



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa**

**Dynamicall, Independencia, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Villanueva Bravo, Wendy Gisel (ORCID: 0000-0002-1562-1534)

**ASESORA:**

Dr. Villanueva Figueroa Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

## DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi persona por mi esfuerzo constante y compromiso en cada una de las etapas de mi carrera profesional, a mis padres por la motivación a seguir adelante, a mi tía Hilda Luz, mi hermana Catherine por el apoyo constante durante el desarrollo de mi vida universitaria.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar mis estudios satisfactoriamente, a la universidad y asesora por permitirme ampliar mis conocimientos y concluir mi carrera profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2 Variables y Operacionalización: .....	9
3.3 Población, muestra y muestreo .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos .....	15
3.7 Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Bienestar laboral.....	17
Tabla 2: Dimensión 1 Necesidades biológicas .....	18
Tabla 3: Dimensión 2 Necesidades psicológicas .....	19
Tabla 4: Dimensión 3 Necesidades sociales .....	20
Tabla 5: Rotación de personal.....	21
Tabla 6: Dimensión 1 Admisión de personal .....	22
Tabla 7: Dimensión 2 Retiro de personal .....	23
Tabla 8: Prueba de normalidad .....	24
Tabla 9: Rango de relación según coeficiente de correlación .....	25
Tabla 10: Prueba de hipótesis general .....	25
Tabla 11: Prueba de hipótesis de específica 1 .....	26
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 2.....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Bienestar laboral .....	17
Figura 2: Dimensión 1 Necesidades biológicas .....	18
Figura 3: Dimensión 2 Necesidades psicológicas .....	19
Figura 4: Dimensión 3 Necesidades sociales .....	20
Figura 5: Rotación de personal .....	21
Figura 6: Dimensión 1 Admisión de personal .....	22
Figura 7: Dimensión 2 Retiro de personal .....	23

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 1,131 colaboradores, la muestra se determinó por muestreo no probabilístico por conveniencia siendo de 50 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 20 preguntas para ambas variables en escala de likert. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS, como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un índice de 0,795. Finalmente se llegó a la conclusión que el bienestar laboral tiene relación positiva considerable con la rotación de personal de la empresa Dynamicall en Independencia, 2020.

**Palabras clave:** Bienestar laboral, rotación de personal, satisfacción

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between labor well-being and staff turnover of the Dynamicall Independencia 2020 company, a methodology of quantitative approach, applied type, non-experimental cross-sectional design and descriptive level was used correlational. The population consisted of 1,131 collaborators, the sample was determined by non-probabilistic sampling for convenience, being 50 collaborators, for data collection the survey was used as a technique and as an instrument the questionnaire made up of 20 questions for both variables on the Likert scale. The data obtained were processed using the SPSS statistical program, as a result of the Spearman Rho correlation coefficient, an index of 0.795 was obtained. Finally, it was concluded that labor well-being has a considerable positive relationship with the staff turnover of the Dynamicall company in Independencia, 2020.

**Keywords:** job well-being, staff turnover, satisfaction



## I. INTRODUCCIÓN

Saber con qué comodidad una persona realiza sus actividades es básica en toda organización, teniendo en cuenta que los colaboradores son lo más importante para las empresas, en España, la Revista de Seguridad y Bienestar Laboral (2017), realizó una encuesta sobre las mascotas en la oficina, en donde el 70% de los encuestados comentaron que las mascotas mejoran el ambiente de trabajo mientras que el 65% menciona que los candidatos consultan en muchas de sus entrevistas acerca de la política de mascotas en las oficinas. Basándose en dichas respuestas se llegó a la conclusión de que las empresas podrían reducir la rotación de personal y acercar a otros permitiendo que las mascotas acompañen a sus propietarios durante las horas de trabajo.

Dentro de los conflictos más recurrentes esta la inestabilidad laboral, siendo así como la revista peruana Seguridad Minera (2013), informó que los empresarios se encontraban bajo una presión laboral debido a que el país había mantenido un crecimiento regular, a pesar de ello los profesionales realizan sus labores con mucho más entusiasmo que antes. En un principio las personas fueron consideradas como un recurso más de producción, a partir del año 1950 y a finales de la segunda guerra mundial empezó a cambiar esta teoría, las empresas empezaron a considerar a los colaboradores como parte indispensable para la producción de las mismas.

Calderón, Murillo y Torres (2003), mencionan que el dilema de bienestar laboral se viene desarrollando a partir del siglo XIX, las teorías fueron planteadas en función a la satisfacción de los colaboradores, en dicho tiempo estaba relacionado con la moral y el ámbito religioso de cada empresario. A partir de los años setenta, se empezó a relacionar el bienestar laboral con la calidad de vida laboral, esto se debió a la alta preocupación por la falta de retribución al trabajo realizado lo cual generaba insatisfacción en los trabajadores.

En el contexto local, en la empresa Dynamicall se presentaron problemas como, insatisfacción, inestabilidad laboral, presión a los colaboradores con la intención de cumplir las metas, generando un nivel de rotación de personal alto lo

cual implica gastos para la empresa ya que se debe, reclutar, seleccionar y capacitar nuevo personal.

El presente trabajo formuló el problema general de conocer, ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020? y como problemas específicos, ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020? y ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020?

Dicho trabajo tuvo como justificación teórica brindar mayor conocimiento acerca de las variables Bienestar laboral y Rotación de personal, el cual se basó en autores quienes informan la importancia de dichas variables, en la justificación metodológica, se aplicó el cuestionario como instrumento de medición, el cual antes de ser aplicado paso por un proceso de validación de juicio de expertos y fue empleado a la muestra, para obtener el grado de confiabilidad se hizo uso del estadístico SPP. Finalmente, como justificación practica los resultados se proporcionaron al jefe de operaciones de la empresa para que en base a ellos pueda desarrollar estrategias para el bienestar laboral y rotación de personal.

Se planteó el objetivo general, determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020 y dentro de los objetivos específicos se tiene en primer lugar, establecer la relación que existe entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020 y establecer la relación que existe entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Asimismo, tuvo como hipótesis general, existe relación entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020 y como hipótesis específicas, existe relación entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020 y existe relación entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes nacionales Cusacani (2018), en su tesis presento el siguiente objetivo, determinar la relación entre rotación de personal y productividad de la empresa, en dicha investigación la autora utilizó el nivel de investigación correlacional, como instrumento utilizó la encuesta, la población estuvo compuesta por los encargados de la compañía, la información recabada fue analizada en el programa SPSS, del cual se obtuvo como resultado que no hay relación en el área de porciones y fresco con un 9.34%, siendo el factor salud (22%) con el mayor porcentaje, y por otro lado el factor maltrato el menor con (9%). La autora de la presente investigación, concluye que existe muy buena relación entre rotación de personal y productividad de la empresa.

Vargas & Meza (2016), en su tesis presento el objetivo de encontrar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de call center Atento Perú. Dicha investigación fue de carácter cuantitativo y cualitativo, se utilizó un diseño no experimental, para la recopilación de información se hizo uso de la técnica de la encuesta y guía de entrevista, la población la conformaron el personal del servicio de atención al cliente de BBVA y el personal directivo de la empresa, la muestra estuvo constituida por 80 colaboradores. Finalmente, los autores concluyen que no existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal de la empresa.

Trelles (2019), presento su tesis centrándose en el objetivo de establecer la relación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal del área de operaciones de un call center del distrito de el Agustino. El diseño empelado fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, se utilizó como instrumento el cuestionario y para la técnica se utilizó la encuesta, la muestra la conformaron 153 colaboradores del área de operaciones del call center. La autora concluye en que si existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal.

Llacchua (2015), en su investigación, se centró en determinar la relación que existe entre cultura organizacional con bienestar laboral en el talento humano. Dicha investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño transaccional-correlacional, para la muestra se consideró el total de la

población siendo de 73 colaboradores. Fue aplicada como técnica la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario. Por último, el autor concluye que existe relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral de la empresa.

Landa (2019), en su investigación se enfocó en determinar la relación de la rotación de personal y productividad de la financiera CrediScotia. Dicha investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La muestra se consideró el total de la población siendo de 70 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario. Finalmente, el autor concluye que existe relación entre la rotación de personal y la productividad.

Espinoza & Gaspar (2018), en su investigación, se enfocaron en determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral. Realizó sus investigaciones bajo un método hipotético deductivo, con un nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue constituida por 45 colaboradores, aplicando la técnica psicométrica y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Los autores concluyen que si existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral.

Cancho (2017), su investigación planteo el objetivo de analizar la rotación de personal en la productividad de la empresa, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo compuesta por 595 personas y la muestra de 258 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario. La autora concluye que no existe influencia entre la rotación de personal y la productividad de la empresa.

En los antecedentes internacionales Morales & Gallegos (2019), en su investigación, plantearon identificar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar laboral en trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, para calcular las variables se hizo uso del inventario de estrategias de afrontamiento y el cuestionario para bienestar laboral, la muestra fue no aleatoria intencional y se consideró a 255 empleados que tienen edades en un rango de 18 a 67 años, el 58.8% fueron mujeres y 41.2% hombres, teniendo en

cuenta un tiempo de antigüedad en el trabajo menor a 1 año. Finalmente, los autores concluyen que si existe relación entre el bienestar laboral y las estrategias de afrontamiento en los trabajadores.

Torres (2017), en su artículo presentó el objetivo de conocer la importancia del bienestar laboral en las empresas colombianas, la metodología fue de tipo descriptiva, como conclusión se planteó que se deben implementar estrategias que permitan un desarrollo y mejor calidad laboral para los trabajadores. Asimismo, Armijos, Bermúdez & Mora (2019), en su artículo tuvieron como interés principal la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, la investigación es de tipo científica, histórico-lógico y analítico-sintético.

