de variable dependiente e independiente:

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	90	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

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

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.907; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems es marcada.

### Análisis de confiabilidad de Rotación laboral:

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	10

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

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.822; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems es marcada.

## **Análisis de confiabilidad de Desempeño laboral:**

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	90	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	10

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

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.814; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems es marcada.

### **2.5 Métodos de análisis de datos**

En el presente trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico SPSS 22. Las pruebas estadísticas realizadas fueron: Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento, Juicio de expertos para la validez del instrumento, y tablas de frecuencias de las dimensiones, los cuales se presentó los datos mediante cuadros y gráficos para realizar el respectivo análisis, de tal manera que se puede llegar a las conclusiones sobre la situación planteada.

### **2.6 Aspectos Éticos**

Toda la información obtenida en el presente proyecto de investigación es veraz. Teniendo en cuenta la veracidad de los resultados obtenidos; el respeto por la propiedad intelectual de los autores mencionados y/o citados por mi persona; el respeto ético y moral, protegiendo la identidad de los empresarios que participan y colaboran con mi encuesta para la realización de mi investigación y/o estudio; y la honestidad correspondiente al enfoque global de este proyecto de investigación.

### **III. RESULTADOS**

Para definir la normalidad se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50:

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño_laboral	,083	89	,174	,989	89	,633
rotacion_laboral	,082	89	,191	,991	89	,800

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

De acuerdo a la Prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov que se muestra en la Tabla, las variables de estudio tienen una distribución mayor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir “0.174 y 0.191 > 0.05”; por lo tanto, el presente estudio **tiene una distribución normal y por ende se empleó la Prueba Paramétrica de Regresión Lineal.**

### 3.1 Contrastación y Correlación de Hipótesis

Analizado e interpretado los datos estadísticos recolectados, es necesario realizar la contrastación y correlación de las hipótesis, para hallar dicho cálculo se utilizó la Prueba de Regresión Lineal, la cual es una prueba Paramétrica.

Según Sampieri (2010) la regresión lineal:

“Es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción” (p.314).

Para aplicar la regresión lineal se necesita una variable X (variable independiente) y una variable Y (variable dependiente).

## Hipótesis General:

Hipótesis Nula (H0): La rotación laboral no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

Hipótesis de Investigación (H1): La rotación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

<b>Coefficiente</b>	<b>Correlación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0	No existe correlación alguna entre las variables.
0.1	Correlación positiva muy débil.
0.5	Correlación positiva media.
1	Correlación positiva perfecta.

**Tabla 1.** Tabla de Correlación - Regresión Lineal según la variable independiente (Rotación Laboral) y la variable dependiente (Desempeño Laboral).

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Rotación Laboral</b>
Correlación de Pearson	Desempeño Laboral	1,000	,905
	Rotación Laboral	,905	1,000
Sig. (unilateral)	Desempeño Laboral	.	,000
	Rotación Laboral	,000	.
N	Desempeño Laboral	89	89
	Rotación Laboral	89	89

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,905 <sup>a</sup>	,819	,817	3,228	,819	394,408	1	87	,000

a. Predictores: (Constante), Rotación Laboral

### Interpretación:

Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existió una correlación positiva media de un 90.5% entre la Rotación Laboral y el Desempeño Laboral. Y el 81.7% de la variación del Desempeño Laboral está explicada por la fuerza de la Rotación Laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

### Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Nula (H0): La rotación laboral no influye significativamente en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

Hipótesis de Investigación (H1): La rotación laboral influye significativamente en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

**Tabla 2.** Tabla de Correlación - Regresión Lineal según la variable independiente (Rotación Laboral) y la variable (Comportamiento Organizacional).

		Correlaciones	
		Comportamiento Organizacional	Rotación Laboral
Correlación de Pearson	Comportamiento Organizacional	1,000	,789
	Rotación Laboral	,789	1,000
Sig. (unilateral)	Comportamiento Organizacional	.	,000
	Rotación Laboral	,000	.

N	Comportamiento Organizacional	89	89
	Rotación Laboral	89	89

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,789 <sup>a</sup>	,623	,618	1,585	,623	143,573	1	87	,000

a. Predictores: (Constante), Rotación Laboral

### Interpretación:

Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existió una correlación positiva media de un 78.9% entre la Rotación Laboral y el Comportamiento Organizacional. Y el 61.8% de la variación del Comportamiento Organizacional está explicada por la fuerza de la Rotación Laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

### Hipótesis Específica 2:

Hipótesis Nula (H0): La rotación laboral no influye significativamente en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

Hipótesis de Investigación (H1): La rotación laboral influye significativamente en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

**Tabla 3.** Tabla de Correlación - Regresión Lineal según la variable independiente (Rotación Laboral) y la variable (Objetivos).

### Correlaciones

		Objetivos	Rotación Laboral
Correlación de Pearson	Objetivos	1,000	,806
	Rotación Laboral	,806	1,000
Sig. (unilateral)	Objetivos	.	,000
	Rotación Laboral	,000	.
N	Objetivos	89	89
	Rotación Laboral	89	89

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,646	1,550	,650	161,746	1	87	,000

a. Predictores: (Constante), Rotación Laboral

### Interpretación:

Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existió una correlación positiva media de un 80.6% entre la Rotación Laboral y los Objetivos. Y el 64.6% de la variación de los Objetivos está explicada por la fuerza de la Rotación Laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

### Hipótesis Específica 3:

Hipótesis Nula (H0): La rotación laboral no influye significativamente en las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

Hipótesis de Investigación (H1): La rotación laboral influye significativamente en las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

**Tabla 4.** Tabla de Correlación - Regresión Lineal según la variable independiente (Rotación Laboral) y la variable dependiente (Estrategia).

		Estrategias	Rotación Laboral
Correlación de Pearson	Estrategias	1,000	,799
	Rotación Laboral	,799	1,000
Sig. (unilateral)	Estrategias	.	,000
	Rotación Laboral	,000	.
N	Estrategias	89	89
	Rotación Laboral	89	89

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,799 <sup>a</sup>	,638	,634	2,051	,638	153,239	1	87	,000

a. Predictores: (Constante), Rotación Laboral

### **Interpretación:**

Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existió una correlación positiva media de un 79.9% entre la Rotación Laboral y las Estrategias. Y el 63.4% de la variación de las Estrategias está explicada por la fuerza de la Rotación Laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

### **3.2 Análisis de los Resultados**

El análisis de los resultados se dio gracias a las 89 encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.

