



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky’s en el distrito de Los Olivos, Año 2017”.

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

AUTORA:

ACUÑA GONZALES, FAVIOLA DELFINA

ASESOR:

Dr. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERU

Año 2017

Jurado

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Dedicatoria

A Dios por haberme dado día a día salud para lograr mis objetivos, a mi madre Delfina quien me apoyado en cada momento por sus consejos, sus valores, por la motivación constante, esto me permite ser una persona de bien, pero más por su gran amor. Dedicado a todos los jóvenes que venimos de familia disfuncionales y que podemos lograr nuestros objetivos con esfuerzo y trabajo sin importar las circunstancias, la edad y el tiempo.

Agradecimiento

Quiero agradecer a todos mis maestros en estos largos años de estudios y a su vez a mi tutor por su constante paciencia y apoyo cada día a la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido ser parte de esta familia y convertirme en una profesional.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Faviola Delfina Acuña Gonzales con DNI N° 40761256, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, del 2017

Faviola Delfina Acuña Gonzales

DNI 40761256

PRESENTACION

Señores del miembro del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada "Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, Año 2015", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada de administración.

Faviola Delfina Acuña Gonzales

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.2.1 Antecedentes Nacionales	3
1.2.2 Antecedentes extranjeras	5
1.3 Teorías Relacionadas al tema.....	6
1.3.1 Rotación del personal	6
1.3.2 El desempeño laboral	7
1.4 Formulación del Problema	9
1.4.1 Problema General.....	9
1.4.2 Problemas Específicos	9
1.5 Justificación del estudio	9
1.5.1 Justificación teórica.....	9
1.5.2 Justificación practica.....	9
1.5.3 Justificación metodológica	10
1.6 Hipótesis	11
II. METODO	12
2.1 TIPO DE ESTUDIO, DISEÑO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	12
2.1.1 TIPO DE ESTUDIO	12
2.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACION	12
2.1.3 NIVEL DE INVESTIGACION	12
2.1.4 Método de investigación	12
2.2.1 <i>Variable 1</i> : Rotación de personal.....	13
2.2.2 <i>Variable 2</i> : Desempeño laboral.....	14
2.2 Tabla 1: Operacionalización de las variables	16

2.3 Población y muestra.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	17
2.4.1. Técnica de recolección de datos:	17
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:	17
2.4.3 Validación y Confiabilidad del instrumento	18
2.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	19
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	19
III.RESULTADOS.....	20
3.1 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS	20
3.2 PRUEBA DE LAS HIPOTESIS.....	26
3.2.1 Prueba de normalidad.....	26
3.2.2 ANÁLISIS PARAMÉTRICO	26
3.2.3 PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL.....	27
3.2.4 PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA	28
IV. DISCUSIÓN:.....	31
4.1 POR OBJETIVOS:.....	31
4.2 POR METODOLOGÍA	31
4.3 POR RESULTADOS.....	32
V.CONCLUSIONES:.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	35
ANEXO	

RESUMEN

El presente estudio titulado "La rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, Año 2017". Tiene como objetivo principal poder identificar la relación entre las variables rotación y desempeño. La metodología de investigación fue hipotético deductivo porque se busca contrastar mediante la hipótesis con la realidad. Para recoger los datos se usó el instrumento de la encuesta con la escala de Likert, la investigación se realizó por medio de una encuesta a los 24 trabajadores, teniendo una misma muestra, la cual se consideró como muestra censal; una vez recolectados se ingresó en el programa SPSS 24 para determinar la confiabilidad de nuestro estudio, la prueba de normalidad, las pruebas paramétricas y poder contrastar la hipótesis. Teniendo un resultado: no paramétrico, no normal y rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Por último se determinó que ambas variables tienen una relación positivamente considerable.

ABSTRACT

This study entitled "Rotation of personnel and their relation to the work performance of employees of the company Roky's in the district of Los Olivos, Year 2017". Its main objective is to be able to identify the relationship between the variables rotation and performance. The research methodology was hypothetical deductive because it seeks to contrast through the hypothesis with reality. In order to collect the data, the survey instrument was used with the Likert scale, the research was carried out by means of a survey of 24 workers, having the same sample, which was considered as census sample; Once collected, we entered the SPSS 24 program to determine the reliability of our study, the normality test, the parametric tests and the ability to test the hypothesis. Having a result: non-parametric, nonnormal and rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Finally, it was determined that both variables have a positively significant relationship.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La presente investigación tiene como objetivo de estudio a los colaboradores de la empresa Roky's ubicado en el distrito de Los Olivos. Para empezar nuestro objetivo principal será determinar la relación de ambas variables. La rotación de los empleados es un problema serio al cual no se le presta la debida atención y que tiene serios efectos negativos en las empresas. El constante cambio de empleados representa un verdadero problema para la empresa, en cuanto a costos de entrenamiento y desempeño laboral. Entrenar debidamente a un empleado implica dedicar tiempo e invertir dinero, y durante el tiempo de inducción, el trabajador no es productivo en un 100%, por lo que el costo de entrenamiento resulta siendo elevado. De otra parte, cuando la empresa no ofrece estabilidad laboral a sus empleados, la motivación de estos no es la mejor, influyendo notablemente en su desempeño. Un empleado que se siente tranquilo, es un empleado productivo, ofrece un buen rendimiento a la empresa, por lo tanto la empresa ganará por partida doble en los costos innecesarios en la inducción y lograra la máxima productividad de sus empleados.

Desafortunadamente, la administración, no brindan la importancia que el recurso humano tiene, se olvidan que todo es realizado por humanos y por lo tanto son el factor más importante en cualquier organización.

En la actualidad uno de los problemas más urgentes que el Grupo Roky's está pasando es que no están sabiendo retener talentos, si bien es cierto la empresa cuenta con misión, visión, valores y estrategia, el cual es fundamental en cualquier empresa. La rotación se da en todas las áreas como: la área de producción, área de servicio, área de atención al cliente y despacho; ser nuevos en cada área genera retraso de entrega de productos, mal servicio y quejas constante de los comensales que la final terminan por irse a la competencia para ya no volver, si bien es cierto la empresa tiene ganado un nombre en el mercado esto no nos asegura ser rentables por el problema de la rotación que se tienen dentro de la empresa por otro lado los trabajadores antiguos que han optado

por apostar por la empresa, sienten que el trato que reciben no es el adecuado, la falta de comunicación entre el gerente y el personal, la falta de recursos, la área donde se desempeñan no es muy adecuada, la asignación no equitativa de las áreas y responsabilidades, la falta de apoyo a los trabajadores dentro de la empresa y un ambiente de trabajo no deseable, por el cual su desempeño laboral no son los óptimos; recuérdese que son ellos los que inducen al personal nuevo de cada área y debe la empresa ver como retenerlos para no tener una fuga de talentos que apuestan por la empresa.