Criollo (2014), en su trabajo se enfocó en determinar la influencia del clima organizacional en la rotación de personal, la investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional no experimental, para la muestra se consideró el total de la población siendo de 50 trabajadores. El instrumento empleado en la investigación fue la encuesta. Finalmente concluye que si existe relación entre el clima organizacional y rotación de personal.

Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019), en su artículo de investigación presentaron como objetivo principal determinar la relación entre la rotación y desempeño laboral de los profesionales en enfermería, se desarrolló un diseño no experimental, correlacional, prospectiva de corte transversal, la población fue de 33 profesionales y la muestra estuvo compuesta de 29 empleados, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento elaborado fue el cuestionario. Los autores concluyen en que no existe relación entre rotación y el desempeño laboral.

Naranjo (2012), en su artículo busca analizar y determinar la transparencia del proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas, utilizo un muestreo aleatorio donde se consideraron 123 compañías de producción y 137 de servicios, la población estuvo constituida por gerentes o jefes de recursos humanos, gerentes de selección de personal y personas del distrito de Barranquilla con edades entre 20 y 30 años, se realizó una encuesta conformada por 15 preguntas y una guía de entrevista con 5 preguntas. El autor concluye que el

proceso de reclutamiento y selección es por recomendación lo cual indica que no es transparente ya que los trabajadores no tienen la misma oportunidad.

Chaparro, et. Al. (2015), en su artículo buscó identificar pasado los factores que originan la rotación de personal, se utilizó una metodología cualitativa, se consideró al personal auxiliar de odontología como población para la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas de manera individual y grupal para adquirir información, Los autores concluyen que las condiciones laborales son la principal causa de la rotación de personal.

Prieto (2013), en su investigación pretende explicar la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano, en el cual concluye que, para generar ventaja competitiva, los procesos de capacitación, desarrollo y retención de los colaboradores son importantes dentro de la empresa, teniendo en cuenta que actualmente la mayoría de los jóvenes tienden a cambiar constantemente de trabajo.

Dentro de algunas teorías tenemos que según Rath y Harter (2010), nos menciona que la ciencia del bienestar consiste en 5 elementos esenciales, las personas que disfruten de un gran bienestar tienen mayores posibilidades de tener éxito en el conjunto de sus vidas, lo cual, si el bienestar profesional es escaso, será fácil que, con el tiempo acabe afectando durante una organización. Cabe mencionar que para mantener un bienestar laboral es importante que el puesto de trabajo cumpla las expectativas del colaborador en el ámbito profesional, contar con colegas que signifiquen un apoyo, retribuciones por parte de la empresa donde se encuentra el colaborador, lo cual hará que se sientan satisfechos sin la necesidad de buscar nuevas ofertas.

Por otro lado, Serrat (2017) nos menciona lo siguiente; cuando las emociones no se dominan lo suficiente, es cuando aparecen los conflictos entre sus colaboradores, dañando en la mayoría de casos las relaciones laborales que los enlazan y, en consecuencia, el bienestar y el rendimiento laboral. Por lo cual el conflicto es un estrés laboral y tiene consecuencias muy perjudiciales sobre el bienestar, la productividad y la salud de los equipos humanos.

Según Werther, Davis (2008) mencionan que para cumplir las metas y objetivos en una empresa es importante brindar a los colaboradores un salario que se ajuste al mercado laboral y a su vez facilitar la infraestructura necesaria para llevar a cabo las funciones. Además de ello nos mencionan que es indispensable generar motivación en los empleados y en gran medida el área de talento humano es quien debe facilitar medidas para garantizarlo.

Dentro de la rotación de personal tenemos dos tipos, existe la voluntaria y la involuntaria, los motivos que impulsan a un colaborador a tomar la decisión de retirarse de una empresa básicamente son los conflictos entre los mismos trabajadores o directamente con sus superiores, propuestas en otra empresa con mejores ofertas laborales, entre otros factores. Por otro lado, respecto a la renuncia involuntaria, los motivos que conllevan a ello puede ser por un bajo cumplimiento en la empresa ya que no aporta a los objetivos, medidas correctivas o por una reestructuración en la organización, ya sea de una u otra forma la rotación de personal implica pérdida para una empresa, ya que significa capacitar a los nuevos trabajadores, para lo cual se necesita tiempo, mientras los nuevos ingresos aprenden las funciones a realizar. Según esto, Chiavenato (2001) nos indica que: La rotación de personal en muchas ocasiones sobrepasa el control de las organizaciones, esto se da cuando se presenta de forma masiva el retiro de los colaboradores, para estos casos es importante que la empresa conozca los motivos que originan ello y así pueda implementar las medidas correctivas para un futuro.

Por otro lado, dentro de los enfoques conceptuales Graham (1982) nos menciona que: lo domina el traslado se viene desarrollando a fines de los años 70, las teorías se basan en un cambio de puesto dentro de la organización que tenga la misma importancia en caso contrario se estaría dando un grado de degradación. Esta se lleva a cabo al cambio de necesidades del trabajo, en algunos casos, empresas usan este medio de desarrollar al talento humano prometedores brindándoles la oportunidad en diversos departamentos.

Elton Mayo (1932) en su teoría humanista, desde una perspectiva conductista basándose en las relaciones humanas. Pone énfasis en las organizaciones que son de tipo informal y se refiere al trabajador como un ser sociable. Asimismo, realizó grandes aportes a través de sus estudios donde

considero a las organizaciones como un conjunto de individuos, el liderazgo, la potestad de tomar decisiones que tienen los trabajadores, el interés de las funciones que compete cada puesto de trabajo, los beneficios, recompensas y suspensiones, consideró que la productividad de una empresa se basa en la integración social de los colaboradores. Los estímulos fundamentales de cada colaborador son sociales y representativos, obteniendo como resultados eficiencia.

Abraham Maslow (1950), en su teoría desde una perspectiva conductista. Se centra en estudiar la empresa formal e informal. Se basa en la psicología organizacional e indica que al hablar de organización se debe tener en cuenta las relaciones interpersonales. El hombre puede desarrollarse de manera individual y social. Contribuye a la teoría del comportamiento, la desarrollada por Maslow enfocada en las necesidades humanas que se van cumpliendo en relación a los propósitos de cada ser humano. Los estímulos proporcionados deben ser en base a las necesidades antes mencionadas para conseguir empleados contentos.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo fue de tipo aplicada y en base a Murillo (tal como se citó en Vargas, (2009), nos indica que: La investigación aplicada se basa en hacer uso de los conocimientos previos para a su vez adquirir otros, la utilización del conocimiento y la información obtenido al final de la investigación muestran de una manera más estricta y ordenada la existencia del problema que se ha planteado.

El diseño fue no experimental de corte transversal, debido a que se realizó la recolección de datos en un solo sondeo y fue no experimental porque no se realizaron modificaciones intencionales en la variable independiente para ver la consecuencia en la variable dependiente. Al respecto Hernández, Fernández & Baptista (2014) sostienen que es no experimental basado en que no existe modificaciones en las variables y son analizadas a través de la observación, sin tener que cambiar el contexto natural de cada variable.

La investigación fue de nivel descriptivo correlacional; Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes sostienen que se centra en encontrar la relación que existe entre dos o más variables, así como saber la conducta de una variable en base al comportamiento de otra variable a la que se encuentra asociada.

Respecto al enfoque, fue cuantitativo, para ello Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que consiste en formular objetivos, recopilar datos para comprobar la hipótesis planteada a través de estadísticos.

Se empleó el método hipotético deductivo y según menciona Bernal (2010), consiste en aprobar o rechazar la hipótesis formulada, llegando a conclusiones en base a los acontecimientos que se han desarrollado.

#### 3.2 Variables y Operacionalización:

Variable 1: Bienestar laboral

Según Castillo (2007), menciona que el bienestar laboral se basa en la integración de los colaboradores con la organización teniendo en cuenta las siguientes necesidades biológicas, psicológicas y sociales, mientras se considere al factor humano como parte fundamental en una organización se ira implementando las medidas para generar la satisfacción de los colaboradores.

#### Dimensión 1: Necesidades biológicas

Estanqueiro (2006), indica que son necesidades prioritarias, que dominan el comportamiento humano, por lo tanto, los seres vivos procuran asegurarse su supervivencia antes de otros aspectos importantes.

##### Indicador 1: Comportamiento

En la investigación de Gutiérrez y Gutiérrez (2019), sostienen que el comportamiento organizacional es una ciencia que se viene desarrollando durante muchos años, las autoras en su investigación nos indican que el comportamiento organizacional es aplicable para todas las áreas, la cual está centrada en el constante progreso de las competencias de colaboradores, puesto que requieren cada colaborador requiere necesidades diferentes, y se desempeñan de forma diferente a otro colaborador, lo cual busca la empresa es convencer al trabajador para que se comprometa con los objetivos.

##### Indicador 2: Salud

En la investigación de Fernández, Iglesias, Llaneza y Fernández (2006), mencionan que la salud organizacional se explica básicamente en capacidad de supervivencia, adaptación, mantenimiento y crecimiento. La cual por deducción la salud organizacional influye en la salud individual del colaborador. La salud individual es tanto como la salud mental como del resto de la organización, en la actualidad la salud organizacional es muy importante para lograr un entorno competitivo mediante un ambiente positivo en la empresa.