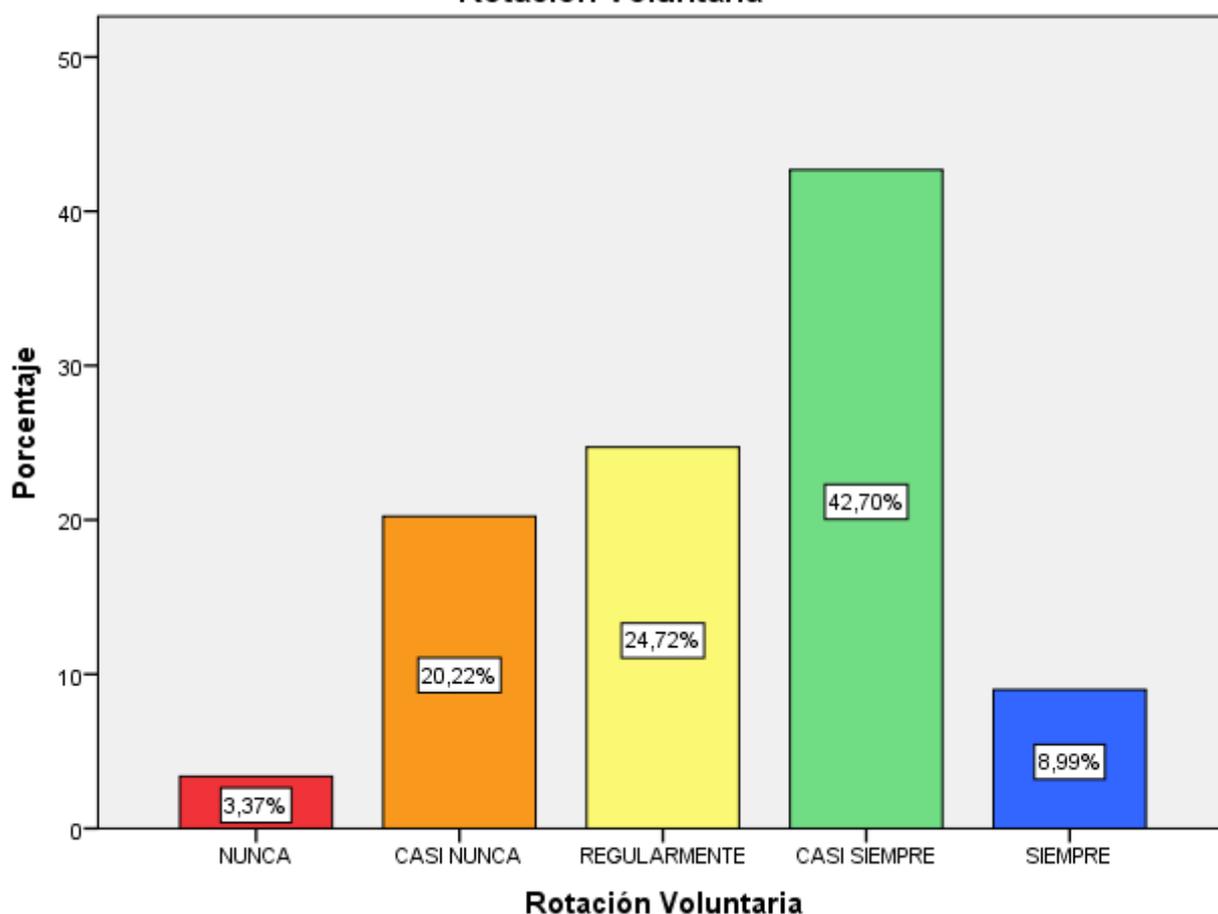
### **Variable Independiente: Rotación Laboral**

#### **Dimensión Rotación Voluntaria**

**Rotación Voluntaria**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3,4	3,4	3,4
	CASI NUNCA	18	20,2	20,2	23,6
	REGULARMENTE	22	24,7	24,7	48,3
	CASI SIEMPRE	38	42,7	42,7	91,0
	SIEMPRE	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Rotación Voluntaria**