Por lo tanto al ver una serie de problemas que la empresa tiene, resultó conveniente hacer un trabajo de investigación. Es necesario considerar cambios, para que los trabajadores de cada área puedan trabajar bien, la productividad sea optima y así generar rentabilidad, que es lo que la empresa busca para crecer más.

Finalmente, el trabajo de investigación contiene la siguiente síntesis capitular:

CAPITULO I Contiene la situación problemática, trabajos previos, formulación del problema, justificación de estudio e hipótesis.

CAPITULO II Se precisa el tipo de estudio, diseño de investigación, método de investigación, la definición de las variables, población y muestra ,técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis y aspectos éticos.

CAPITULO III resultados en tablas, interpretación de cada una de las tablas y prueba de las hipótesis.

CAPITULO IV discusión por objetivos, por hipótesis y cuadros estadísticos por dimensión.

CAPITULO V se presentan las conclusiones del objetivo general y de los específicos.

CAPITULO VI se presentan las recomendaciones del trabajo de investigación.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Hidruogo, J. y Pucce, D. (2016). En su tesis de licenciatura "El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios -Pimentel años 2016". Establece el objetivo general es determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la clínica San Juan de Dios-Pimentel año 2016." Para alcanzar este objetivo emplea los aspectos propuestos por González, A.A.L (2006). Define "la evaluación de desempeño como un sistema de apreciación del desempeño del individuo en cargo y de su potencial de desarrollo".

Así mismo, el autor emplea la investigación descriptiva, correlacional, diseño cuantitativo- no experimental.

Finalmente concluyó que si existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que su coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1).

Esta investigación nos permite comprender la relación que tiene el desempeño laboral y el rendimiento, el cual a su vez se fortalece con el trabajo en equipo y el compromiso, por otro lado este debe complementarse con un método de evaluación de rendimiento que cubra las expectativas del gerente y a la vez refuerce los factores que perjudica el desempeño.

Quispe, S. (2014). Rotación de personal: Predicción con modelo de regresión logística multinivel. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En su tesis de licenciatura "Rotación de personal: predicción con modelo de regresión logística multinivel" el objetivo es identificar las características de los trabajadores que se retiran de la empresa antes del término del periodo de prueba. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por la dirección de estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias, Alles Martha.

Asimismo, el autor emplea la investigación cuasi experimental, retrospectivo y de tipo transversal.

Finalmente, concluyo que existe un efecto de las áreas sobre la decisión de retirarse antes de culminar el periodo de prueba y el modelo de regresión logístico multinivel son similares al del modelo de regresión logística múltiple.

Esta investigación nos permite comprender la rotación de personal y los perfiles comunes que tienen los que no concluyen el periodo de prueba.

Tamariz, N. (2014) en su tesis de licenciatura “Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Hipermercado Tottus S.A del distrito de independencia 2014” establece el objetivo general de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Hipermercado Tottus S.A del distrito de independencia 2014” para alcanzar este objetivos emplea los conceptos propuestos por Schemerhorn y Chiavenato: donde exponen que “el desempeño laboral dependerá del esfuerzo y así poder cumplir con su trabajo en la área designada”.

Así mismo, el autor empleo la investigación, el tipo de estudio corresponde al nivel descriptivo, diseño de investigación asume el diseño no experimental-transversal-correlacional

Finalmente, concluyo que existe relación positiva moderada entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores.

Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). En su tesis de licenciatura “Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil SAA-planta Trujillo-2013”. El objetivo general establecer la relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Dolan, Valle Cabrera, Jackson & Shuler, sobre la rotación donde hace referencia al flujos de entrada y salida del recurso humano en una organización, donde se aprecia una rotación voluntaria e involuntaria. Asimismo los autores emplearon la investigación cuantitativa y diseño de investigación no experimental transaccional.

Finalmente, concluyo que existe una relación inversamente proporcional entre la rotación de personal y la productividad, también se comprobó que existe una relación directa proporcional entre la rotación de obreros y rentabilidad, mientras que en el personal empleado el impacto es menos.

1.2.2 Antecedentes extranjeras

Haro, M. (2014). "La Rotación del Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato, Ecuador 2014". Establece el objetivo general de diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita elevar el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y Crédito 29 de Octubre Ltda. Agencia Ambato. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Chiavenato: quien "*define la fluctuación de personal en una organización y el ambiente está definido por la cantidad de personas que integran y salen de la organización*". El concepto propuesto por Westmarker quien da muchas definiciones sobre el desempeño laboral: "como metas generadas dentro de la empresa en un tiempo determinado". Con ello nos damos cuenta que el comportamiento de los trabajadores dependerá de la motivación generada por la empresa y así mejorar la productividad. Asimismo, el autor empleo la Investigación Cuanti-cualitativo, nivel Descriptiva, correlacional.

Finalmente, concluyo que existe una gran relación de la motivación en el desempeño laboral.

Esta investigación nos permite entender la relación que tiene el desempeño laboral y que tan motivados pueden estar los trabajadores de la empresa por otro lado la rotación del personal dependerá del clima laboral que se vive.

Jiménez, J. (2016) "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa humana s.a. Quito 2016". Establece el objetivo general Establecer el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Humana S.A. Quito al año 2016. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Alfredo Morales, quien publicó un libro en donde expuso que el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Asimismo, el autor empleo un estudio descriptivo – correlacional este tipo de estudio persigue a medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables, que en este caso serán la cultura organizacional y el desempeño

laboral. A su vez se utilizará dos tipos de métodos que son el método de observación que se realizará mediante encuestas a los empleados y el método deductivo ya que se va a partir de varios conceptos universales y de una teoría la cual deberá ser o no comprobada.

Finalmente, concluyó la cultura organizacional y el desempeño laboral o eficacia se relacionan en forma directa.

Esta investigación nos permite comprender la relación que la cultura organizacional y desempeño laboral, son factores importante que debe tener una organización, el cual generara que sea exitosa en el mercado. Asimismo el desempeño que los colaboradores tengan la organización dependerá que tanto se sientan identificados con su organización y el compromiso que sienten para lograr los objetivos planteados por la organización.