#### Dimensión 2: Necesidades psicológicas

Los autores Díaz, et. Al. (2014), mencionan que son el motor y los deseos del colaborador en su desempeño en una organización. Se basa en criterios muy puntuales de evaluación tales como: el trabajo que se realiza, los afectos sobre

otras personas, la utilidad para lograr lo que el individuo se propone y las normas de la organización.

#### Indicador 1: Desempeño organizacional

Robbins (2004), menciona que son los conocimientos al realizar la labor en la organización, en que se desempeña, la investigación concluye, que el buen desempeño laboral depende de las dimensiones de la personalidad del colaborador, en diferentes especialidades de la organización.

#### Indicador 2: Integración

Gutiérrez (2018), sostiene que es la conducta social o paradigmática, la integración como ciencia social que usa la psicología para integrar a un grupo de colaboradores en una organización.

#### Dimensión 3: Necesidades sociales

Según el autor Fernández (2010), es la interacción de los colaboradores, los sentimientos cotidianos dentro del ambiente laboral, además no existe necesidad de analizar el flujo de trabajo o el organigrama sino la interacción de los trabajadores y la amistad que existe en ellos.

#### Indicador 1: Interacción

En base a los autores Kohler & Artilles (2007), es la capacidad colectiva de una organización, siendo el recurso humano el factor principal para afrontar desafíos y alcanzar los objetivos económicos de la empresa.

#### Indicador 2: Satisfacción

Sánchez (2005), indica que es el resultado de una acción que se realiza para satisfacer una necesidad, el autor se basa en la teoría de Maslow en su investigación, con la cual cuenta con cinco etapas: Necesidades Fisiológicas, Necesidades de Seguridad, Necesidad de amor, Necesidad de estimación y Necesidad de desarrollo. Todas aquellas necesidades antes mencionadas son de suma importancia, la cual no existe jerarquía alguna.

#### Variable 2: Rotación de personal

Según Chiavenato (2001), menciona que la rotación de personal se manifiesta a través del vínculo que hay entre la admisión y retiro de personal, además de la cantidad de trabajadores que pertenecen a la empresa.

#### Dimensión 1: Admisión de personal

Según Ayala (2013), menciona que una de las principales tareas es seleccionar a los postulantes más aptos para las áreas requeridas. La misión es contar con el colaborador más eficiente para la empresa, teniendo en cuenta conocimientos y aptitudes a desarrollar en el puesto, así como la capacidad de adaptación. En otras palabras, consiste en, reclutamiento, selección, contratación e introducción del nuevo personal.

#### Indicador 1: Reclutamiento de personal

Al respecto Ayala (2013), manifiesta que el reclutamiento se basa en difundir la noticia de una vacante libre en la empresa para despertar el interés de los futuros postulantes, por lo que el reclutamiento se muestra como una tarea positiva.

#### Indicador 2: Selección de personal

Según el autor Ayala (2013), menciona que la selección de personal es elegir al candidato idóneo para cubrir el puesto vacante en una organización, considerando la destreza, inteligencia y practica de los postulantes, así como también la personalidad a través de las pruebas que se realicen. Este proceso se basa en la información que se tenga sobre el puesto que desea cubrir buscando obtener un resultado con mayor precisión.

#### Indicador 3: Contratación de personal

Según el autor Ayala (2013), indica que en este proceso se elabora el documento en el cual ambas partes, tanto el candidato seleccionado como el empleador firman estar de acuerdo con las condiciones establecidas, donde el trabajador brindara sus servicios y la empresa otorgara una retribución monetaria, teniendo en cuenta que existe el contrato por tiempo determinado o indeterminado, en ambos casos se debe tener en cuenta el periodo de prueba.

#### Indicador 4: Introducción de nuevo personal

Según el autor Ayala (2013), menciona que se trata de colocar al nuevo personal en el puesto de trabajo para el cual ha sido seleccionado, brindándole la información necesaria y básica de la empresa como las reglas básicas, beneficios de la empresa, entre otros.

#### Dimensión 2: Retiro de personal

Chiavenato (2001) nos indica: Para analizar las pérdidas de recursos humanos en una organización debemos tener en cuenta solo los retiros de personal y en este aspecto se debe considerar tanto los retiros voluntarios por iniciativa de los colaboradores como el retiro involuntario, las desvinculaciones por parte de la organización.

#### Indicador 1: Retiro voluntario

Guevara indica que cuando un colaborador decide retirarse voluntariamente de la empresa, es necesario que se realice los documentos pertinentes y disponer de los beneficios que le corresponden por los servicios realizados.

#### Indicador 2: Retiro involuntario

Guevara indica que: Cuando se trata de un retiro involuntario es necesario evaluar el desempeño del colaborador y definir los beneficios que le pertenecen, así como también la empresa debe estar preparada para las acciones legales que se puedan presentar por parte de dichos trabajadores.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Se conformó por 1,131 colaboradores de la compañía Dynamicall del distrito de Independencia. Según como indica Fracica (como se citó en Bernal 2010) refiere a la población como el conjunto de individuos en una investigación.

Criterios de inclusión:

-Líderes y asesores de la campaña de chat user España

Criterios de exclusión:

-Jefe de operaciones, responsables y supervisores de la empresa Dynamicall

### 3.3.2 Muestra

La cantidad de la muestra para la encuesta estuvo constituida por 50 trabajadores, en relación a la población, como sustento Bernal (2010) explica que una muestra es un segmento de la población del cual vamos a adquirir la información necesaria para la investigación.

### 3.3.3 Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, basándose en los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes mencionan que el muestreo no probabilístico está enfocado en los intereses del investigador, seleccionando así los individuos que brindaran mayor información para la recolección y análisis de datos de la investigación.

Unidad de análisis: Los trabajadores de la empresa Dynamicall

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta y según el autor Bernal (2014) menciona que es la técnica más utilizada en una investigación.

### 3.4.2 Instrumento

El que se utilizó fue el cuestionario conformado por 20 interrogantes entre ambas variables en escala de Likert, según el autor Bernal (2010) menciona que está conformado por interrogantes con la intención de adquirir datos de quienes colaboraron en la encuesta.

### 3.4.3 Validez del instrumento: Juicio de expertos

Fue solicitado el apoyo de docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes tienen un amplio conocimiento en el tema e indicaron si el cuestionario estaba apto para ser aplicado. Según Bernal (2010) menciona que esta validación se consigue a través del juicio de expertos para la medición y recolección de datos, basándose en

especialistas sobre el tema. Así como también se llevará a cabo un ensayo piloto a un grupo de la muestra.

#### 3.4.4 Fiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach

De acuerdo a los resultados de la muestra piloto que se realizó a un total de 10 trabajadores de la empresa Atento, para el cual se empleó el estadístico alfa de cronbach mediante el programa SPSS para determinar la confiabilidad del instrumento, al respecto Bernal (2010) indica que la confiabilidad de un cuestionario se basa en la coherencia de los resultados adquiridos de los mismos encuestados en diferentes oportunidades. El nivel de confiabilidad obtenido para la variable bienestar laboral fue de 0,673 con un coeficiente de moderada confiabilidad y para la variable rotación de personal se logró alcanzar una confiabilidad de 0,878 con un coeficiente de marcada confiabilidad. (anexo 5)

### 3.5 Procedimientos

En la investigación se realizó un cuestionario el cual estuvo compuesto por 20 ítems para obtener información; se pidió el requerimiento a la empresa para aplicar la encuesta a los empleados de la compañía Dynamicall.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se empleó un estudio descriptivo e inferencial, en el análisis descriptivo se utilizó una distribución de frecuencias, según los autores Hernández Fernández y Baptista (2014) exponen que describe las calificaciones que se brinda a una variable respecto a sus categorías.

Respecto a la estadística inferencial los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican, es una comprobación de hipótesis, los resultados son adquiridos de la muestra y se aplican a la población o universo. En la misma manera, la prueba de hipótesis se realiza mediante el estadístico Rho Spermán en el programa SPSS, según Hernández Fernández y Baptista (2014), mencionan que el coeficiente de rho Spermán mide la correlación de las variables en escala ordinal de tal manera que la muestra sea ordenada por rangos.

### 3.7 Aspectos éticos

Debido a motivos éticos no se revelaron los nombres de los encuestados, esto permaneció solo para uso de conocimiento de los investigadores, se informó a los entrevistados del uso de los datos obtenidos en la encuesta, como objetivos de la investigación, la forma en que fueron publicados los datos. Así mismo se informó que la participación es de forma voluntaria por lo que pueden abstenerse de ello.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

#### 4.1.1 Variable: Bienestar Laboral

Tabla 1

*Bienestar laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	6,0	10,0
	Indiferente	5	10,0	20,0
	De acuerdo	28	56,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

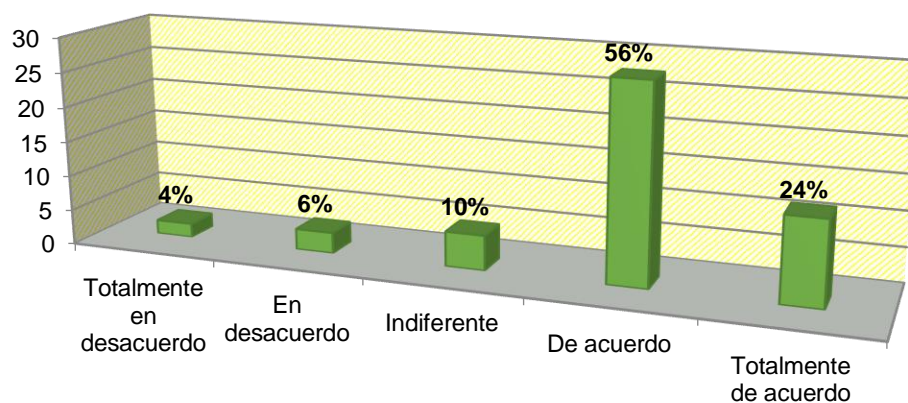


Figura 1: Bienestar laboral

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer sobre el bienestar laboral el cual tiene como dimensiones necesidades biológicas, necesidades psicológicas y necesidades sociales, se obtuvo como resultado que el 56 % están de acuerdo con el bienestar laboral que existe dentro de la empresa, el 24% totalmente de acuerdo,

10% se mostraron indiferentes, 6% estuvieron en desacuerdo y 4% indicaron estar totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral que hay en la organización.