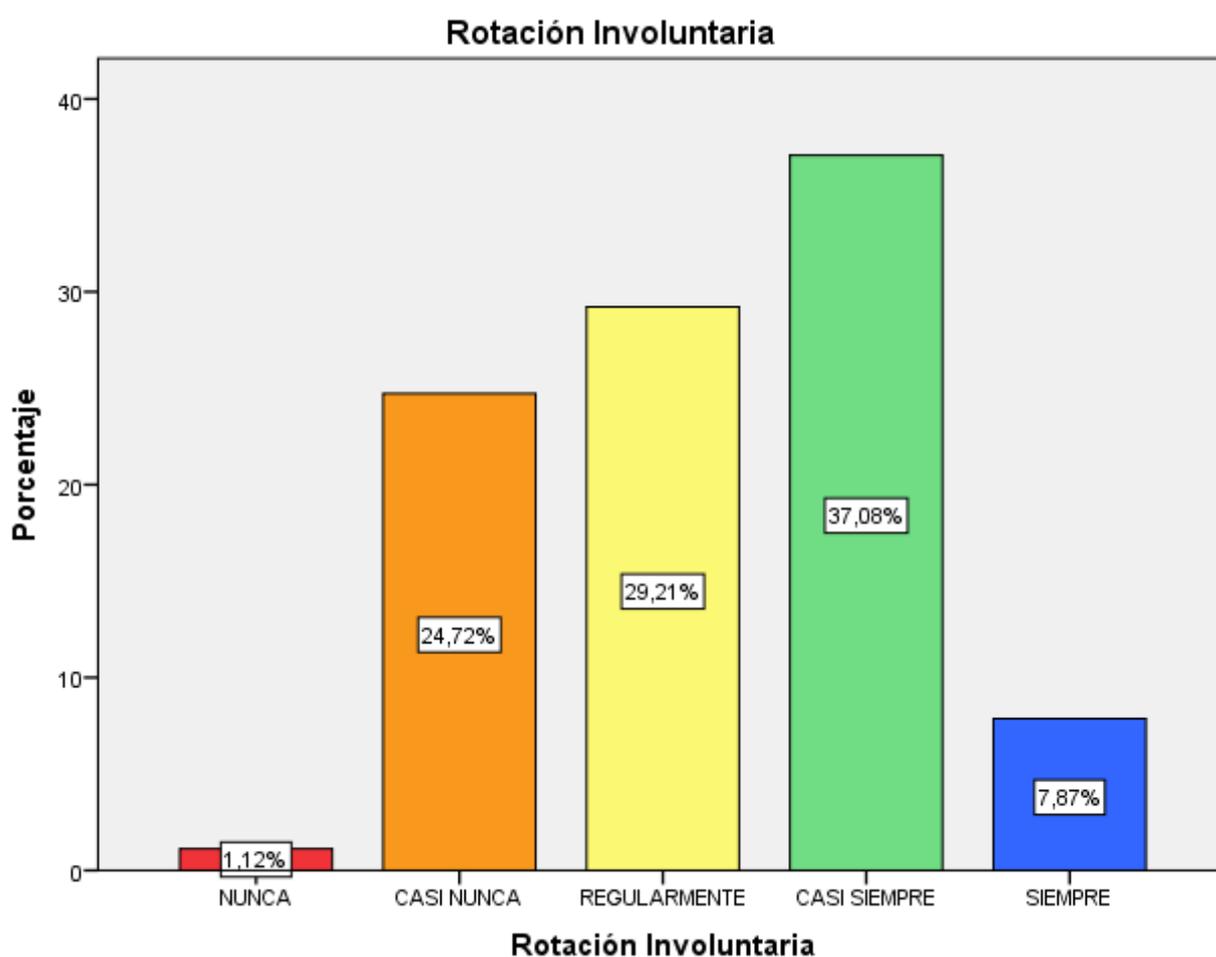


**INTERPRETACIÓN:**

Del total de encuestados: Un 9,99% considera que “Siempre” se da una **Rotación Voluntaria**, un 42,70% considera que “Casi siempre”; un 24,72% aduce que “Regularmente”, un 20,22% dice que “Casi nunca”; y un 3,37% considera que “Nunca”.

## Dimensión Rotación Involuntaria

		Rotación Involuntaria			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,1	1,1	1,1
	CASI NUNCA	22	24,7	24,7	25,8
	REGULARMENTE	26	29,2	29,2	55,1
	CASI SIEMPRE	33	37,1	37,1	92,1
	SIEMPRE	7	7,9	7,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

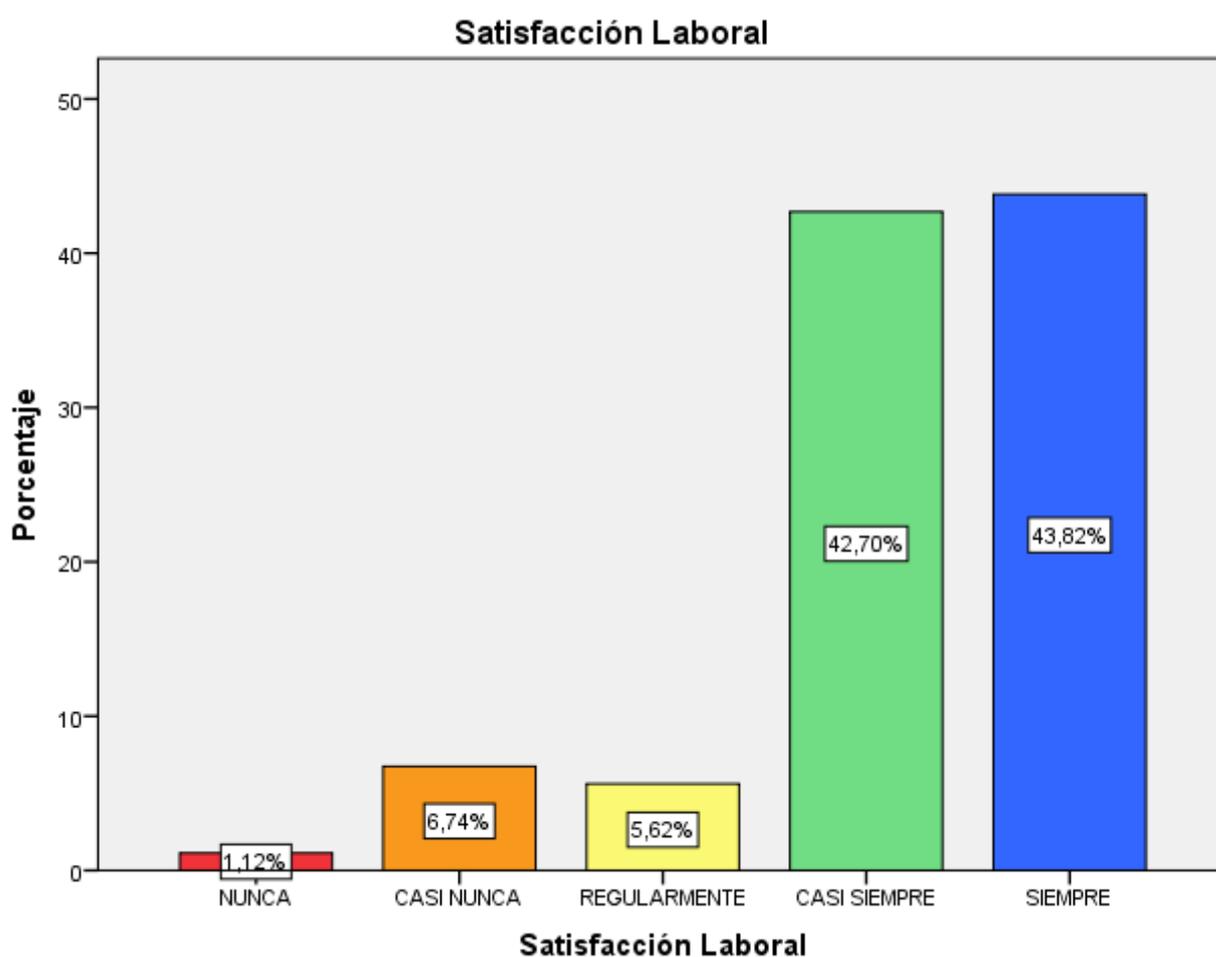


### INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados: Un 7,87% considera que “Siempre” se da una **Rotación Involuntaria**, un 37,08% considera que “Casi siempre”; un 29,21% aduce que “Regularmente”, un 24,72% dice que “Casi nunca”; y un 1,12% considera que “Nunca”.

