



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

La rotación de personal en la satisfacción laboral de los
trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Toro Chavez, Charles Maycool (orcid.org/0000-0002-7097-2978)

ASESORES:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

CO-ASESOR:

Mg. Aliaga Cerna, Dante (orcid.org/0000-0002-5775-3885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por estar siempre conmigo durante los proyectos de vida profesional, en la salud y el trabajo. A mi familia, por su comprensión y apoyo durante toda mi carrera profesional universitaria y en la maestría. A mis compañeros de estudio, por los consejos brindados y su apoyo en los trabajos académicos.

Agradecimiento

Agradecer al jurado y profesores, por sus consejos y enseñanzas, debido a que por medio de ellos se ha podido mejorar el trabajo de investigación y de esta manera poder terminar el trabajo de tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Diseño de investigación	16
3.2. Variables, Operacionalización	17
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01. Nivel de rotación de personal	22
Tabla 02. Nivel de las dimensiones de rotación de personal	23
Tabla 03. Nivel de satisfacción laboral	24
Tabla 04. Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral	25
Tabla 05. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov	26
Tabla 06. El reclutamiento en la satisfacción laboral de los trabajadores	27
Tabla 07. La capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores	27
Tabla 08. El diseño de sistema y puestos de trabajo en la satisfacción laboral	28
Tabla 09. La integración laboral en la satisfacción laboral	28
Tabla 10. Los beneficios económicos en la satisfacción laboral	29
Tabla 11. La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores	29

Índice de figuras

Figura 01. Nivel de rotación de personal	22
Figura 02. Nivel de satisfacción laboral	24

Resumen

La presente investigación se denomina La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, la cual tuvo como propósito determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores.

El trabajo de investigación utilizó una metodología no experimental, con un alcance correlacional descriptivo. Así mismo, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario en modalidad de Likert adaptado del instrumento elaborado por el autor Arroyo (2016) para la variable independiente y para la variable dependiente a Sánchez y García (2017). La población está compuesta por 242 trabajadores, por otro lado, la fiabilidad se utilizó alfa de Cronbach y para el desarrollo de resultados procedimientos estadísticos y fórmula como Rho Spearman.

Después de analizar la información y procesar los resultados, se ha podido alcanzar los objetivos de manera favorable llegando a la conclusión que La rotación del personal que se da en la empresa tiene una influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que la rotación es mínima por el comportamiento cambiante del mercado y por los factores analizados en la investigación que deben de mejorar a mediano plazo, por otro lado, los empleados son tolerantes ante la carga laboral temporal.

Palabras clave: rotación de personal, satisfacción del personal, desempeño, motivación, equidad salarial.

Abstract

The present investigation is called Staff turnover in the job satisfaction of the workers of a company, San Juan de Lurigancho 2022, which had the purpose of determining the influence of staff turnover on the job satisfaction of workers.

The research work used a non-experimental methodology, with a descriptive correlational scope. Likewise, the technique used is the survey and the instrument is the Likert questionnaire adapted from the instrument prepared by the author Arroyo (2016) for the independent variable and for the dependent variable to Sánchez and García (2017). The population is made up of 242 workers, on the other hand, Cronbach's alpha was used for reliability and for the development of results statistical procedures and formulas such as Rho Spearman.

After analyzing the information and processing the results, it has been possible to achieve the objectives in a favorable way, reaching the conclusion that the turnover of personnel that occurs in the company has an influence on the job satisfaction of the workers, due to the fact that the rotation It is minimal due to the changing behavior of the market and the factors analyzed in the research that should improve in the medium term, on the other hand, employees are tolerant of the temporary workload.

Keywords: staff turnover, staff satisfaction, performance, motivation, pay equity.

I.INTRODUCCIÓN

En el mundo las industriales de productos plásticos están teniendo un crecimiento favorable, debido a las grandes demandas de productos de comercio masivo y esto ha tenido un crecimiento en la oferta laboral, contratando a personal capacitado e idóneo para cumplir con la demanda y producción (Huaraz, 2019). Pero muchas empresas se ven afectados internamente con sobre gastos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y retiro de personal, debido a la decisión de los trabajadores de retirarse, abandonar o son despedidos, y esto sucede porque no se sienten satisfechos con la forma de trabajar que en muchos casos puede ser hasta explotadora y sin reconocimiento de beneficios sociales (Fuchs & Torres, 2012). Esta situación perjudica a las empresas en tiempo, recursos económicos y productividad debido a que tienen que buscar personal constantemente que esté acorde a sus necesidades y que acepten las condiciones de trabajo. En este rubro es primordial tener a los trabajadores satisfechos y fidelizados con la organización, para de esta manera poder retenerlos.

En el Perú el índice promedio de rotación de personal para el año 2019 fue de 20.7%, el cual representa aquellos trabajadores que son despedidos de manera constante por falta de productividad o no se adaptan a las necesidades de la empresa y por otro lado el 9.8% son por rotación voluntaria de trabajadores que se retiran voluntariamente o abandonan el centro laboral sin avisos (Vargas, 2019). El problema se centra en las empresas peruanas, debido a que cada vez hay trabajadores estresados, cansados, desanimados y que no se sienten comprometidos con la organización, debido a que no se sienten satisfechos con su trabajo, ya que los ven como máquinas de producción y no los incentivan de forma económica o anímica para poder ser productivos y cumplir los objetivos (Arias & Justo, 2013). Por eso es importante velar por el bienestar de los trabajadores, para que de esta manera se comprometan con la organización y aumenten su productividad, de esta manera también se garantiza que los trabajadores se fidelicen y no se vayan de la empresa.