1.3 Teorías Relacionadas al tema

1.3.1 Rotación del personal

Consiste en la renovación constante de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período específico de tiempo. Si el índice de rotación es muy bajo esto quiere decir que existe un estancamiento y envejecimiento del personal; si el índice de rotación es muy alto esto significa que hay muchas personas retirándose de la organización, lo cual puede perjudicar a la misma (Paredes, 2011, p.24).

Dentro de los fenómenos internos que ocurren en la organización podemos citar:

Motivación, “son procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a los objetivos” (Kinicki & Kreitner, 2003, p.32).

Compensación, “incluye el campo de los incentivos, que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad” (Gonzales, 2006, p.92)

Condiciones laborales, “Es la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador” (Dessler, 2001, p.102)

Reclutamiento y Selección de personal, es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización” (Werther y Davis, (2000, p.12)

1.3.2 El desempeño laboral

“El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (Chiavenato, 2004, p.359).

Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Palaci, 2005, p. 155)

Características de desempeño laboral

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo”

Eficacia Laboral, "el cumplimiento de objetivos" (Koontz y Wehrich, 2004, P. 14).

Eficiencia laboral, "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (Koontz y Wehrich, 2004, P. 14).

Adaptabilidad, “ se refiere a la mantención de la efectividad de diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas” (Flores,J. 2008, p.89).

Comunicación, “ se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor(es).Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructural en comunicaciones” (Flores García Rada Javier, 2008, p.89).

Iniciativa, “ Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. Ala habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido” (Flores García Rada Javier, 2008, p.89).

Conocimiento, “Se refiere el nivel alcanzado de conocimiento técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia” (Flores,J. 2008, p.89).

Trabajo en equipo, “Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso” (Flores,J. 2008, p.89).

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la rotación del personal con el desempeño de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

a) ¿Cómo se relaciona la rotación del personal con la Eficacia laboral en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017?

b) ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral con la motivación en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La rotación del personal, nos permitirá en una empresa ver de qué manera podemos nosotros como administradores ver la forma de combatir dicho problema y así lograr el desempeño laboral, que es lo que se busca para lograr alcanzar la visión que se tienen en un corto o largo plazo el cual debe generarnos rentabilidad y así obtener éxito y sobrevivir en este mercado altamente competitivo, el cual debe de ser aprovechado con cada recurso que la empresa nos brinda.

1.5.2 Justificación practica

Esta investigación se realiza con el fin de poder cumplir las leyes que han sido establecidas por parte del estado, así como también un requisito para obtener el título profesional de licenciado en administración. Como investigador se requiere poder dar solución a una serie de problemas en la empresa y así brindar alternativas adecuadas para obtener una mejora laboral.

En la actualidad muchas de las empresas sus éxitos se deben a que saben utilizar correctamente las herramientas que le ofrecen la administración. El objetivo de la

presente investigación es determinar si existe una relación en la rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los olivos, año 2017. Así como los factores que determinan cada variable y el grado de relación existente en ellas, se pretende conocer cómo se relacionan ambas variables, con el fin de proponer recomendaciones que podrían utilizarse para disminuir el índice de la rotación del personal y a su vez captar y/o retener colaboradores con talentos en la empresa Roky's y a su vez garantizar su crecimiento y rentabilidad en la empresa, para obtener desarrollo sostenible.

1.5.3 Justificación metodológica

En la investigación se va utilizar el método descriptivo – correlacional, por lo cual se va a determinar de qué forma la variable la rotación del personal se va relacionar con la variable el desempeño laboral ,siendo analizado mediante fuentes primarias y secundarias ,con el apoyo de libros, tesis relacionadas al tema el cual será contrastado con la recolección de datos, el cual será plasmado en un cuestionario de tipo Likert siendo procesada mediante el programa SPSS 24 y así llegar a la hipótesis.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

H_g: Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

Hipótesis específicas 1

H_{e1}: La rotación se relaciona con la Eficacia laboral en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

Hipótesis específicas 2

H_{e2}: El desempeño de los colaboradores se relaciona con la motivación en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

1.7 Objetivo

Objetivo General

Determinar la relación de la rotación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.

Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación de la rotación con la Eficacia laboral en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.
- b) Determinar la relación del desempeño laboral de los colaboradores con la motivación en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.

II. METODO

2.1 TIPO DE ESTUDIO, DISEÑO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación es aplicada

2.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño es no experimental, porque no se modificó las variables y es transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un único tiempo.

2.1.3 NIVEL DE INVESTIGACION

Correlacional, porque se busca establecer relación directa o indirecta entre las variables, analizaremos y mediremos el grado de relación que existe entre los factores o dimensiones de la variable 1 (Rotación del personal) y la variable 2 (desempeño laboral).

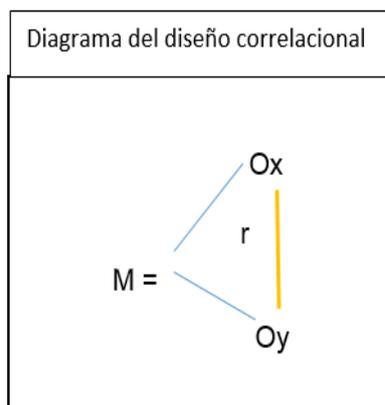
Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable: Rotación de personal.

Oy = Observación de la variable: Desempeño Laboral.

r = Relación entre las observaciones de las variables x e y



2.1.4 Método de investigación

Hipotético –deductivo, descriptivo correlacional.

2.2.1 Variable 1: Rotación de personal

La rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre los ingresos y las separaciones en relación con el número promedio de integrantes de la organización, en el transcurso de cierto tiempo. Casi siempre la rotación se expresa en índice mensual o anual, lo que permite comparaciones, utilizadas para desarrollar diagnósticos, para prevenir o también proporcionar alguna predicción. (Chiavenato Idalberto 2007, p. 135).

Indicadores:

- ✓ Intrínseco; Es la expresión de uno mismo, el cual no depende de las circunstancias. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Extrínsecos; Externo, no esencial. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Trascendentes; Posibles consecuencias. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Sueldos; Remuneración asignada por una labor propia de uno. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Comisiones; Porcentaje que una organización brinda al personal. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Beneficio social; Es un servicio que ofrecen las empresas a sus trabajadores. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Seguridad; Ausencia de peligro o riesgo o confianza en alguien o algo. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Calidad; Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Horarios; Es la cantidad de horas que un centro de labor u organización asigna a su trabajador. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Reclutamiento; Atraer a un número de personas que perfilan al puesto ofrecido dentro de una organización. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).

- ✓ Contratación; Es un acuerdo legal de una o más personas con la organización, donde se detalla puntos específicos de las obligaciones a realizarse en un largo o corto tiempo. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Inducción; Proporcionarles a los trabajadores una información básica de la organización para que se acople laboralmente en un determinado tiempo. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Palaci, 2005, p. 155).