## Dimensión Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,1	1,1	1,1
	CASI NUNCA	6	6,7	6,7	7,9
	REGULARMENTE	5	5,6	5,6	13,5
	CASI SIEMPRE	38	42,7	42,7	56,2
	SIEMPRE	39	43,8	43,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

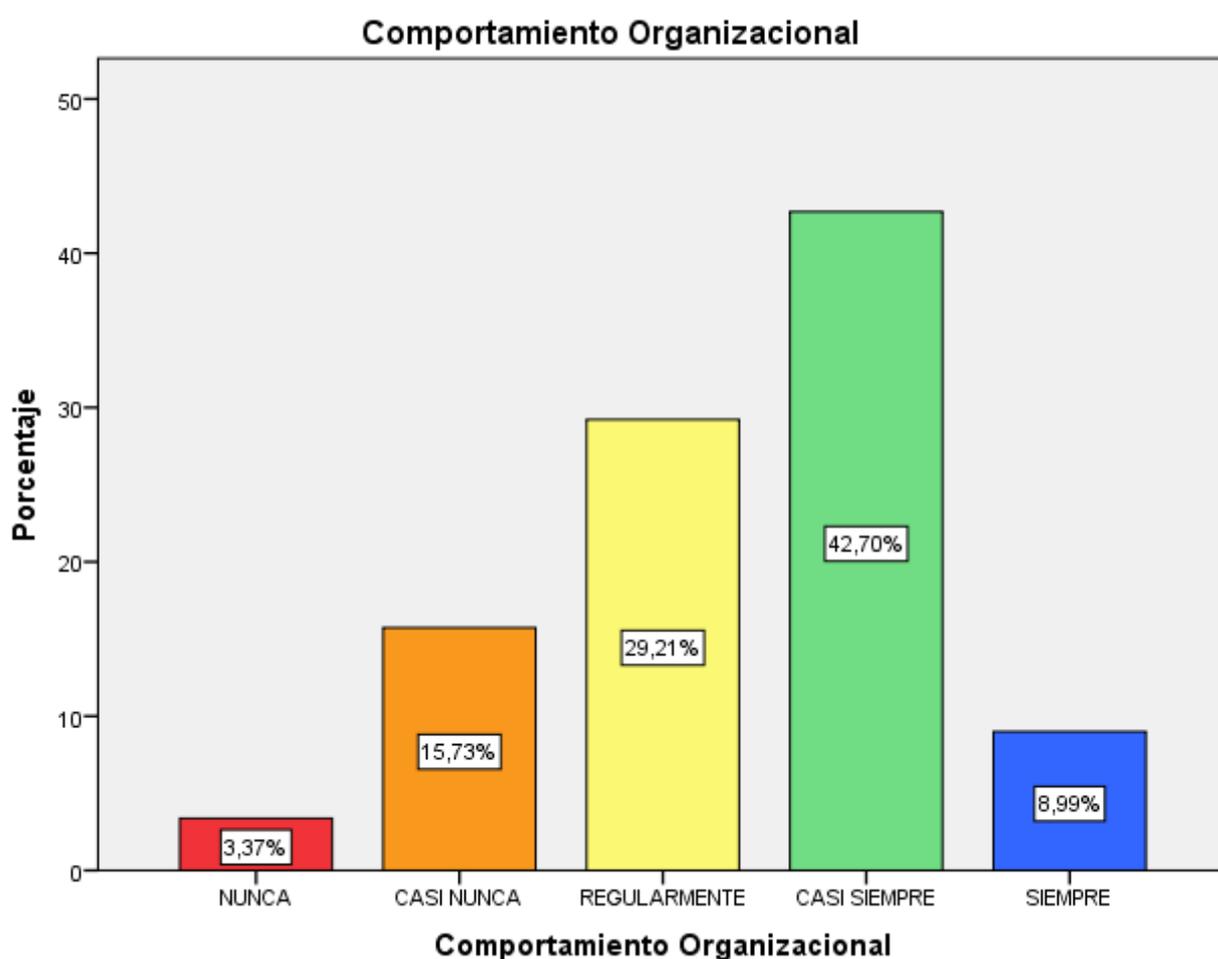


### INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados: Un 43,82% considera que “Siempre” sienten **Satisfacción Laboral**, un 42,70% considera que “Casi siempre”; un 5,62% aduce que “Regularmente”, un 6,74% dice que “Casi nunca”; y un 1,12% considera que “Nunca”.

## Dimensión Comportamiento Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3,4	3,4	3,4
	CASI NUNCA	14	15,7	15,7	19,1
	REGULARMENTE	26	29,2	29,2	48,3
	CASI SIEMPRE	38	42,7	42,7	91,0
	SIEMPRE	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