#### 4.1.1.1 Dimensión 1: Necesidades Biológicas

Tabla 2

*Dimensión 1 Necesidades biológicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	En desacuerdo	4	8,0	12,0
	Indiferente	8	16,0	28,0
	De acuerdo	18	36,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

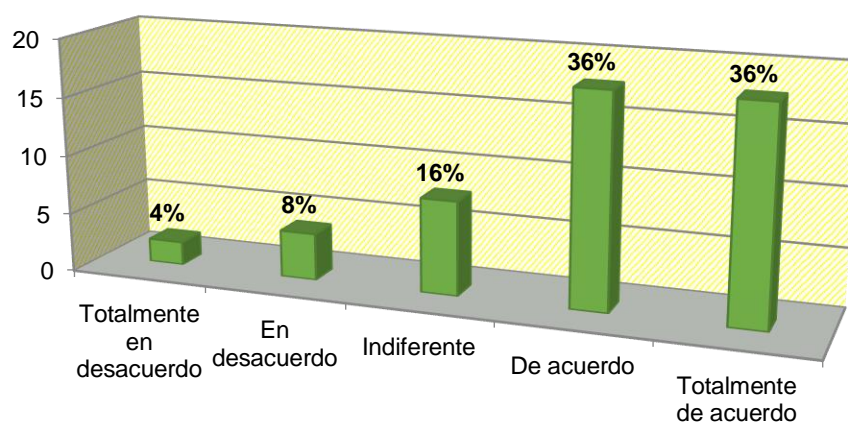


Figura 2: Dimensión 1 Necesidades biológicas

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer las necesidades biológicas las cuales tiene como indicadores comportamiento y salud, se obtuvo como resultado que el 36% están totalmente de acuerdo en que las necesidades biológicas forman parte del bienestar laboral, el 36% de acuerdo, el 16% se mostraron indiferentes, el 8%

estuvieron en desacuerdo y el 4% estuvo totalmente en desacuerdo con las necesidades biológicas como parte del bienestar laboral.

#### 4.1.1.2 Dimensión 2: Necesidades Psicológicas

Tabla 3

##### *Dimensión 2 Necesidades psicológicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	En desacuerdo	6	12,0	16,0
	Indiferente	11	22,0	38,0
	De acuerdo	21	42,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

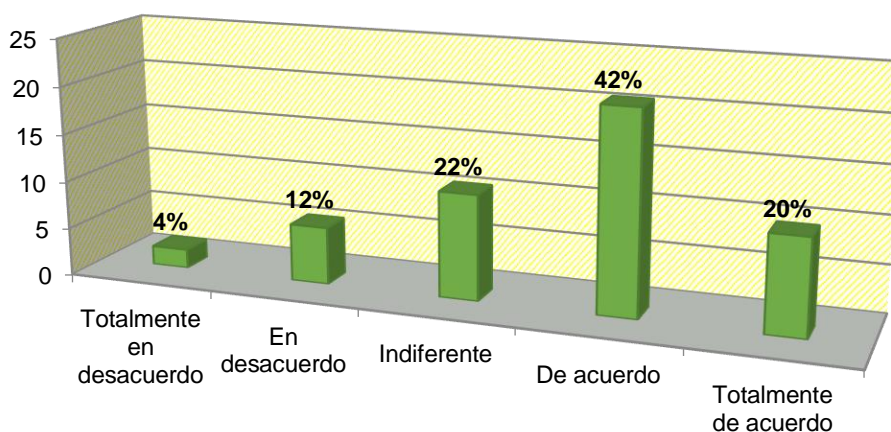


Figura 3: Dimensión 2 Necesidades psicológicas

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer las necesidades psicológicas las cuales tiene como indicadores desempeño e integración, se obtuvo como resultado que el 42% están de acuerdo en que las necesidades psicológicas son parte del bienestar

laboral en una empresa, el 22% fueron indiferentes, el 20% estuvo totalmente de acuerdo, el 12% en desacuerdo y el 4% estuvieron totalmente en desacuerdo.

#### 4.1.1.3 Dimensión 3: Necesidades Sociales

Tabla 4

*Dimensión 3 Necesidades sociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	10,0
	Indiferente	3	6,0	6,0	16,0
	De acuerdo	19	38,0	38,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

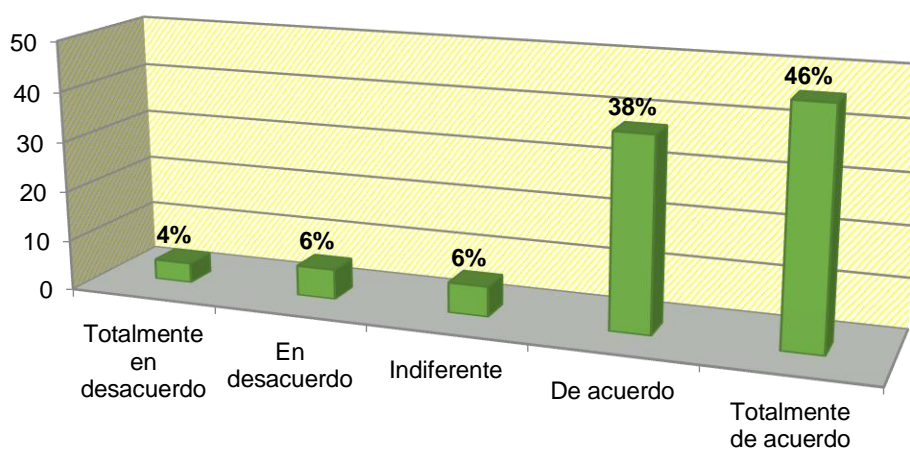


Figura 4: Dimensión 3 Necesidades sociales

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer las necesidades sociales las cuales tiene como indicadores interacción y satisfacción, se obtuvo como resultado que el 46% están totalmente de acuerdo con las necesidades sociales como parte del bienestar

laboral dentro de la empresa, el 38% están de acuerdo, el 6% se mostraron indiferentes, el 6% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

#### 4.1.2 Variable: Rotación de personal

Tabla 5

##### *Rotación de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	En desacuerdo	4	8,0	12,0
	Indiferente	6	12,0	24,0
	De acuerdo	21	42,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	17	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

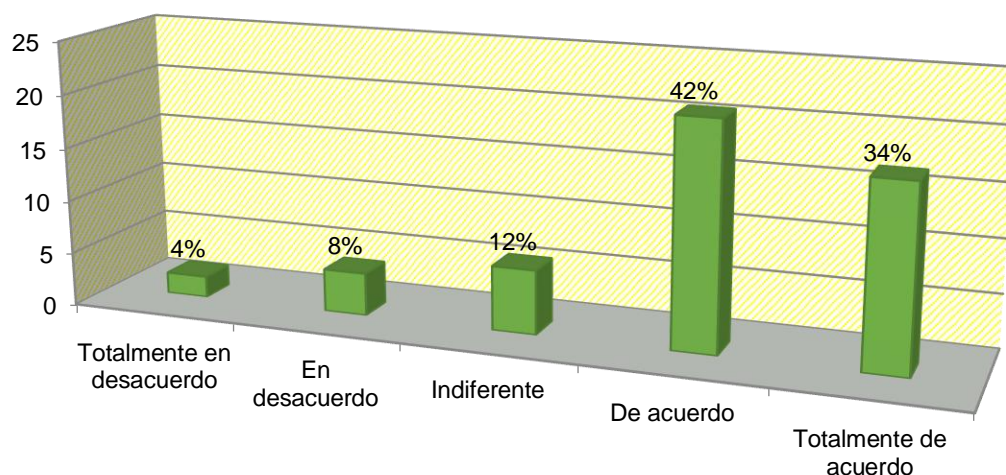


Figura 5: Rotación de personal

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer la rotación de personal la cual tiene como dimensiones admisión de personal y retiro de personal, se obtuvo como resultado que el 42% están de acuerdo en que existe rotación de personal en la empresa, el 34% totalmente de acuerdo y el 12% se mostró indiferente, el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.