Indicadores:

- ✓ Tiempo necesario; Cantidad de horas determinadas para elaborar un trabajo. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Apoyo eficaz; Asegurar la retención puede provenir de diversos factores como la remuneración y la promoción y un ambiente laboral positivo de apoyo. En este último factor contribuye la percepción del apoyo organizacional (Perryer, Jordan, Firms, & Travaglione, 2010, p.37).
- ✓ Desarrollo eficaz; Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros del equipo, planificando actividades de desarrollo efectivo relacionando los actuales cargos con lo futuros. (Flores, 2008, p.42).
- ✓ Metas mensuales; objetivos que una persona o empresa se proyecta en un corto o largo plazo.
- ✓ Conocimiento de las funciones; Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos o profesionales en áreas de trabajo relacionadas con las que las funciones que las personas realizan en las organizaciones.

(Flores, 2008, p.79).

- ✓ Compromiso; Se ha encontrado que el compromiso del empleado con la organización se relaciona positivamente con una variedad de resultados deseables de trabajo, incluida la satisfacción del empleado, la motivación y el rendimiento y negativamente con el absentismo y la rotación (Gamble & Huang, 2008, p.45).
- ✓ Responsabilidad; Hace referencia al compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico. La responsabilidad es, también, la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Atención; Acto que muestra que se está atento al bienestar o seguridad de una persona o muestra respeto, cortesía o afecto hacia alguien. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Satisfacción; La satisfacción laboral puede ser definida como las reacciones emocionales positivas y las actitudes que los individuos tienen hacia su trabajo. Se puede considerar como un concepto global o se le puede considerar como compuesta por la satisfacción hacia diversas facetas del trabajo (Roelen, Koopmans, & Groothoff, 2008, p.48).
- ✓ Remuneración; Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Distribución; Es aquel conjunto de actividades, que se realizan desde que el producto ha sido elaborado por el fabricante hasta que ha sido comprado por el consumidor final, y que tiene por objeto precisamente hacer llegar el producto (bien o servicio) hasta el consumidor. (Real Academia Española, 2001, 22º ed.).
- ✓ Satisfacción económica; “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (Kreitner y Kinicki, 1997, p.171).

2.2 Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
V1:ROTACION DEL PERSONAL	Motivación	Intrínseco Extrínsecos Trascendentes	1,2,3	3	CUESTIONARIO TIPO:LIKERT	ORDINAL
	Compensación	Sueldos Comisiones Beneficio social	4,5,6	3		
	Condiciones laborales	Seguridad Calidad Horarios	7,8,9,	3		
	Reclutamiento y selección de personal	Reclutamiento Contratación Inducción	10,11,12	3		
V2:DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	Tiempo necesario Apoyo eficaz Desarrollo eficaz	13,14,15	3		RAZON
	Eficiencia laboral	Metas mensuales Conocimiento de las funciones. Compromiso	16,17,18	3		
	Calidad laboral	Responsabilidad Atención Compromiso	19,20,21	3		
	Economía laboral	Remuneración Distribución Satisfacción Económica	22,23,24	3		
			Total	24		

2.3 Población y muestra

Población: La población estuvo conformada por 24 colaboradores que laboran en la empresa Roky's –Olivos.

Muestra: Sera igual al total de la población porque es pequeña, por ello se realizara la encuesta a los 24 colaboradores de la empresa Roky's del distrito de Los Olivos. El estudio se le denomina muestreo censal.

Muestreo no probabilístico, porque es una población pequeña.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos:

La técnica para recolectar los datos fue la encuesta.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento que se uso fue el cuestionario, el que estuvo conformado por 24 preguntas que se hicieron 24 preguntas que se realizaron en base a los indicadores de las variables. El cuestionario fue de tipo Likert y medible a través de la escala ordinal – razón, el cual fue de mucha utilidad para la información requerida, el cual sirvió para el banco de datos.

El cuestionario Likert consta de cinco categorías de respuesta:

1=Muy en desacuerdo,

2=En desacuerdo,

3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo,

4=De acuerdo,

5=Totalmente de acuerdo

A cada categoría se le asignó un número del 1 al 5 en la escala numérica para luego ser procesado en el Programa SPSS.

2.4.3 Validación y Confiabilidad del instrumento

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de experto, para que tenga validez, fue sometido previamente a una aprobación, a través del juicio de expertos, los cuales estuvo conformado por profesores de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo tales como:

Dr. Pedro Costilla

MBA Julio Samuel Zarate Suarez

MBA Aliaga Correa David Fernando

Se aplica la prueba estadística Alfa de Cronbach del programa SPSS, para ambas variables del presente proyecto de tesis, la confiabilidad se define, como el grado en que un instrumento es consistente para medir las variables en estudio.

Criterios de confiabilidad valores

Tabla 2

rangos	magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 A 1.00	Excelente confiabilidad

Ruiz (2002)

2.4.3.1 Confiabilidad

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,917	,906	24

Interpretación: Se observa que el grado de consistencia del instrumento de las variables es de 0,917 el mismo que se ubica en la tabla 2 de criterio de valores de confiabilidad de Ruiz (2002) como Excelente confiabilidad.

2.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el programa SPSS 24, para poder procesar e ingresar los datos de las encuestas realizada y para medir el grado de confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

En la presente investigación se consideraron los principios de la ética los cuales se realizaron en la teoría y en la metodología, por lo cual se desarrolló dentro del marco legal presente. La ética es una actitud que se toma con mucha responsabilidad y dependerá como uno lo tome para a futuro no tener problemas y así poder tomar grandes decisiones al realizar actividades importantes en una organización. A su vez el objetivo del estudio estuvo centrado en la población que fue censal, con una muestra no probabilística, de igual manera se ha practicado el principio de la verdad y no el plagio.

III.RESULTADOS

3.1 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

Tabla 5

Estadísticos		Rotación del personal	El desempeño laboral
N	Válido	24	24
	Perdidos	0	0
	Media	3,96	3,63
	Mediana	4,00	4,00
	Moda	4	4
	Desviación estándar	,806	,924
	Varianza	,650	,853
	Rango	2	3
	Mínimo	3	2
	Máximo	5	5

Fuente Elaboración propia.

Tabla 6: Variable 1

		ROTACIÓN DEL PERSONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI	8	33,3	33,3	33,3
	EN DESACUERDO DE ACUERDO	9	37,5	37,5	70,8
	MUY DE ACUERDO	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 6, el 37,5% que representa a 9 encuestados, éstos mencionan estar de acuerdo que **La rotación del personal**, perjudica de cierto modo en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo el 29.2% opina estar muy de acuerdo que se debe tener en cuenta en la retención de talentos en la organización para evitar una rotación de personal elevada.