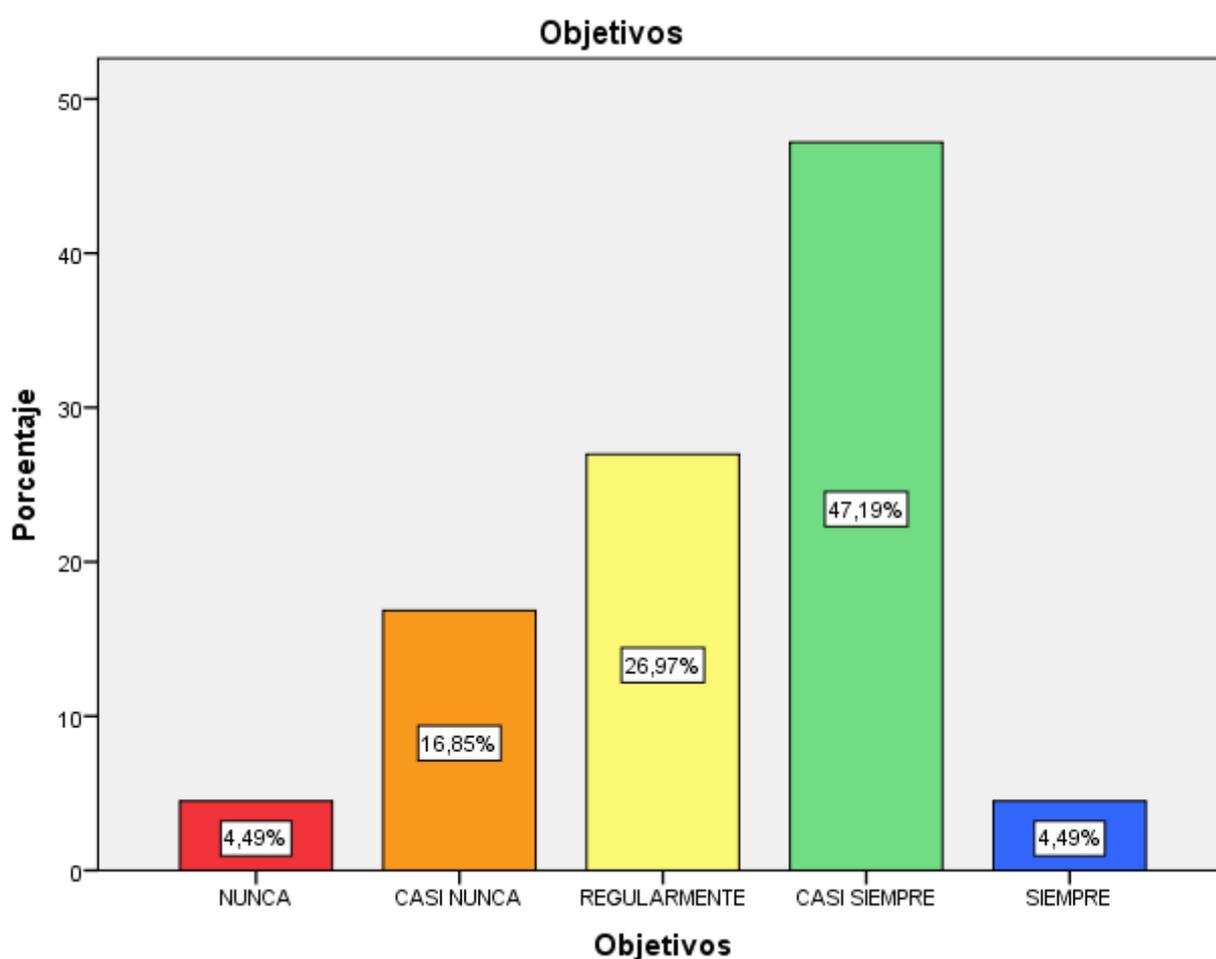


### INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados: Un 8,99% considera que “Siempre” hay buen **Comportamiento Organizacional**, un 42,70% considera que “Casi siempre”; un 29,21% aduce que “Regularmente”, un 15,73% dice que “Casi nunca”; y un 3,37% considera que “Nunca”.

## Dimensión Objetivos

		Objetivos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	4,5	4,5	4,5
	CASI NUNCA	15	16,9	16,9	21,3
	REGULARMENTE	24	27,0	27,0	48,3
	CASI SIEMPRE	42	47,2	47,2	95,5
	SIEMPRE	4	4,5	4,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	



### INTERPRETACIÓN:

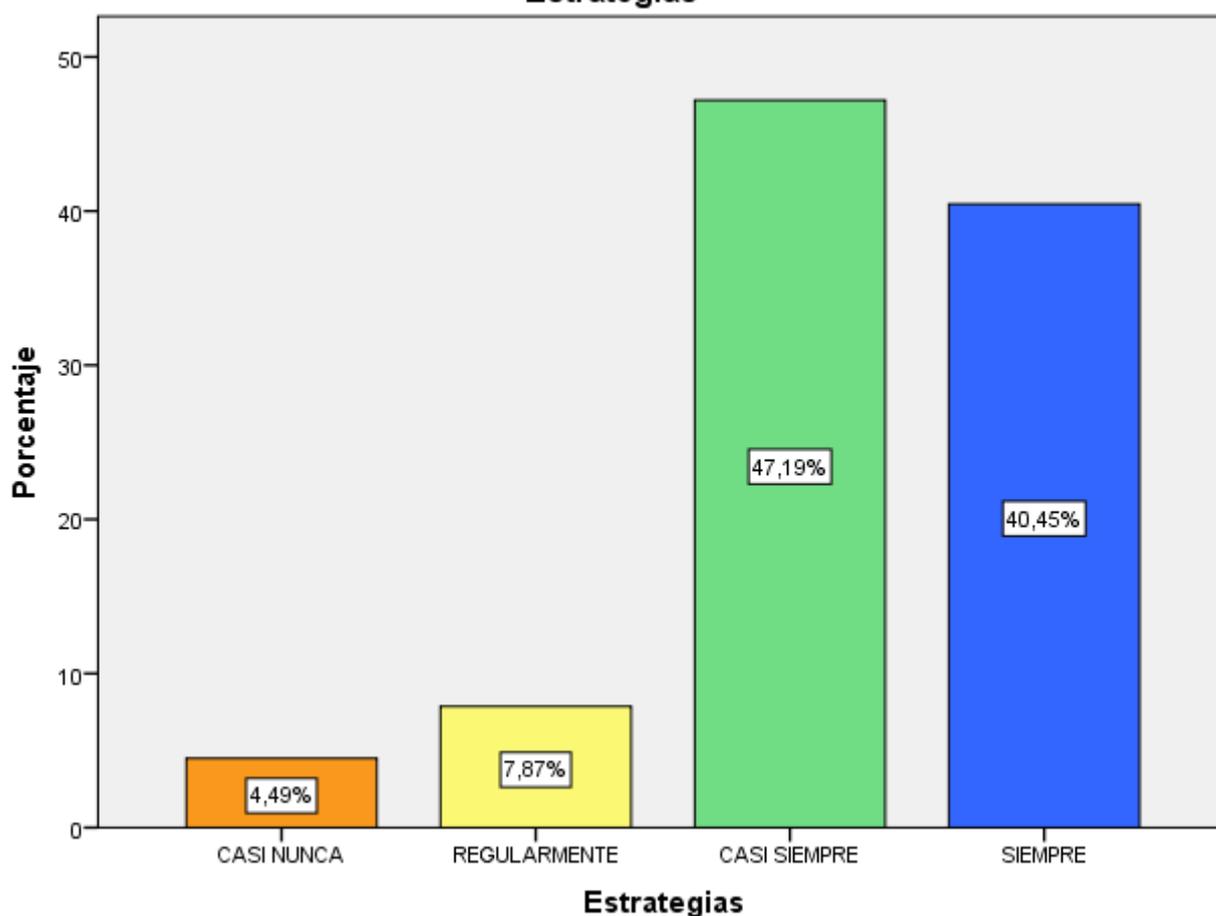
Del total de encuestados: Un 4,49% considera que “Siempre” se cumplen los **Objetivos**, un 47,19% considera que “Casi siempre”; un 26,97% aduce que “Regularmente”, un 16,85% dice que “Casi nunca”; y un 4,49% considera que “Nunca”.

## Dimensión Estrategias

**Estrategias**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	4,5	4,5	4,5
	REGULARMENTE	7	7,9	7,9	12,4
	CASI SIEMPRE	42	47,2	47,2	59,6
	SIEMPRE	36	40,4	40,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**Estrategias**



### INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados: Un 40,45% considera que “Siempre” se llevan a cabo las **Estrategias**, un 47,19% considera que “Casi siempre”; un 7,87% aduce que “Regularmente”, y un 4,49% considera que “Nunca”.