#### 4.1.2.1 Dimensión 1: Admisión de personal

Tabla 6

##### *Dimensión 1 Admisión de personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	12,0
	Indiferente	4	8,0	8,0	20,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

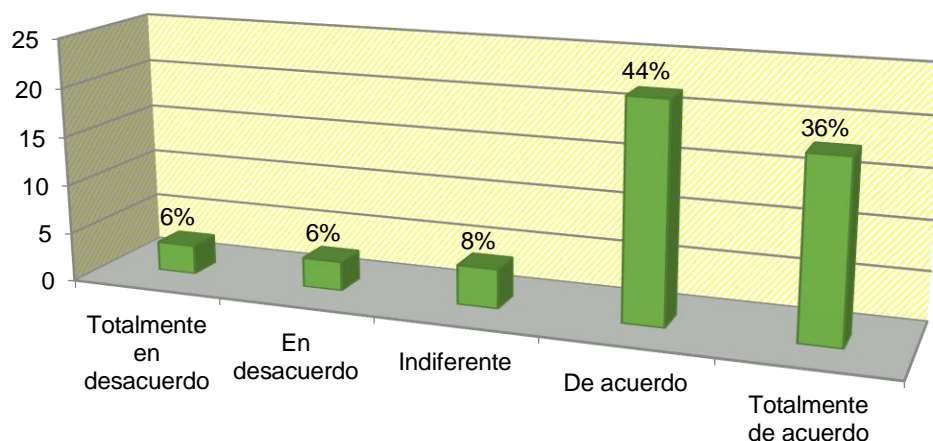


Figura 6: Dimensión 1 Admisión de personal

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer la admisión de personal la cual tiene como indicadores reclutamiento, selección, contratación e introducción de personal, en base al resultado obtenido se indica que el 44% están de acuerdo en que la admisión de personal forma parte de la rotación de personal dentro de la organización, el 36% totalmente de acuerdo, el 8% se mostró indiferente el 6% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

#### 4.1.2.2 Dimensión 2: Retiro de personal

Tabla 7

*Dimensión 2 Retiro de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	6,0	10,0
	Indiferente	6	12,0	22,0
	De acuerdo	31	62,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	8	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

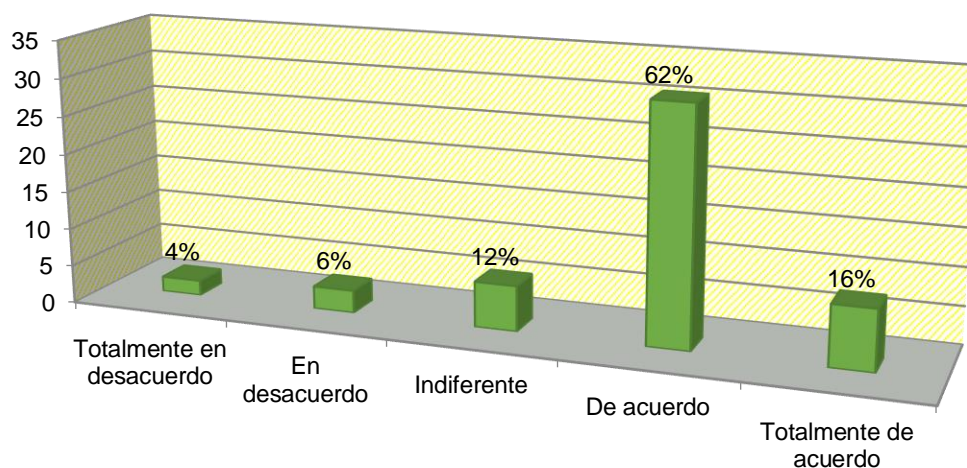


Figura 7: Dimensión 2 Retiro de personal

**Interpretación:** Según la información adquirida de la encuesta que se llevó a cabo a los colaboradores, para conocer el retiro de personal el cual tiene como indicadores retiro voluntario y retiro involuntario, se obtuvo como resultado que el 62% están de acuerdo en que el retiro de personal forma parte de la rotación de personal dentro de la empresa, el 16% totalmente de acuerdo, el 12% se mostró indiferente, el 6% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

## 4.2 Análisis Inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad de la hipótesis

Según Díaz (2009) no se necesita deducir la varianza ni la media de la muestra, en esta investigación se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk teniendo en cuenta que la muestra es de 50 colaboradores.

Regla de Correspondencia:

$N < 50$  = Shapiro – Wilk

$N > 50$  = Kolmogorov – Smirnov

Tabla 8

#### *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar laboral	,831	50	,000
Rotación de personal	,880	50	,000

Regla de Decisión:

Si la Sig  $P < 0.05$  =entonces se rechaza  $H_0$

Si la Sig  $P > 0.05$  =entonces se acepta  $H_0$

Hipótesis:

$H_0$  = La distribución de la muestra es normal

$H_1$  = La distribución de la muestra no es normal

**Interpretación:** Según la información adquirida en la prueba de normalidad se evidencia que la variable bienestar laboral y rotación de personal mantienen una significancia menor que 0,05 debido a ello se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, la muestra tiene una distribución no normal por lo que se usó el coeficiente de Rho Spearman.

### 4.2.2 Prueba de hipótesis



Tabla 9

*Rango de relación según coeficiente de correlación*

Rango	Grado de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa mediana
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)*

#### 4.2.2.1 Hipótesis General

**H0.** No existe relación significativa entre el Bienestar laboral y la Rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

**H1:** Existe relación significativa entre el Bienestar laboral y la Rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

Tabla 10

*Prueba de hipótesis general*

			Bienestar laboral	Rotación de personal
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		50	50
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

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

**Interpretación:** Basada en la información adquirida del coeficiente de correlación Rho de Spearman corresponde a 0,795 debido a ello, se niega la hipótesis nula (Ho) y se aprueba la hipótesis alternativa (H1), por lo mismo se concluye que el bienestar laboral tiene relación positiva considerable con la rotación de personal de la empresa Dynamicall en Independencia 2020.

#### 4.2.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

**H0.** No existe relación significativa entre el Bienestar laboral y la Admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

**H1:** Existe relación significativa entre el Bienestar laboral y la Admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

Tabla 11

*Prueba de hipótesis de específica 1*

#### Correlaciones

			Bienestar laboral	Admisión de personal
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Rho de Spearman	Admisión de personal	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Interpretación:** Basada en la información adquirida del coeficiente de correlación Rho de Spearman corresponde a 0,828 debido a ello, se niega la hipótesis nula (Ho) y se aprueba la hipótesis alternativa (H1), por lo mismo se concluye que el bienestar laboral tiene relación positiva considerable con la admisión de personal de la empresa Dynamicall en Independencia 2020.

#### 4.2.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

**H0.** No existe relación significativa entre el Bienestar laboral y el Retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

**H1:** Existe relación significativa entre el Bienestar laboral y el Retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.

Tabla 12

*Prueba de hipótesis específica 2*

#### Correlaciones

			Bienestar laboral	Retiro de personal
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Rho de Spearman	Retiro de personal	Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Interpretación:** Basada en la información adquirida del coeficiente de correlación Rho de Spearman corresponde a 0,602 por lo tanto, se niega la hipótesis nula (H0) y se aprueba la hipótesis alternativa (H1), por lo mismo se concluye que el bienestar laboral tiene relación positiva media con el retiro de personal de la empresa Dynamicall en Independencia 2020.

## V. DISCUSIÓN

Para la investigación se formuló el objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020, en base a los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación Rho Spearman se conoció que la variable bienestar laboral tiene una relación positiva considerable con la variable rotación de personal de la empresa Dynamicall con un coeficiente de 0,795. Esto quiere decir que los motivos por los cuales un trabajador decide retirarse o la empresa toma la decisión de prescindir de sus servicios se basa en el bienestar laboral que existe entre los colaboradores dentro de la organización.

Dichos resultados coinciden con la investigación de la autora Cusacani (2018), donde obtuvo como índice de correlación 0,942 obteniendo como conclusión que existe muy buena correlación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, debido a que si existe mayor rotación de personal la productividad de la empresa se vería afectada ya que esta disminuye y si por lo contrario la rotación de personal se mantiene o disminuye, la productividad aumenta generando beneficios para la empresa.

Asimismo, los resultados son similares a los de la autora Trelles (2019), quien en su investigación adquirió como información relevante un coeficiente de correlación de 0,818 lo que refiere que si existe relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal, teniendo en cuenta que el buen clima laboral ayuda al talento humano a no sentirse frustrados y con falta de disposición al momento de desempeñarse en sus funciones, evitando un bajo rendimiento y compromiso de los trabajadores que finalmente conlleva a una rotación de personal.

Los resultados obtenidos fueron similares a la investigación de Morales & Gallegos (2019), ya que en su investigación arriban que si existe relación entre el bienestar laboral y las estrategias de afrontamiento en el talento humano, ya que al utilizar estrategias que disminuyan el estrés, como evitar conflictos, autocríticas, pensamiento desiderativo y retirada social benefician el bienestar laboral de los

trabajadores sin embargo generan daños colaterales como conflictos personales. Por otro lado, existen estrategias como resolución de problemas, apoyo social y reestructuración cognitiva que ayudan a un desempeño óptimo de las funciones realizadas.

Asimismo, los resultados obtenidos tienen relación con la autora Llacchua (2015), en su investigación obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,415 arribando a una correlación positiva moderada referente a la cultura organizacional y el bienestar laboral, concluyendo que existe relación entre las normas y valores de la empresa con las emociones de cada colaborador lo cual quiere decir que si la empresa tiene un buen clima laboral, por consiguiente genera un bienestar laboral apropiado dentro de la organización. Torres (2017), menciona que el trabajar en el bienestar laboral en las empresas hace que sean más rentables en el mercado laboral, teniendo en cuenta que si existe bienestar laboral tendrá trabajadores comprometidos con sus actividades generando crecimiento empresarial.

De la misma manera, los resultados coinciden con los autores Espinoza & Gaspar (2018), en su investigación obtuvieron como resultado que el VT es menor que el VC con un grado de correlación de 11,454 lo cual indica que existe relación entre cultura organizacional y bienestar laboral, arribando que si se mantiene una cultura organizacional fuerte el bienestar laboral en el talento humano tendría un progreso positivo dentro de la organización, lo cual implica un mejor desempeño de los trabajadores.

Asimismo, tiene similitud con Prieto (2013), quien en su investigación concluye que la satisfacción o felicidad laboral es un elemento importante a considerar por las empresas para lograr mantenerse en el mercado, se debe tener en cuenta que cada colaborador necesita motivaciones para el desempeño de sus funciones, se entiende que la empresa debe generar un bienestar laboral ya que de lo contrario no tendría sentido la retención de los mejores talentos y esto conlleva a numerosas pérdidas para la organización.