Tabla 7: Variable 2

		EL DESEMPEÑO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	33,3
	DE ACUERDO	13	54,2	54,2	87,5
	MUY DE ACUERDO	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 7 el 54.2% que representa a 13 encuestados, éstos mencionan estar de acuerdo que **El desempeño laboral**, es muy importante para lograr los objetivos deseados que una organización busca en un determinado tiempo. El 16.7% que representa a 4 encuestados los que respondieron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la problemática del desempeño laboral.

Tabla 8: Primera dimensión de la variable la rotación del personal

		MOTIVACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	8	33,3	33,3	33,3
	MUY DE ACUERDO	16	66,7	66,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 8 el 66.7% que representa a 16 encuestados, éstos mencionan estar muy de acuerdo que debe de existir motivación en el trabajo, lo cual no está sucediendo, porque no existe bonos, ni línea de carrera y las horas extras a veces son devueltas mas no pagadas .

Tabla 9: Segunda dimensión de la variable de la rotación del personal

		COMPENSACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	33,3	33,3	50,0
	DE ACUERDO	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 9 el 50% que representan a 12 encuestados, éstos mencionan estar de acuerdo que los sueldos, comisiones y beneficio social aportara para minimizar la rotación del personal. El 33.3% que representa a 8 encuestados manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la compensación si se desea minimizar la rotación del personal, por otro lado el 16.7% que representa a 4 encuestados está en desacuerdo sobre la compensación, ya que podría existir otros problemas lo que genera la rotación del personal.

Tabla 10: Tercera dimensión de la variable la rotación del personal

		CONDICIONES LABORALES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	33,3	33,3	33,3
	DE ACUERDO	12	50,0	50,0	87,5
	MUY DE ACUERDO	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 10 el 50% que representa a 12 encuestados, éstos mencionan estar de acuerdo que las condiciones laborales repercuten en la rotación del personal. El 33.3% que representa a 8 encuestados manifiesta estar

en desacuerdo sobre las condiciones laborales generen una rotación del personal, mientras el 4.2% que representa a 1 encuestado manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre las condiciones laborales que genera la rotación del personal.

Tabla 11: Cuarta dimensión de la variable de la rotación del personal

		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	8	33,3	33,3	50,0
	MUY DE ACUERDO	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 11 el 50% que representa a 12 encuestados, estos mencionan estar muy de acuerdo que el reclutamiento y selección de personal juega un papel importante para reducir la rotación del personal, sin embargo el 16.7% que representa a 4 encuestados manifiesta estar muy en desacuerdo que el reclutamiento y selección de personal deba ser muy importante porque en el campo de trabajo se evalúa si está apto para el puesto que postula.

Tabla 12: Quinta dimensión de la variable del desempeño laboral

		EFICACIA LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	9	37,5	37,5	37,5
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	29,2	29,2	66,7
	DE ACUERDO	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 12 el 37% que representa a 9 encuestados, estos mencionan estar en desacuerdo que la eficacia laboral se esté dando de manera óptima en la empresa donde laboran, porque no tienen el tiempo necesario para realizar sus metas, no hay el apoyo de los gerentes. El 29.2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la relación que pueda tener la eficacia laboral sobre el desempeño laboral.

Tabla 13: Sexta dimensión de la variable del desempeño laboral

		EFICIENCIA LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	33,3	33,3	50,0
	DE ACUERDO	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 13 el 50% que representa a 12 encuestados, estos mencionan estar de acuerdo que las metas establecidas no son alcanzables de acuerdo a la realidad pero que si tienen claro el conocimiento de sus funciones, manifiesta también que no sienten ningún compromiso. El 16.7% que representa a 4 encuestados manifiestan estar en desacuerdo que la eficiencia laboral tenga una gran relación con el desempeño laboral.

Tabla 14: Séptima dimensión de la variable del desempeño laboral

		CALIDAD LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	9	37,5	37,5	54,2
	MUY DE ACUERDO	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 14 el 45.8% que representa a 11 encuestados, estos mencionan estar muy de acuerdo que la calidad laboral en la empresa generara compromiso y responsabilidad para tener un buen desempeño laboral sin embargo el 16,7% que representa a 4 encuestados manifiestan estar en muy en desacuerdo que la calidad laboral tiene una relación con el desempeño laboral.

Tabla 15: Octava dimensión de la variable del desempeño laboral

		ECONOMÍA LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	16,7	16,7	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	33,3	33,3	50,0
	DE ACUERDO	8	33,3	33,3	83,3
	MUY DE ACUERDO	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla 15 el 33.3%, que representa a 8 encuestados, estos mencionan estar de acuerdo que la economía laboral repercute en el desempeño laboral paralelo a ello el 33.3%, que representa a 8 encuestados muestran no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 16.7% que representa a 4 encuestados mencionan estar en desacuerdo que la economía laboral repercuta en el desempeño laboral.

3.2 PRUEBA DE LAS HIPOTESIS

3.2.1 Prueba de normalidad

Ho: La distribución es normal.

Ha: La distribución no es normal.

3.2.1.1 Regla de decisiones

Sig. (t) = 0.05; Nivel de aceptación 95%; Z = 1.96; N = 24 < 50

Sí Sig. (e) < Sig. (t) → Rechazaremos el Ho

Sí Sig. (e) > Sig. (t) → Aceptaremos el Ho

Tabla 16: Prueba de normalidad – Shapiro Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov -Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del personal	,216	24	,005	,806	24	,000
El desempeño laboral	,324	24	,000	,828	24	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 16, se escoge el estadístico de Shapiro porque la muestra es menor que 50 (24 colaboradores).

La significancia para ambas variables es de 0,000 la que es menor que 0.05 y por lo tanto rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos como verdadera la hipótesis alterna; es decir **Ha: La distribución no es normal.** (Regla de decisiones, p.26)

Así mismo se establece que la investigación es no paramétrica por lo que no cumple la condición de ser una muestra normal. Esto implica por teoría que se asumirá el estadístico no paramétrico de Sperman para las pruebas de hipótesis del trabajo.

3.2.2 ANÁLISIS PARAMÉTRICO

Se define un análisis como paramétrico, sí se cumple que:

- Las variables deben ser cuantitativas.
- La muestra debe ser normal.
- Las varianzas de la muestra o variable deben ser iguales.