## **IV.DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en esta investigación, en la que se ha investigado la influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, se realizó una encuesta con una muestra de 89 colaboradores. De la investigación se llegó a determinar lo siguiente:

### **Hipótesis y Objetivo General**

Se formuló como objetivo general determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Mediante la prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov se determinó que las variables de estudio tienen una distribución mayor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir “0,000 <0,05”; por ende se rechaza la hipótesis nula, además que ambas variables poseen una correlación una correlación positiva media de un 90.5%. Por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que la rotación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016, demostrando la validez de la hipótesis así como el objetivo.

Así mismo los resultados obtenidos se asemejan con la Tesis de Millán Rosas, Julio (2006), en su tesis titulada: “Rotación de personal”, donde los resultados dieron a conocer las bases y puntos más importantes acerca de los recursos humanos y su importancia, pues sin duda alguna son fundamentales para la vida y subsistencia de toda fuente de trabajo y por ende de la empresa y personas a las cuales se les aplicó el cuestionario, comprendió de 24 trabajadores de un café. El resultado arrojó, que se recomendaba capacitar a dichos trabajadores en el uso de maquinarias de cafeteras, así como la preparación de los alimentos que se ofrecían en la cafetería, así como dar incentivos que motiven al personal, como moral, ya que así los trabajadores se sentían más predispuestos a laborar eficientemente.

Así también Chiavenato (2009), aporta lo siguiente “El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).es decir las variables rotación laboral y desempeño laboral tienen una relación directa, ya que las modificaciones que se llevan a cabo en uno de ellos provocan cambios en mayor o menor grado en los demás.

### **Hipótesis y Objetivo Especifico 1**

Se formuló como primer objetivo específico determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Mediante la Prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov se determinó que las variables de estudio tienen una distribución mayor a 0,05 que es el nivel de significancia, es decir “ $0,000 < 0,05$ ”; por ende se rechaza la hipótesis nula. Así mismo existió una correlación positiva media de 78.9% en ambas variables. Por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que la rotación laboral influye significativamente en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016, demostrando la validez de la hipótesis así como el primer objetivo específico .

Los resultados obtenidos tienen similitud con la Tesis de Pichucho Calderón, Sandra (2008), titulada: “Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andinatel S.A, año 2008”, donde los resultados indicaron que fue importante diseñar una propuesta que disminuyó la rotación de personal de dicha empresa y también como se puede revertir esta situación laboral para alcanzar la calidad y eficiencia en el servicio de telefonía pública; los encuestados fueron 42 empleados de nómina, 35 empleados tercerizados, en total 77 trabajadores. Se concluyó que el índice de rotación de personal es 57.14% lo cual no dice que es muy alto para el medio ecuatoriano, el normal es de 15%. Todo ello generó faltas de servicio de información a los usuarios, desajustes operativos en los turnos de labor, así como baja motivación y otros.

Así mismo Slocum y Hellriegel (2009), nos mencionan lo siguiente acerca del comportamiento organizacional “Es el estudio de individuos y grupos en el entorno de una organización y el estudio de los procesos y practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización” (p.37). es decir las variables rotación laboral y desempeño laboral tienen una relación directa, ya que las modificaciones que se llevan a cabo en uno de ellos provocan cambios en mayor o menor grado en los demás.

### **Hipótesis y Objetivo Específico 2:**

Se formuló el segundo objetivo específico determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y los objetivos de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Mediante la Prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov se determinó que las variables de estudio tienen una distribución mayor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir “ $0,000 < 0,05$ ” por ende se rechaza la hipótesis nula. Existió una correlación positiva media de un 80.6% entre ambas variables. Por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que la rotación laboral influye significativamente en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016, demostrando la validez de la hipotesis asi como el segundo objetivo especifico .

Los resultados obtenidos concuerdan con la Tesis de Pérez Aguinaga, Franklin (2013), titulada “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo, año 2013”, donde los resultados nos mostraron que la distribuidora de Coca-Cola presento un problema de rotación de personal con un índice del 30%, índice muy alto que afecto a la empresa financieramente.

En cuanto a los resultados lo que se logró obtener como datos principales del estudio de investigación, fueron el desacuerdo que existe por parte de los trabajadores al no respetarse su horario de trabajo, la satisfacción del sueldo, la

coherencia que existe del sueldo que perciben con respecto a la labor que realiza y los principales motivos por el cual los trabajadores dejarían de laborar en la distribución de productos Coca-Cola.

Por otro lado López (2007), nos aclara lo siguiente con respecto al tema de los objetivos “Es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro, presentan las siguientes características: específico, medible y realista” (p.24). es decir las variables rotación laboral y desempeño laboral tienen una relación directa, ya que las modificaciones que se llevan a cabo en uno de ellos provocan cambios en mayor o menor grado en los demás.

### **Hipótesis y Objetivo Específico 3:**

Se formuló como tercer objetivo específico determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Mediante la Prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov se determinó que las variables de estudio tienen una distribución mayor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir “0,000 <0,05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Existió una correlación positiva media de un 79.9% entre ambas variables. Por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación indicando que la rotación laboral influye significativamente en las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016, demostrando la validez de la hipótesis así como el tercer objetivo específico .

Los resultados se asemejan a la investigación llevada a cabo por Domínguez Paulini, Renzo y Sánchez Llerena, Fredy (2013), en su tesis titulada: “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A.-Planta de Trujillo, 2013”, donde los resultados indicaron que el grado

de rotación de personal de la empresa tuvo un impacto significativo en el personal obrero, es decir que la renuncia del trabajador obrero, se vio afectada en la productividad y rentabilidad de la empresa. Por otro lado, para el personal empleado existieron variables más relevantes que la rotación de personal; es decir, el grado de rotación no afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa. Ante ello se recomienda llevar a cabo un modelo que tuvo como factores: liderazgo, comunicación, compensaciones, integración vida y trabajo y formación. Por otra parte los factores que afectaron a la productividad de los colaboradores; son la calidad y mejora continua estas variables guardan una relación inversamente proporcional con la productividad, así mismo las variables que influyeron la productividad de los obreros fueron la rotación y el trabajo en equipo, es así que se concluyó que estas dos guardaban relación con la productividad de los obreros. Tanto para los empleados como para obreros.

De igual manera Moslares (2005), plantea que “Las estrategias son conjuntos de acciones dirigidas a la realización de los objetivos de la organización, las cuales emplean los recursos existentes dirigidas hacia la línea de acción” (p.36); es decir las variables rotación laboral y desempeño laboral tienen una relación directa, ya que las modificaciones que se llevan a cabo en uno de ellos provocan cambios en mayor o menor grado en los demás.