Por otro lado, la autora Landa (2019), en su investigación los resultados obtenidos fueron de 0,516 por lo que concluye que la rotación de personal tiene

relación positiva media con la productividad de la financiera, lo cual quiere decir que, si existe un alto índice de rotación de la fuerza de trabajo, la productividad de la empresa se verá afectada, teniendo en cuenta que esto genera costos para la organización, en consecuencia muchas compañías piensan necesario manipular y realizar cambios de personal en base al requerimiento de la empresa para así evitar dichos costos.

Asimismo, los resultados coinciden con los autores Armijo, Bermúdez & Mora (2019), quienes indican que el departamento del talento humano se enfoca en los aspectos administrativos, así como también el proceso de admisión de personal, reclutamiento y selección, compensación, beneficios sociales, entre otros. Por otro lado, informan que la gestión de recursos humanos facilita la fase de selección, desempeño, evaluación y capacitación del recurso humano, lo cual conlleva a incentivar, mejora de remuneraciones y beneficios sociales de cada colaborador.

De la misma manera los resultados obtenidos son similares con el autor Criollo (2014), quien en su investigación tuvo como resultado que el clima laboral influye en la rotación de personal con una correlación positiva moderada de 0,63, arribando a que el vínculo entre jefes y colaboradores no es bueno a pesar de que el nivel de motivación y comunicación que existe dentro de la empresa es el apropiado, obteniendo como consecuencia un alto nivel de rotación de personal.

Asimismo, presenta relación con la investigación realizada por el autor Naranjo (2012), quien menciona que el reclutamiento externo es la fuente más utilizada en las medianas empresas de Barranquilla, lo cual genera insatisfacción, desmotivación en los trabajadores ya que no se brindan oportunidades de ascenso a quienes tienen mayor tiempo en la empresa y no se tiene en consideración las competencias de cada uno de ellos, esto conlleva a buscar otras alternativas laborales. Esto quiere decir que el proceso de admisión de un nuevo personal y los tipos de reclutamiento que se considere ya sea interno o externo, repercute en el bienestar laboral de los colaboradores generando una rotación de personal.

Asimismo, tienen relación con los autores Chaparro et al. (2015), quienes concluyen que las condiciones laborales son la causa importante de la rotación de personal, teniendo en cuenta la falta de incentivos, la mala relación entre

colaboradores y jefes, así como las necesidades del entorno familiar. De acuerdo a ello es importante mencionar que el bienestar laboral repercute dentro de cada organización ya que todo colaborador necesita un ambiente laboral adecuado para poder realizar sus funciones de manera correcta y no considerar la opción de buscar nuevas oportunidades.

De la misma forma los resultados coinciden con los autores Vargas & Meza (2017), quienes en su investigación obtuvieron como resultado un grado de correlación de 0,938 lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte, siendo aprobada la hipótesis de la investigación la cual refiere a que no existe una relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los colaboradores. Asimismo, los autores concluyen en que la rotación que existe en la empresa se da por otros factores como la presión laboral en base a la demanda de los clientes o satisfacción laboral lo cual conlleva a que busquen otras opciones de trabajo, generando un alto nivel de rotación dentro de la empresa.

Por lo contrario, los resultados no tienen similitud con el artículo de los autores Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019), quienes en su investigación el resultado obtenido fue muy débil de 0,127 lo cual no refleja relación entre la rotación de los profesionales en enfermería y el desempeño laboral, lo cual indica que la rotación de personal se realiza de manera regular y no se considera los aspectos de cada colaborador y la relación con su entorno.

Asimismo, los resultados difieren con los obtenidos por Cancho (2017), quien en su investigación consiguió alcanzar un nivel de correlación 0,060 lo que lleva a decir que la rotación de personal no tiene relación con la productividad de la empresa, llegando a la conclusión de que la productividad de la empresa no se perjudica por la rotación de los colaboradores, ya que el proceso de reclutamiento se realiza de forma rápida para cubrir los puestos que dejaron libres.

## VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Se obtuvieron los resultados mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman que dio como resultado 0,795 corroborándose la hipótesis planteada, en base a ello se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual menciona que, existe relación entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Este resultado muestra que la rotación de personal en una empresa se basa en el bienestar laboral que se brinda a los colaboradores.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico que fue establecer la relación que existe entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020. Según los resultados adquiridos a través de la comprobación de correlación Rho Spearman se logró un coeficiente de 0,828, debido a ello se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, la cual menciona que si hay relación entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020. El resultado muestra que el proceso de admisión de un nuevo personal y los tipos de reclutamiento que se considere ya sea interno o externo, repercute en el bienestar laboral de los colaboradores.

Respecto al segundo objetivo específico el cual establece la relación que existe entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020, según los resultados adquiridos a través de la comprobación de correlación Rho Spearman con un coeficiente de 0,602 se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigación, la cual menciona que, existe relación entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020. El resultado muestra que el bienestar laboral repercute dentro de cada organización ya que todo colaborador necesita un ambiente laboral adecuado para poder realizar sus funciones de manera correcta y no considerar la opción de buscar nuevas oportunidades dentro del mercado laboral.



## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe de operaciones de la organización que desarrolle programas de integración que generen el bienestar laboral teniendo en cuenta las necesidades básicas, conociendo los deseos y motivación de cada colaborador, así como también las relaciones que existe entre ellos, provocando satisfacción en el desempeño de sus funciones, para así evitar la rotación de personal y mantener al recurso humano indispensable.

Asimismo, se recomienda realizar un proceso de admisión de personal selectivo, teniendo en cuenta las características para el área que se requiere, considerando también las habilidades y competencias de cada persona obteniendo un proceso de selección eficiente. Por consiguiente, durante el proceso de capacitación se recomienda elaborar programas a desarrollar de acuerdo a los puestos que se desea cubrir para asegurar el bienestar del colaborador dentro de la empresa, así como de la organización.

Se recomienda al jefe de operaciones realizar evaluaciones cuando un retiro de personal se da de forma voluntaria por el trabajador, para tener mayor conocimiento de los motivos que llevaron a tomar esa decisión y así poder realizar mejoras en la organización, si el retiro de personal se presenta de forma involuntaria se recomienda a la empresa tomar en cuenta el desempeño de cada trabajador para tomar una mejor decisión que no afecte al bienestar de la organización y demás colaboradores.

## REFERENCIAS

- Armijo, F.; Bermúdez, A.; Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. Ecuador. Scielo. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Ayala, S. (2013). *Administración de recursos humanos*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra. Ed.) Colombia: Pearson Education. Recuperado de: <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Calderón, G.; Murillo, S.; Torres, K. (2017). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Campos, P.; Gutiérrez, H.; Matzumura, J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Colombia. Scielo. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
- Cancho, Y. (2017). *La rotación de personal y la productividad en la empresa sociedad minera corona S.A.- Unidad Yauricocha, 2017*. (Tesis para obtener el grado de bachiller en administración). Recuperado de: [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/800/047\\_41896070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/800/047_41896070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, J. (2007). *Administración de personal*. (2ª, Ed.) Colombia, Bogotá: Ecoe ediciones. <https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA249&dq=bienestar+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwixTYCT84fqAhWLLkGHTzZDKYQ6AEINTAC#v=onepage&q=bienestar%20laboral&f=false>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. (5ª. Ed.) Colombia, Bogota: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

- Chaparro, et. al. (2015). *Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología*. Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2312/231242734009.pdf>
- Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* (informe para optar el título en Psicología Industrial). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCF-0007-133.pdf>
- Cusacani, N. (2017). *Rotación de personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A.* (Tesis para obtener el grado académico de Ingeniero de la producción y administración) Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%20ADa.pdf>
- Díaz, et. Al. (2014). *Psicología de las organizaciones*. (1era. Ed.). Barcelona. Editorial UOC: Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=o6tbBQAAQBAJ&pg=PT3&dq=D%20C3%ADaz,+Fuertes,+Martin,+Montalb%20A1n+y+S%20A1nchez+\(2014\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC\\_r2v3qPtAhX6GLkGH5TCNQQ6AEwAH\\_oECAYQAq#v=onepage&q=D%20C3%ADaz%20Fuertes%20Martin%20Montalb%20A1n%20y%20S%20A1nchez%20\(2014\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=o6tbBQAAQBAJ&pg=PT3&dq=D%20C3%ADaz,+Fuertes,+Martin,+Montalb%20A1n+y+S%20A1nchez+(2014)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC_r2v3qPtAhX6GLkGH5TCNQQ6AEwAH_oECAYQAq#v=onepage&q=D%20C3%ADaz%20Fuertes%20Martin%20Montalb%20A1n%20y%20S%20A1nchez%20(2014)&f=false)
- Espinoza, A.; Gaspar, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería). Recuperado de: [http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051\\_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estanqueiro, A. (2006). *Principios de comunicación interpersonal* (1er. Ed.) España, Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones. Recuperado de: [https://books.google.es/books?id=z4eWPI\\_3k0C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=z4eWPI_3k0C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*. (1 era. Ed.) España: Paraninf S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA704&dq=nec>

[esidades+sociales+en+una+empresa&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwihsr7r4Z3qAhWcILkGHZPFBAAQ6AEwCHoECAgQAQ#v=onepage&q=necesidades%20sociales%20en%20una%20empresa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=1vVlkSyfr4cC&pg=PA450&dq=salud+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwixxZnF-grqAhU7JLkGHSZIC-cQ6AEwAHoECAUQAQ#v=onepage&q=salud%20organizacional&f=false)

Fernández, F., Pastrana, D., Llaneza, F. & Fernández, B. (2006). *Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales* (1ra. Ed.) España: Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=1vVlkSyfr4cC&pg=PA450&dq=salud+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwixxZnF-grqAhU7JLkGHSZIC-cQ6AEwAHoECAUQAQ#v=onepage&q=salud%20organizacional&f=false>

Guevara, R. (1995). *Planificación y gerencia de la investigación forestal* (4to. Vol.) Costa Rica <https://books.google.com.pe/books?id=3NAOQAQAIAAJ&pg=PA136&dq=retiro+de+personal+involuntario&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjyx4HktsipAhUfD7kGHX8eDg0Q6AEINzAC#v=onepage&q=retiro%20de%20personal%20involuntario&f=false>

Gutiérrez, E. & Gutiérrez, K. (2019). *Comportamiento Organizacional* <https://books.google.com.pe/books?id=CorHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comportamiento+organizacional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjmS52w8arqAhVwGLkGHYhSDRwQ6AEwA3oECAMQAQ#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional&f=false>

Gutiérrez, G. (2018). *Teorías en psicología. Integración y el futuro de la disciplina.* (1ra. Ed.) Colombia, Bogotá. <https://books.google.com.pe/books?id=YWh5DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación* (1ª. Ed.) México: McGraw Interamericana de México.