Interpretación para la investigación en curso:

Como en 3.2.1 se determinó que la muestra no es normal, entonces la muestra no cumple una de las condiciones para ser paramétrica por lo tanto diremos que la muestra no es paramétrica, el cual escogeremos por teoría un estadístico No paramétrico el cual se toma el estadístico de Spearman para demostrar la hipótesis del trabajo.

3.2.3 PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL

Hg: Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

H₀: No Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017

H₁: Si Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

Tabla 17

		Correlaciones		
			La rotación del personal	El desempeño laboral
Rotación del personal	Coeficiente de correlación		1,000	,594**
	Sig. (bilateral)		.	,002
	N		24	24
Rho de Spearman El desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,594**	1,000
	Sig. (bilateral)		,002	.
	N		24	24

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

Fuente Elaboración propia.

INTERPRETACION: De la tabla 17, la correlación Rho de Spearman es 0.594 para ambas variables, dicho valor se encuentra en la tabla 18 de correlaciones y esta especificada como Correlación positiva considerable.

Así mismo se tiene una significancia de 0.002 que es menor a 0.05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir se ha demostrado como verdadera la Hipótesis general: **Hg: Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.**

Tabla 18: Tabla de coeficiente de correlación

COEFICIENTE	TIPO DE CORRELACION
-0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (1998)

3.2.4 PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis específicas 1

H_{e1}: La rotación del personal se relaciona con la Eficacia laboral en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

H_{e0}: La rotación del personal no se relaciona con la eficacia laboral en la empresa Roky's Olivos periodo 2017.

H_{e1}: La rotación del personal si se relaciona con la eficacia laboral en la empresa Roky's Olivos periodo 2017.

Tabla 19

		Correlaciones		
			La rotación del personal	Eficacia Laboral
Rho de Spearman	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Eficacia Laboral	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla 19, la correlación Rho Spearman es 0.739 para ambas variables, dicho valor se encuentra en la tabla 18 de correlaciones y esta especificada como correlación positiva considerable.

Así mismo se tiene una significancia de 0.00 que es menor a 0.05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir se ha demostrado como verdadera la hipótesis específica 1: **H_{e1}: La rotación del personal se relaciona con la Eficacia laboral en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.** (Regla de decisiones, p.26)

Hipótesis específicas 2

H_{e2}: El desempeño laboral de los colaboradores se relaciona con la motivación en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

H_{e0}: El desempeño laboral de los colaboradores no se relacionan con la motivación en la empresa Roky's Olivos, período 2017.

H_{e2}: El desempeño laboral de los colaboradores si se relacionan con la motivación en la empresa Roky's Olivos, período 2017.

Tabla 20

		Correlaciones		
		El desempeño laboral	Motivación laboral	
Rho de Spearman	El desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,616**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	La motivación	Coeficiente de correlación	-,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla 20, la correlación Rho de Spearman es -0.616 para ambas variables, dicho valor en la tabla 18 de correlaciones, está especificada como correlación negativa considerable.

Así mismo se tienen una significancia de 0.001 que es menor a 0.05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir se ha demostrado como verdadera la hipótesis específica 2: **H_{e2}: El desempeño laboral de los colaboradores se relaciona con la motivación en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.**

IV. DISCUSIÓN:

4.1 POR OBJETIVOS:

El objetivo principal de esta investigación es para determinar la relación que se encuentra entre las variables de la rotación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.

La rotación del personal y el desempeño laboral, tienen una relación fuerte porque en cuanto más baja sea la rotación y se retengan talentos en la empresa el desempeño laboral será optima, por el cual lograr los objetivos deseados de la organización será rentable.

Además, el estudio mencionado anteriormente estudio tiene una semejanza con la investigación realizada por Jiménez, G. (2016) con su tesis titulada " La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Humana S.A." que tuvo como objetivo general establecer el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal, donde comprobó una relación fuerte de ambas variables, las cuales determino que debe de existir una cultura organizacional donde este enfocada al mejoramiento continuo de los procesos ,para que el desempeño de cada trabajador incremente.

4.2 POR METODOLOGÍA

En la investigación presentada es Hipotético –deductivo, descriptivo correlacional. Al respecto se buscó describir las variables, a fin determinar la relación entre la rotación del personal y su desempeño laboral de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos. Tipo aplicada, diseño no experimental-transversal, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo.

En los trabajos previos, la metodología que se observó de las tesis extranjeras y nacionales tenemos a: 2 tesis nacionales:

Hidrugo,J. y Pucce ,D.(2016). En su tesis de licenciatura" El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios –Pimentel años 2016"

Tamariz,N.(2014) en su tesis de licenciatura “Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Hipermercado Tottus S.A del distrito de independencia 2014”

Tesis extranjera, que se tiene una similitud en la investigación:

Jiménez,J. (2016) “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa humana s.a. Quito 2016”.

Son ambas tesis que tienen una similitud tipo aplicada, diseño no experimental, de nivel descriptivo, correlacional. Las otras tesis no precisan exactamente una similitud. El tipo que se utilizó en general fue del nivel aplicativo.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta el instrumento que se uso fue el cuestionario con escala Likert .Las poblaciones de los antecedentes mencionados fueron pequeñas lo que hace una similitud con mi trabajo.

4.3 POR RESULTADOS

Se llegaron a probar las hipótesis planteadas, mi hipótesis general fue verificado como ciertas, así mismo las hipótesis específicas fueron denominadas como ciertas. Así mismo los resultados obtenidos, tienen coherencia con el resultado estudiado por Domínguez Paulini, R. H., y Sánchez Llerena, F. M., de su tesis “Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil SAA-planta Trujillo-2013”. donde plantea la hipótesis general si existe una relación inversa entre la rotación de personal y la producción y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – Trujillo. Llegando a un resultado que ambas variables están relacionadas sobre los incrementos de ventas. Como se observa la hipótesis general tiene 3 variables en las cuales una de sus variables que es la rotación del personal está fuertemente relacionada, ya sea con la variable de la productividad o la variable del desempeño laboral, donde se llega a una correlación positiva considerable. Según tabla 18.