## **V. CONCLUSIÓN**

Analizando los resultados de la presente investigación, los objetivos planteados y la contratación de la hipótesis, se llegaron a obtener a las siguientes conclusiones:

- **Primera:** Se ha concluido con el objetivo que es determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. por ende, se concluye que la rotación laboral de los colaboradores impacta significativamente en el desempeño laboral teniendo en cuenta que en muchas ocasiones se dan de manera voluntaria por los colaboradores, pues se afecta su satisfacción laboral.

- **Segunda:** Se ha concluido con el objetivo determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Por ello, se concluye que la rotación laboral de los colaboradores impacta significativamente en el comportamiento organizacional, asumiendo que el entorno marca mucho la forma de cómo se lleven los procesos, y la efectividad que se obtenga en los mismos.

- **Tercera:** se ha culminado con el objetivo determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y los objetivos de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Se concluye por lo tanto que la rotación laboral repercute significativamente en los objetivos que tienen los colaboradores, teniendo en cuenta que estos deben tener los siguientes lineamientos; específico, medible y realista para su correcta ejecución y el logro de estos en la organización.

- **Cuarta:** Se ha culminado con el objetivo determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Por lo tanto Se determinó que existe influencia significativa entre la rotación laboral y las estrategias de los colaboradores; tomando en cuenta que se debe priorizar la inversión en el capital humano brindándoles los recursos necesarios para la ejecución de sus líneas de acción en la organización y sus áreas de labor.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después del análisis detallado y profundo de los resultados de la investigación se propone las siguientes recomendaciones para los colaboradores que laboran no solo en cooperativas, sino también en cualquier organización a nivel nacional.

**Primera :** Se recomienda a la empresa que implementen un plan de control y supervisión, evaluando a los trabajadores continuamente, para conocer que problemas o dudas se generan en los colaboradores, así se podrá disminuir los índices de rotación voluntaria, así como la voluntaria de manera constante el índice de rotación laboral que existe en la misma, así mismo la empresa debe desarrollar un taller de capacitaciones para para los nuevos y antiguos colaboradores, ya que así se sentirán valorados, ofrecer oportunidades de ascenso también servirá para que sientan que pueden ejercer una línea de carrera esforzando más en sus labores, por último fortalecer las relaciones laborales ayuda incrementar la satisfacción laboral y mejorar el clima menguando la rotación laboral.

**Segunda:** Se recomienda que para mejorar el comportamiento organizacional dentro de la empresa se tenga en cuenta el entorno; es decir el ambiente que cuente con óptimas condiciones que permitan el buen desempeño, contratando a un técnico que evalúe los equipos y ambientes usados por los colaboradores para su buen desempeño, así también evaluar si los procesos son adecuados, donde se lleven entrevistas para conocer sugerencias e ideas por parte de ellos quienes son los usuarios frecuentes en el tema, las políticas de incentivos económicos por logro alcanzado es un buen incentivo y motivación para acrecentar los vínculos trabajador-empresa con el fin crear una mayor eficacia.

**Tercera:** Se recomienda que los jefes inmediatos implementen los objetivos y metas mensuales acorde con la realidad de cada área, así mismo impulsando la integración y trabajo en equipo debe existir metas a nivel organizacional para que las acciones y esfuerzos de colaboradores tengan un resultado más efectivo, es imprescindible que se respeten los cronogramas, asegurando así que la empresa no desperdicie los recursos financieros y el talento humano establecidos, los objetivos deben ser medibles y por último

establecer los reconocimientos grupales con muy favorecedores para el entusiasmo y logro sea un ejemplo a seguir por todos en la empresa.

**Cuarta:** La organización debe plantear estrategias más acordes al mercado al que se dirige para que, a su vez implementar una política de sugerencias para que todos puedan participar en la realización de ella. Los recursos financieros serán mejor aprovechados, y así mismo proporcione las herramientas que les permitan lograr las líneas de acción que la organización. Las (TIC) tecnologías de información juegan un papel importante para mejorar la empresa evaluar en tener proveedores en ese tema es relevante para para estar a la vanguardia de los competidores y sean más atractivos para los posibles postulantes a la empresa.

## **VII. REFERENCIAS**

- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos aires, Argentina: Granica.
- Arias, F. y Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. (5ta ed.). México, D.F: Trillas.
- Bastos, Pérez, F. (2013). *Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo, año 2013*. Tesis de licenciatura de Administración).Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Trujillo, Perú
- Blas, P. (2014). *Diccionario de administración y finanzas*. Lima, Perú: Palibri
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, E. (2010). *Causas y efectos de la rotación de personal en el conjunto cinematográfico la huerta Morelia*. (Tesis de licenciatura en Administración). Universidad de Michoacana de San Nicolás. México.
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional*. México; Prentice Hall.
- Domínguez, R y Sánchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A.-Planta de Trujillo, 2013*. (Tesis de licenciatura en Administración) .Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Latorre, M. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, año 2011*. (Tesis de licenciatura en Administración).universidad de Valencia.
- Littlewood , H.(2006). *Antecedentes de la rotación voluntaria de personal*. D.F, México: Escuela superior de comercio de la unidad de Santo Tomas.
- Manso, F.(2003). *Diccionario enciclopédico de estrategia empresarial*. Madrid, España: Ediciones días de santos s.a

- Millán, J. (2006). *Rotación de personal*. (Tesis de licenciatura en Administración) universidad Autónoma metropolitana de México.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez. México: Sapiens
- Palaci, F (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala*. (Tesis de Maestría en Administración). Universidad Panamericana. Guatemala.
- Pérez, A.(2009). *Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera, año 2009*.( tesis de licenciatura en Administración. Instituto Politécnico Nacional de México.
- Pérez, J y Verastegui V, A.(2013), *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima sur-caso avícola Vera E.I.R.L, año 2012*. (Tesis licenciatura en Administración) Universidad Autónoma del Perú.
- Pichucho C, S. (2008). *Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andinatel S.A, año 2008*.( tesis de licenciatura en Administración).universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador.
- Quispe, C. (2011). *Factores del desempeño laboral que permiten satisfacer las necesidades de los clientes de la empresa Coesti S.A, 2014.*, (tesis de licenciatura en Administración).universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Rincón, P. (2006). *Motivación laboral como herramienta clave evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia*.( Tesis de licenciatura en Administración). Universidad de Michoacana de San Nicolás. México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (ed. 7ma).Mexico: Prentice Hall.