Revista de Seguridad y Bienestar Laboral (2017). *Ir a trabajar con la mascota a las oficinas es tendencia.* Recuperado de: <https://www.interempresas.net/Flipbooks/GP/92/pdf/GP92%20opt.pdf>

- Kohler, H., Artiles, A. (2006). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. (2da. Ed.) Madrid: Delta publicaciones  
[https://books.google.com.pe/books?id=Chcdg\\_iZzGIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Chcdg_iZzGIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)
- Landa, L. (2019). Rotación de personal y su relación con la productividad en la financiera Crediscotia-Comas 2019. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración). Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42943/Landa\\_CLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42943/Landa_CLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas). Recuperado de:  
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20ratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, A.; Gallegos, I. (2019). *Relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar laboral en trabajadores*. (Tesis para optar por el grado de licenciado en psicología). Recuperado de:  
<http://132.248.9.195/ptd2019/septiembre/0795859/0795859.pdf>
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Trabajo de grado para optar el título de especialista en gestión del talento humano y la productividad). Recuperado de:  
<https://repositorio.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Rath, T, & Harter, J. (2011). *La ciencia del bienestar*. (1a. Ed.) España, Barcelona: Alienta editorial  
<https://books.google.es/books?id=EPMZ7cpS4aYC&printsec=frontcover&dq=bienestar&hl=en&sa=X&ei=PUeaU5HKLLSmsATBiYDQDQ&ved=0CHkQ6AEwCTgK#v=onepage&q=bienestar&f=false>
- Robbins, S. Comportamiento organizacional. (10a Ed.) México: Pearson education  
<https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA98&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiCsPHv8a7qAhUtH7kGHef0DEcQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Sánchez, M. (2005). *Manual de trabajo social*. (2da. Ed.) México  
<https://books.google.com.pe/books?id=RYbuGh9wZyWC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Seguridad Minera. (2013) Peru: Fuente Andina América Economía. Recuperado de  
<https://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/peru-quinto-lugar-en-bienestar-laboral-en-latinoamerica/>
- Serrat, M. (2017). *Liderando el ¿bienestar? Laboral Orden o Caos*. España, Barcelona: Bosch Editor  
<https://books.google.com.pe/books?id=Aji3DwAAQBAJ&pg=PA48&dq=bienestar+laboral&hl=es-#v=onepage&q=bienestar%20laboral&f=false>
- Torres, (2017). *El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia*. Creative commons. Recuperado de  
[file:///C:/Users/Wendy/Downloads/Bienestar Laboral Empresas Torres 2017.pdf](file:///C:/Users/Wendy/Downloads/Bienestar%20Laboral%20Empresas%20Torres%2017.pdf)
- Trelles, E. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones de un call center del distrito de el Agustino, 2018*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en gestión de recursos humanos. Recuperado de:  
[http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles\\_trelles.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_trelles.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas. (2009), *Revista educación*.

Vargas, Y.; Meza, O. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa call center atento Perú: área clientes del BBVA, 2016. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas). Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2901>

ANEXOS

Anexo1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

BIENESTAR LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA DYNAMICALL, INDEPENDENCIA, 2020

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020?	Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.	Existe relación entre el bienestar laboral y la rotación personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.	Variable 1 Bienestar laboral.	Necesidades biológicas	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel: Correlacional
				Necesidades psicológicas	
				Necesidades sociales	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2: Rotación de personal	Admisión de personal	
¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020?	Establecer la relación que existe entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.	Existe relación entre el bienestar laboral y la admisión de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.			
¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020?	Establecer la relación que existe entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.	Existe relación entre el bienestar laboral y el retiro de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020.		Retiro de personal	



Matriz de Operacionalización de la variable Bienestar laboral.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Según Castillo (2007) menciona que: El bienestar laboral se basa en la integración de los colaboradores con la organización teniendo en cuenta las siguientes necesidades biológicas, psicológicas y sociales, mientras se considere al factor humano como parte fundamental en una organización se ira implementando las medidas para generar la satisfacción de los colaboradores.	Se realizarán 10 preguntas, basadas en las dimensiones necesidades biológicas, necesidades psicológicas y necesidades sociales. Esta prueba será aplicada a los colaboradores de la empresa Dynamicall.	Necesidades biológicas	Comportamiento	1.Existe esfuerzo y dedicación para el cumplimiento de las funciones.	Escala de medición ordinal
			Salud	2. Las condiciones de trabajo son las pertinentes de acuerdo a las funciones que realiza.	
				3. La empresa tiene una rápida atención ante una emergencia de salud.	
		Necesidades psicológicas	Desempeño	4. El supervisor evalúa el desempeño de cada colaborador de manera justa e imparcial.	
				5. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	
			Integración	6. Participar en las dinámicas ayuda a la integración con el grupo de trabajo.	
		Necesidades sociales	Interacción	7. La acuerdos del equipo permiten resultados que impactan positivamente en la gestión.	
				8. Los diferentes canales de atención brindan la ayuda necesaria cuando se les solicita.	
			Satisfacción	9. Recibir incentivos motivan al cumplimiento de los objetivos tanto personal como de la empresa.	
		10. Es satisfactorio aportar en las actividades diarias para el beneficio de todo el equipo.			

*Matriz de Operacionalización de la variable Rotación de personal.*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Según Chiavenato (2001) menciona que: La rotación de personal se manifiesta a través de la relación que existe entre la admisión y retiro de personal, además de la cantidad de trabajadores que pertenecen a la empresa.	Se realizarán 10 preguntas, basadas en las dimensiones admisión de personal y retiro de personal. Esta prueba será aplicada a los colaboradores de la empresa Dynamicall.	Admisión de personal	Reclutamiento de personal	1. Considero que la explicación sobre el puesto de trabajo al que postulo fue clara y precisa con la información suficiente.	Escala de medición ordinal
			Selección de personal	2. El proceso de selección cumplió con sus expectativas. 3. Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales	
			Contratación de personal	4. La renovación de contrato se realiza dentro del tiempo, antes del vencimiento de cada contrato	
				5. Se está de acuerdo con las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro del contrato	
		Introducción del nuevo personal	6. La empresa nos brinda la información necesaria para el desarrollo de las funciones		
		Retiro de personal	Retiro voluntario	7. La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.	
				8. La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.	
			Retiro involuntario	9. Ganar un sueldo que permita cubrir las necesidades personales familiares es importante.	
				10. Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Necesidades biológicas</b>							
1	Existe esfuerzo y dedicación para el cumplimiento de las funciones.	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de trabajo son las pertinentes de acuerdo a las funciones que realiza.	✓		✓		✓		
3	La empresa tiene una rápida atención ante una emergencia de salud.	✓		✓		✓		
	<b>Necesidades psicológicas</b>							
4	El supervisor evalúa el desempeño de cada colaborador de manera justa e imparcial.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
5	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	✓		✓		✓		
6	Participar en las dinámicas ayuda a la integración con el grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>Necesidades sociales</b>							
7	Los acuerdos del equipo permiten resultados que impactan positivamente en la gestión.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
8	Los diferentes canales de atención brindan la ayuda necesaria cuando se les solicita.	✓		✓		✓		
9	Recibir incentivos motivan al cumplimiento de los objetivos tanto personal como de la empresa.	✓		✓		✓		
10	Es satisfactorio aportar en las actividades diarias para el beneficio de todo el equipo.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

**DNI: 07586867**

**Especialidad del validador:** **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

**Los Olivos, 22 de junio del 2020**



-----  
**Firma del Experto Informante**

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

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



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Admisión de personal</b>								
1	Considero que la explicación sobre el puesto de trabajo al que postuló fue clara y precisa con la información suficiente.	✓		✓		✓		
2	El proceso de selección cumplió con sus expectativas..	✓		✓		✓		
3	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales	✓		✓		✓		
4	La renovación de contrato se realiza dentro del tiempo, antes del vencimiento de cada contrato	✓		✓		✓		
5	Se está de acuerdo con las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro del contrato	✓		✓		✓		
6	La empresa nos brinda la información necesaria para el desarrollo de las funciones	✓		✓		✓		
<b>Retiro de personal</b>								
7	La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	Ganar un sueldo que permita cubrir las necesidades personales familiares es importante.	✓		✓		✓		
10	Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.	✓		✓		✓		

### Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador:   Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA   DNI: 07586867

Especialidad del validador:   Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