V.CONCLUSIONES:

En la presente investigación se pudo llegar a las siguientes conclusiones;

1. Se llegó a determinar el objetivo general, que fue determinar la relación de la rotación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017. Por lo tanto se da por demostrado con la prueba de hipótesis general que si existe una relación entre ambas variables, los cuales fueron medidos por el estadístico no paramétrico Rho Spearman teniendo una significancia ambas de 0,00 que es menor a la sig.0,05 según la regla de decisiones (ver pag.,26).
2. Se llegó a determinar el primer objetivo específico que fue Determinar la relación de la rotación con la Eficacia laboral en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017. Por lo tanto se e demuestra como verdadera la hipótesis especifica 1, donde se determina la relación en ambas variables, los cuales fueron medidos por el estadístico no paramétrico Rho Spearman teniendo una significancia ambas de 0,00 que es menor a la sig.0,05 según la regla de decisiones (ver pag.,26).
1. Se llegó a determinar al segundo objetivo específico que fue Determinar la relación del desempeño laboral de los colaboradores con la motivación en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017. Teniendo una significancia ambas de 0,00 que es menor a la sig.0,05 según la regla de decisiones (ver pag.,26), Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con ello se demuestra como verdadera la hipótesis especifica 2, donde se determina la relación en ambas variables, los cuales fueron medidos por el estadístico no paramétrico Rho Spearman , donde el coeficiente de correlación es -,616 en ambos, el cual ubicaremos en la tabla de coeficiente de correlación como correlación negativa considerable.

VI. RECOMENDACIONES

1. Como recomendación principal, de acuerdo a las conclusiones obtenidas, se recomienda a la empresa tomar medidas necesarias para minimizar la rotación del personal, solo así podrá lograr que su personal esté preparado, tenga conocimiento para poder saber lo que ofrece la empresa ante el cliente y así lograr un buen desempeño laboral que es lo que la empresa busca para tener una buena rentabilidad.
2. Como segunda recomendación, de acuerdo a las conclusiones obtenidas, la eficacia esta relacionada con la rotación del personal. Se recomienda diagnosticar el equipo de trabajo que se tiene, para clasificar el talento de algunos colaboradores para luego planificar el incremento de sus ventas, ofrecer al equipo selecto un buen clima laboral, estabilidad en lo que dura su contrato para que de esa forma se logre las metas planteadas por la empresa que son mensuales, por otro lado se recomienda a la empresa plantear metas reales para que que el personal no se sienta frustrado y luego termine por irse. La retención de talentos nos ayudara a mejorar, para ello la empresa debe de mejorar el ambiente donde el personal trabaja.
3. Como tercera recomendación, de acuerdo a las conclusiones obtenidas, se recomienda buscar la manera de motivar a los colaboradores, mediante juegos, viajes grupales, deporte entre tiendas, un doble descanso al personal que logro obtener la venta más alta en el mes, los viajes grupales sería la premiación a la tienda por pasar 3 meses consecutivos sus metas, solo así se lograra el aumento de su desempeño laboral en los colaboradores muy aparte lograra fidelizarse con la empresa donde labora por otro lado apoyar con los horarios al personal que está trabajando ,podrían tener acotaciones e incluso proyectos que pueden ayudar al crecimiento de la venta, un trabajador que se le toma en cuenta, se le escucha siempre, el resultado será que se sentirá motivado y realiza un buen desempeño laboral.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Bittel, L. (2002) *Enciclopedia del Management* (5.ª ed.). Barcelona: Gestión 2000
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos, p. 93
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos* (5.ª ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. (8ª ed). México: McGraw Hill.
- Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). *“Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil SAA-planta Trujillo-2013”*. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Shuler, R. S. (2009). *La gestión de los Recursos Humanos, como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (14.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Flores, J. (1994). *Comportamiento humano en las organizaciones* (1ª ed.). Lima:
- Gonzales. A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias* (22.ª ed.). Barranquilla: Uni Norte.
- Gamble, J., & Huang, Q. (2008). *Organizational commitment of Chinese employees in oreign-invested firms*. [Article]. International Journal of Human Resource Management, 19(5), 896-915.
- Gregory H. (2015). *Los efectos de una alta rotación de personal en las compañías*. *La voz* (2) ,3-4.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S. A de C.V.
- Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). *“Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil SAA-planta Trujillo-2013”*. (En su tesis de licenciatura).Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Haro, M. (2014). *“La Rotación del Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre Ltda. Agencia Ambato, Ecuador 2014”*(Tesis de licenciatura).Recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/8405?locale=en>
- Herzberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. (3º ed.). México: Mc Graw.
- Hidrugo, J. y Pucce, D. (2016).** *“El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios”*. (En su tesis de licenciatura)Universidad Seños de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2285/1/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%C3%A1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf>
- Jiménez, J. (2016) *“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa humana s.a. Quito 2016 ”*. (En su tesis de licenciatura).Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11614/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997) *Comportamiento de las organizaciones* (3º ed). Mexico: McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012) *Administración una perspectiva global y empresarial* (14.ª ed). Mexico: McGraw Hill.

- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). *Predicting turnover intentions* *The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support*. [Article]. *Management Research Review*, 33(9), 911-923.
- Quispe, S. (2014). *Rotación de personal : Predicción con modelo de regresión logística multinivel*. (En su tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Real Academia Española (2008). *Diccionario de la Lengua Española* (2.^a ed.) Consultado en http://buscon.rae.es/drae/srvitconsulta?tipo_BUS=3&LEMA=eficiencia.
- Real Academia Española. (2001). *Efectividad*. En *Diccionario de la lengua Española* (22.^a ed.). Consultado en http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=efectividad
- Robbins, S.P y Judge, T.A. (2007) *Comportamiento organizacional teoría y práctica* (5.^a ed). Prentice-Hall Hispanoamericana , S.A.
- Tamariz, N. (2014)** *“Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Hipermercado Tottus S.A del distrito de independencia 2014”* (En su tesis de licenciatura). Universidad Garcilaso de la Vega. Lima Perú.
- Vargas, M. (2006). *Rotación del personal* (8^o ed). Bogotá: Antioquia.
- Werther, Werther y Davis, D. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. (5.^a ed.). México: McGraw Hill.