## Instrumento de Medición

**CUESTIONARIO**

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como la rotación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, Los Olivos, año 2016. Por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

**I. DATOS GENERALES**

Edad: \_\_\_\_\_

**Grado de Instrucción**

- 1  Sin estudios  
 2  Educación Primaria  
 3  Educación Secundaria  
 4  Carrera Técnica  
 5  Estudios Universitarios

**Género:**

- Masculino  
 Femenino

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
R	Regularmente
CS	Casi Siempre
S	Siempre

VARIABLE INDEPENDIENTE: UTILIZACION DEL MERCHANDISING						
	DIMENSIÓN 1: ROTACION VOLUNTARIA	N	CN	R	CS	S
1	Se realizan actividades de confraternidad entre todas las áreas de la empresa.					
2	Usted ha considerado por algún motivo renunciar a su puesto laboral.					
3	La empresa respeta tu horario de trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: ROTACION INVOLUNTARIA	N	CN	R	CS	S
4	Con tu remuneración logras cubrir tus necesidades económicas cada mes.					
5	Consideras que las funciones que realizas contribuyen a cumplir los objetivos mensuales de tu área de trabajo.					
6	Tu ambiente de trabajo te permite mejorar tu rendimiento laboral.					
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION LABORAL	N	CN	R	CS	S
7	Bajo tus expectativas laborales sientes que te es posible realizar una línea de carrera en la empresa.					
8	Sientes que hay un buen clima laboral en la empresa.					
9	Los objetivos cumplidos son recompensados con bonos salariales.					
10	Tu jefe inmediato tiene buena comunicación con tus compañeros de trabajo.					

Fuente: Estefani Gladis Ibarra Llanos

Gracias por su colaboración

## Instrumento de Medición

### CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como la rotación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, Los Olivos, año 2016. Por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración.

#### INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

#### I. DATOS GENERALES

Edad: \_\_\_\_\_

Género:

Masculino

Femenino

Grado de Instrucción

1  Sin estudios

2  Educación Primaria

3  Educación Secundaria

4  Carrera Técnica

5  Estudios Universitarios

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
R	Regularmente
CS	Casi Siempre
S	Siempre

VARIABLE INDEPENDIENTE: UTILIZACION DEL MERCHANDISING						
DIMENSIÓN 1: ROTACION VOLUNTARIA		N	CN	R	CS	S
1	Se realizan actividades de confraternidad entre todas las áreas de la empresa.					
2	Usted ha considerado por algún motivo renunciar a su puesto laboral.					
3	La empresa respeta tu horario de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: ROTACION INVOLUNTARIA		N	CN	R	CS	S
4	Con tu remuneración logras cubrir tus necesidades económicas cada mes.					
5	Consideras que las funciones que realizas contribuyen a cumplir los objetivos mensuales de tu área de trabajo.					
6	Tu ambiente de trabajo te permite mejorar tu rendimiento laboral.					
DIMENSIÓN 3: SATISFACCION LABORAL		N	CN	R	CS	S
7	Bajo tus expectativas laborales sientes que te es posible realizar una línea de carrera en la empresa.					
8	Sientes que hay un buen clima laboral en la empresa.					
9	Los objetivos cumplidos son recompensados con bonos salariales.					
10	Tu jefe inmediato tiene buena comunicación con tus compañeros de trabajo.					

Fuente: Estefani Gladis Ibarra Llanos

Gracias por su colaboración

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones/Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>P.G:</b> ¿Cómo influye la rotación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?</p> <p><b>P.E:</b> a. ¿Cómo influye la rotación laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?</p> <p>b. ¿Cómo influye la rotación laboral en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?</p> <p>c. ¿Cómo influye la rotación laboraen las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016?</p>	<p><b>O.G:</b> Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p> <p><b>O. E:</b> a. Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p> <p>b. Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y los objetivos de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p> <p>c. Determinar la influencia que existe entre la rotación laboral y las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p>	<p><b>H.G:</b> La rotación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p> <p><b>H. E:</b> a. La rotación laboral influye significativamente en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p> <p>b. La rotación laboral influye significativamente en los objetivos los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p> <p>c. La rotación laboral influye significativamente en las estrategias de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.</p>	<p><b>Rotación laboral</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p><b><u>Rotación voluntaria</u></b> Relación laboral Renuncia Tiempo laboral</p> <p><b><u>Rotación involuntaria</u></b> Necesidad económica Funciones Puesto de trabajo</p> <p><b><u>Satisfacción laboral</u></b> Expectativas laborales Relaciones interpersonales Recompensas salariales Estilo gerencial</p> <p><b><u>Comportamiento organizacional</u></b> Entorno Procesos Efectividad <b><u>Objetivos</u></b> Específico Medible Realista <b><u>Estrategias</u></b> Objetivos Recursos Línea de acción Organización</p>	<p><b><u>Diseño de la Investigación</u></b> No experimental - Transversal</p> <p><b><u>Tipo de Investigación</u></b> Aplicada</p> <p><b><u>Nivel de Investigación</u></b> Explicativo</p> <p><b><u>Población</u></b> 115 colaboradores de la empresa Finansol en la ciudad de Huaraz.</p> <p><b><u>Muestra</u></b> 89 Colaboradores, utilizando el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.</p> <p><b><u>Técnica de procesamiento de la información</u></b> Programa estadístico SPSS 22.</p>



## Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Lessner Augusto León Espinoza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada

**"LA ROTACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FINANSOL, EN LA CIUDAD DE HUARAZ, AÑO 2016"**, de la estudiante **Estefani Gladis Ibarra Llanos**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 18 de setiembre del 2018

Firma

Lessner Augusto León Espinoza

DNI: 07725189

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA ROTACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FINANSAOL EN LA CIUDAD DE HUARAZ, AÑO 2016"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**  
IBARRA LLANOS, ESTEFANI GLADIS

**ASESOR:**  
DR. LEON ESPINOZA LESSNER AUGUSTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ  
2016



**Resumen del partido**

**26%**

1	Presentado a la Univer...	20%
2	www.worldcat.org	2%
3	www.scribd.com	2%
4	www.slideshare.net	1%
5	alicia.concytec.gob.pe	1%
6	www.dspace.uce.edu.ec	1%



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA ROTACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA FINANSOL, EN LA CIUDAD DE HUARAZ, AÑO 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



**AUTORA**

**IBARRA LLANOS, ESTEFANI GLADIS**

**ASESOR**

**Dr. LEÓN ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA – PERÚ**

**2016**