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

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

Los Olivos, 22 de junio del 2020

-----  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Necesidades biológicas</b> Existe esfuerzo y dedicación para el cumplimiento de las funciones.	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de trabajo son las pertinentes de acuerdo a las funciones que realiza.	✓		✓		✓		
3	La empresa tiene una rápida atención ante una emergencia de salud.	✓		✓		✓		
4	<b>Necesidades psicológicas</b> El supervisor evalúa el desempeño de cada colaborador de manera justa e imparcial.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	✓		✓		✓		
6	Participar en las dinámicas ayuda a la integración con el grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	<b>Necesidades sociales</b> La acuerdos del equipo permiten resultados que impactan positivamente en la gestión.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los diferentes canales de atención brindan la ayuda necesaria cuando se les solicita.	✓		✓		✓		
9	Recibir incentivos motivan al cumplimiento de los objetivos tanto personal como de la empresa.	✓		✓		✓		
10	Es satisfactorio aportar en las actividades diarias para el beneficio de todo el equipo.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: Mg. Jose Luis Merino Garcés **DNI: 40590566**

**Especialidad del validador:** Mg. Ciencias Empresariales

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

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

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

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

Los Olivos, 30 de junio del 2020



JOSE LUIS MERINO GARCÉS  
MAESTRO EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Admisión de personal</b> Considero que la explicación sobre el puesto de trabajo al que postulo fue clara y precisa con la información suficiente.	✓		✓		✓		
2	El proceso de selección cumplió con sus expectativas..	✓		✓		✓		
3	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales	✓		✓		✓		
4	La renovación de contrato se realiza dentro del tiempo, antes del vencimiento de cada contrato	✓		✓		✓		
5	Se está de acuerdo con las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro del contrato							
6	La empresa nos brinda la información necesaria para el desarrollo de las funciones	✓		✓		✓		
	<b>Retiro de personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.	✓		✓		✓		
8	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	Ganar un sueldo que permita cubrir las necesidades personales familiares es importante.	✓		✓		✓		
10	Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

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


**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **Mg. Jose Luis Merino Garcés**                    **DNI: 40590566**

**Especialidad del validador:** **Mg. Ciencias Empresariales**

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

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

**Los Olivos, 30 de junio del 2020**

  
**JOSE LUIS MERINO GARCÉS**  
**MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Necesidades biológicas</b> Existe esfuerzo y dedicación para el cumplimiento de las funciones.	✓		✓		✓		
2	Las condiciones de trabajo son las pertinentes de acuerdo a las funciones que realiza.	✓		✓		✓		
3	La empresa tiene una rápida atención ante una emergencia de salud.	✓		✓		✓		
	<b>Necesidades psicológicas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El supervisor evalúa el desempeño de cada colaborador de manera justa e imparcial.	✓		✓		✓		
5	La empresa respalda al personal sin tener en cuenta su desempeño.	✓		✓		✓		
6	Participar en las dinámicas ayuda a la integración con el grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>Necesidades sociales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La acuerdos del equipo permiten resultados que impactan positivamente en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Los diferentes canales de atención brindan la ayuda necesaria cuando se les solicita.	✓		✓		✓		
9	Recibir incentivos motivan al cumplimiento de los objetivos tanto personal como de la empresa.	✓		✓		✓		
10	Es satisfactorio aportar en las actividades diarias para el beneficio de todo el equipo.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia  
**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Victor Hugo Fernández Bedoya **DNI:** 44326351  
**Especialidad del validador:** Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem correspondiente al concepto técnico formulado.

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

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

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

  
 Mg. Lic. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS  
 EMPRESARIALES  
 CLUB RÉGIC I 1988.

22 de junio de 2020



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Admisión de personal</b> Considero que la explicación sobre el puesto de trabajo al que postulo fue clara y precisa con la información suficiente.	✓		✓		✓		
2	El proceso de selección cumplió con sus expectativas..	✓		✓		✓		
3	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales	✓		✓		✓		
4	La renovación de contrato se realiza dentro del tiempo, antes del vencimiento de cada contrato	✓		✓		✓		
5	Se está de acuerdo con las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro del contrato							
6	La empresa nos brinda la información necesaria para el desarrollo de las funciones	✓		✓		✓		
	<b>Retiro de personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.	✓		✓		✓		
8	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	Ganar un sueldo que permita cubrir las necesidades personales familiares es importante.	✓		✓		✓		
10	Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Victor Hugo Fernández Bedoya    DNI: 44326357  
 Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

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

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

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

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



22 de junio de 2020



## CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DYNAMICALL

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada Bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020, por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

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.

N°	Preguntas	5 Totalmente de acuerdo	4 De acuerdo	3 Indiferente	2 En desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo
	VARIABLE INDEPENDIENTE: BIENESTAR LABORAL DIMENSIÓN: Necesidades Biológicas					
1	Existe esfuerzo y dedicación para el cumplimiento de las funciones.					
2	Las condiciones de trabajo son las pertinentes de acuerdo a las funciones que realiza.					
3	La empresa tiene una rápida atención ante una emergencia de salud.					
	DIMENSIÓN: Necesidades Psicológicas					
4	El supervisor evalúa el desempeño de cada colaborador de manera justa e imparcial.					
5	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
6	Participar en las dinámicas ayuda a la integración con el grupo de trabajo.					
7	DIMENSIÓN: Necesidades Sociales					
	La acuerdos del equipo permiten resultados que impactan positivamente en la gestión.					
8	Los diferentes canales de atención brindan la ayuda necesaria cuando se les solicita.					
9	Recibir incentivos motivan al cumplimiento de los objetivos tanto personal como de la empresa.					
10	Es satisfactorio aportar en las actividades diarias para el beneficio de todo el equipo.					

	VARIABLE DEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAL					
11	Considero que la explicación sobre el puesto de trabajo al que postulo fue clara y precisa con la información suficiente.					
12	El proceso de selección cumplió con sus expectativas.					
13	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales.					
14	La renovación de contrato se realiza dentro del tiempo, antes del vencimiento de cada contrato.					
15	Se está de acuerdo con las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro del contrato.					
16	La empresa nos brinda la información necesaria para el desarrollo de las funciones					
	DIMENSIÓN: RETIRO DE PERSONAL					
17	La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.					
18	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.					
19	Ganar un sueldo que permita cubrir las necesidades personales familiares es importante.					
20	Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.					

## RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

**Estadísticas de fiabilidad de la variable Bienestar Laboral**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,554	,673	10

*Fuente: Programa estadístico SPSS.*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración en el programa estadístico SPSS*

**Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach**

Coefficiente	Relación
0.00 a + / -0.20	Muy baja
-0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada

*Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.200).*

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS, se obtuvo el coeficiente de marcada confiabilidad. Dichos resultados fueron obtenidos de la encuesta piloto realizada a 10 colaboradores de la empresa Atento.

### Estadísticas de fiabilidad de la variable Rotación de Personal

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,854	,878	10

*Fuente: Programa estadístico SPSS.*

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración en el programa estadístico SPSS*

### Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Coefficiente	Relación
0.00 a + / -0.20	Muy baja
-0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada

*Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.200).*

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS, se obtuvo el coeficiente de marcada confiabilidad. Dichos resultados fueron obtenidos de la encuesta piloto realizada a 10 colaboradores de la empresa Atento.

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Colaborador 1	4	3	3	4	2	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3	5	5
Colaborador 2	4	4	4	2	2	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5
Colaborador 3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador 4	4	4	5	3	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5
Colaborador 5	5	2	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5
Colaborador 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador 7	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5
Colaborador 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador 9	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
Colaborador 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 11	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	1	4	5
Colaborador 12	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	1	4	4
Colaborador 13	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
Colaborador 14	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
Colaborador 15	5	4	3	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5
Colaborador 16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador 17	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador 19	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5
Colaborador 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 21	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Colaborador 22	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5
Colaborador 23	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
Colaborador 24	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5
Colaborador 25	4	1	2	1	2	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	1	5	5
Colaborador 26	3	3	5	5	1	5	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	2	1	3	5
Colaborador 27	5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
Colaborador 28	5	5	4	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
Colaborador 29	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5
Colaborador 30	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	3	5	5
Colaborador 31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Colaborador 32	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
Colaborador 33	5	3	4	3	2	5	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5
Colaborador 34	4	5	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5
Colaborador 35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 36	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4

Colaborador 37	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5
Colaborador 38	3	2	4	2	1	4	3	1	5	2	3	1	3	5	1	4	3	5	4	2
Colaborador 39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 40	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4
Colaborador 41	5	3	2	3	3	5	5	3	4	4	2	1	3	1	1	1	3	2	5	5
Colaborador 42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 43	5	5	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5
Colaborador 44	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5
Colaborador 45	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Colaborador 46	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	2	2	3	4
Colaborador 47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 48	4	5	3	5	4	4	4	2	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5
Colaborador 49	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	2	5
Colaborador 50	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

El que se suscribe, Miguel Ángel Quispe Lázaro Supervisor de Operaciones de la empresa Dynamicall Independencia.

**HACE CONSTAR:**

Que, la Srta. Wendy Gisel Villanueva Bravo, identificada con DNI N° 72930534 estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte, tienen la autorización para aplicar el recojo de información dirigido a los colaboradores de la empresa, con respecto a su trabajo de investigación cuyo título se denomina “Bienestar laboral y la rotación de personal de la empresa Dynamicall Independencia 2020”

Se expide la presente a solicitud de las personas interesadas, para fines que estime conveniente

Los Olivos, 30 de junio del 2020



---

Miguel Ángel Quispe Lázaro  
Supervisor de Operaciones