ANEXO

VISTA DE VARIABLES

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
21	B21	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	B22	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	B23	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	B24	Numérico	8	0	Considera que t...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	B25	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
26	B26	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
27	B27	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
28	B28	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
29	B29	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
30	B30	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
31	B31	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
32	B32	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
33	B33	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
34	B34	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
35	B35	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
36	B36	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
37	B37	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
38	B38	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
39	B39	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
40	B40	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
41	B41	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
42	B42	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
43	B43	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
44	B44	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
45	B45	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
46	B46	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
47	B47	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
48	B48	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
49	B49	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
50	B50	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
51	B51	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
52	B52	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
53	B53	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
54	B54	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
21	P21	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	Esta de acuerd...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	Considera que t...	{1, MUY EN ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	M	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
26	M_1	Numérico	5	0	M (Agrupada)	{1, MUY EN ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	compensaci...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	14	Centrado	Ordinal	Entrada
28	D2	Numérico	5	0	compensacion ...	{1, MUY EN ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Condiciones...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
30	D3	Numérico	5	0	Condiciones_la...	{1, MUY EN ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Reclutamie...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	20	Centrado	Ordinal	Entrada
32	D4	Numérico	5	0	Reclutamiento ...	{1, MUY EN ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Eficacia_La...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	18	Centrado	Ordinal	Entrada
34	D5	Numérico	5	0	Eficacia_Labor...	{1, MUY EN ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Eficiencia_L...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	20	Centrado	Ordinal	Entrada
36	D6	Numérico	5	0	Eficiencia_Labo...	{1, MUY EN ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Calidad_lab...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	7	Centrado	Ordinal	Entrada
38	D7	Numérico	5	0	Calidad_laboral...	{1, MUY EN ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Economia_I...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
40	D8	Numérico	5	0	Economia_labo...	{1, MUY EN ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
41	Rotacion_d...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
42	V1	Numérico	5	0	Rotacion_del_p...	{1, MUY EN ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	EI_desemp...	Numérico	8	2		{1,00, MUY ...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V2	Numérico	5	0	EI_desempeño...	{1, MUY EN ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

VISTA DE DATOS

Visible: 44 de 44 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2
2	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1
3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3
6	2	4	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2
7	5	5	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2
8	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1
9	4	2	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
10	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4
11	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3
12	2	4	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2
13	5	4	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2
14	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1
15	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
16	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
17	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3
18	2	4	1	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2
19	5	5	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2
20	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1
21	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
22	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Visible: 44 de 44 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3
6	2	4	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4
7	5	5	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2
8	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1	2	3	5	5	4	5	4	2	2
9	4	2	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
10	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3
12	2	4	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4
13	5	4	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2
14	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1	2	3	5	5	4	5	4	2	2
15	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
16	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3
18	2	4	1	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4
19	5	5	5	1	3	5	4	4	4	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2
20	5	5	4	1	3	3	2	1	4	5	5	4	2	4	1	2	3	5	4	4	5	4	2	2
21	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
22	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3
24	2	4	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

INSTRUMENTO Y ENCUESTA

Cuestionario de la Variable 1y2

“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ROKY’S EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, AÑO 2015”.

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario

Marcando con **X** donde corresponda.

1 = Muy en desacuerdo, **2** = En desacuerdo, **3** = ni de acuerdo ni en desacuerdo,
4 = De acuerdo, **5** = Muy de Acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Esta de acuerdo que se respete su horario laboral.					
2	Esta de acuerdo que la empresa debería ofrecer bonos adicionales.					
3	Esta de acuerdo que la empresa de oportunidades de ascensos.					
4	Se siente satisfecho con el sueldo que percibe.					
5	Esta de acuerdo que son atractivas, las comisiones o bonos brindada por la empresa.					
6	Esta de acuerdo sobre el beneficio social que la empresa ofrece.					
7	La empresa le brinda todos los implementos necesarios para su seguridad.					
8	La calidad de los implementos de seguridad son adecuados.					
9	Esta de acuerdo que el horario laboral sea rotativo.					
10	Esta de acuerdo Ud. Que el reclutamiento interno de la empresa, debería evaluar correctamente el puesto a ocuparse.					

11	Esta de acuerdo que en su contrato se especifique al detalle sus funciones al cargo que postula.					
12	Considera que la inducción dada por la empresa debería ser mayor a 15 días.					

13	Considera que el tiempo para realizar las tareas asignadas es el óptimo.					
14	El administrador le brinda un apoyo eficaz cuando está en dificultades.					
15	Esta de acuerdo que el desarrollo eficaz para llegar a la meta establecida debe ser individual.					
16	Esta de acuerdo que las metas mensuales, establecidas por la área de finanzas, son alcanzables de acuerdo a la realidad.					
17	Conoce los pasos de sus funciones asignadas.					
18	Esta de acuerdo que no debería haber descuentos para sentirse comprometido.					
19	Esta de acuerdo que la responsabilidad que demanda el cargo es adecuada.					
20	Esta de acuerdo que su jefe debe de brindarle la atención necesaria, cuando necesita ser escuchado.					
21	Esta de acuerdo que el reconocimiento le da satisfacción laboral.					
22	Esta de acuerdo que la remuneración percibida es acorde al mercado laboral.					
23	Esta de acuerdo que los bonos deben de ser distribuidos equitativamente.					
24	Considera que tiene una buena satisfacción económica en su centro laboral.					

Muchas Gracias

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ROKY'S, LOS OLIVOS, PERIODO 2017.					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la rotación del personal con el desempeño de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación de la rotación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.</p>	<p>Variable 1 La Rotación del personal</p>	<p>Dimensiones V1:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivación -Compensación -condiciones laborales -reclutamiento 	<p>TIPO DE ESTUDIO: Aplicada.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental y transversal.</p> <p>POBLACIÓN: 24 colaboradores.</p> <p>MUESTRA: Muestreo censal.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico..</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la rotación del personal con la Eficacia laboral en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral con la motivación en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación de la rotación con la Eficacia laboral en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.</p> <p>b) Determinar la relación del desempeño laboral de los colaboradores con la motivación en la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, periodo 2017.</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>a) La rotación se relaciona con la Eficacia laboral en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.</p> <p>b) El desempeño de los colaboradores se relaciona con la motivación en la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.</p>		<p>Variable 2 El Desempeño laboral</p>	<p>Dimensiones V2:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Eficacia laboral -Eficiencia laboral -Calidad laboral -Economía laboral

PORCENTAJE DE DEL TURNITIN

Seguro | <https://turnitin.com/dv?u=1051161585&s=3&lang=es&o=830171163>

Probar el nuevo Feedback Studio

TESIS II | TESIS II para el: 07-Jul-2017 | Roadmap | Trabajo 36 de 42

Originality | GradeMark | PeerMark

LA ROTACION DEL PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL

turnitin | 15% -- DE 0

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"La rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, Año 2017".

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

AUTORA:
ACUÑA GONZALES, FAVIOLA DELFINA

ASESOR:
Dr. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

Resumen de Coincidencias

1 coincidencia

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe fuente de Internet	2%
2	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
3	myslide.es fuente de Internet	1%
4	ibero-revistas.metabibili... fuente de Internet	1%
5	repositorio.uta.edu.ec fuente de Internet	1%
6	dpiuninter.files.wordpre... fuente de Internet	1%
7	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
8	pt.scribd.com fuente de Internet	1%

PÁGINA: 1 DE 57 | Versión solo texto del ...