Actualmente en la ciudad de Lima se encuentran las empresas industriales de plástico más grandes del mercado y la competencia por tener trabajadores idóneos es muy alta, es por ello que muchos trabajadores están intentando postular siempre a otras organizaciones para ver si es que aumentan sus beneficios sociales o mejoran sus condiciones laborales (Quispe, 2017). Por otro lado, las empresas luchan constantemente por retener a su personal idóneo, aumentando la propuesta dada por otras organizaciones que en muchos casos no es económica sino de comodidades o tiempos de trabajo, y el cual genera en el trabajador una lealtad positiva que luego se ve reflejado en la productividad y rentabilidad (Corzo et al., 2018). Es por ello que la rotación de personal en las industrias de plástico es debido al trato pésimo que tienen los trabajadores y a la insatisfacción que ellos sienten.

En la empresa de Plásticos Perú Alfa, tiene una población de 650 trabajadores suscritos en planilla, cuales están divididos en diferentes áreas como es producción, administrativa, RRHH, contabilidad, ventas y otros. Según la observación y análisis de la empresa, se observa los siguientes problemas: bajo rendimiento en el trabajo por escasa demanda de tareas, remuneración por debajo del mercado, falta de adaptación al trabajo, inadecuado ambiente laboral, falta de trabajo en equipo, bajo desempeño laboral, falta de capacitación para funciones específicas, falta de control del personal, ausentismo laboral voluntario y ausentismo laboral obligado por la empresa, poco interés de la empresa por el crecimiento de sus empleados, no cuentan con incentivos monetarios y no monetarios, también se observó algunos comportamientos indisciplinarios, casos de mobbing laboral, estos problemas ha ocasionado que la empresa tenga un alto índice de rotación de personal.

Por otro lado, se observa que parte de los trabajadores no se sienten satisfechos en su totalidad con su trabajo dentro de la organización debido, al bajo sueldo, pago inoportuno de los beneficios sociales, baja posibilidad de ascenso, poca relación de compañeros que no incentiva los jefes de área, baja relación con los jefes de área el cual se vuelve imposible que haya una comunicación lineal, falta de reconocimiento de la organización a las labores de todos los trabajadores sin importar la función que realizan, no tienen un clima organizacional óptimo y la comunicación afectiva es mala, provocando una insatisfacción en el centro laboral.

Por lo que se considera importante determinar la relación de la rotación del personal y la satisfacción del cliente de la empresa plásticos Perú Alfa, con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores y aumentar la productividad en tiempos de campaña para la organización.

Por lo cual, se plantea el siguiente problema general y específicos de investigación el cual permita solucionar el problema de investigación. Como pregunta general es ¿Cómo influye la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?, seguido de las siguientes preguntas específicas como ¿Cuál es la influencia del reclutamiento de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?, ¿Cuál es la influencia de la capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?, ¿Cuál es la influencia del diseño de sistema en el puesto de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?, ¿Cuál es la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?, ¿Cuál es la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?

Teniendo en cuenta lo mencionado por Hernández et al. (2010). Se justifica por conveniencia, porque la empresa mejorara las deficiencias encontradas en su proceso de rotación de personal y de esta manera obtener personal idóneo. Por otro lado, desde el plano conceptual, se sustenta porque permitirá aumentar el conocimiento literal del tema rotación de personal y satisfacción del personal, y aplicaciones que ayuden a solucionar problemas de forma inmediata. Así mismo por la relevancia social, las empresas obtendrán personal idóneo mediante un adecuado proceso de rotación de personal, en el cual los incentivos monetarios y no monetarios mejoren la fidelidad de los trabajadores. Desde el aspecto práctico, permitirá conocer los factores que inciden en la rotación alta de personal, este conocimiento permitirá poner en práctica soluciones de mejora el cual permita tener personal idóneo el cual no implique un sobre costo. Por otro lado, Desde el aspecto metodológico, brinda un instrumento como el cuestionario, el cual le permitirá medir la condición de la rotación de personal y de esta manera mejorar los procesos.

Por lo tanto, el objetivo general es Determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, el cual será desarrollado mediante los objetivos específicos, Determinar la influencia del reclutamiento de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, Determinar la influencia de la capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, Determinar la influencia del diseño de sistema y puestos de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, Determinar la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022 y por ultimo Determinar la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Por último, se menciona las hipótesis de los posibles resultados de los objetivos mostrados como la hipótesis general donde se menciona que La rotación de personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022. Así mismo las siguientes hipótesis específicas como El reclutamiento de personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, La capacitación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, El diseño de sistema y puestos de trabajo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, La integración laboral influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, Los beneficios económicos influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Por lo que se cree importante realizar el estudio titulado La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, el cual permita encontrar resultados positivos en beneficio de todas las empresas que atraviesan por problemas similares.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo, se detalló los antecedentes más relevantes de forma cronológica, con la finalidad de obtener sustento de las dos variables que se estudiaron.

Referente a los trabajos previos revisados en el **contexto nacional**, se menciona a Saavedra (2021) tuvo como propósito en determinar la relación que tienen la variable de rotación de personal en la empresa Buro, se trabajó una metodología aplicada y no experimental; obteniendo como resultado que el nivel de rotación es de nivel bajo en 40% y de satisfacción en 30%, por lo cual las pruebas estadísticas de RS son de 0.557, confirmando que existe relación moderada entre ambas variables, debido a que la rotación del personal hay algunas deficiencias que originan que la satisfacción laboral sea reducida dentro de la organización, pero que no afecta en su totalidad ya que el área pertinente deberá solucionarlo a la brevedad. Este antecedente contribuye, a determinar dimensiones que pueden ser tomadas como referencia, como también los instrumentos utilizados para la elaboración de la empresa.

Dávila & Quiros (2020) tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación entre la rotación de empleados y el desempeño que tienen al momento de trabajar en la organización, tiene una metodología no experimental; mostrando que si las condiciones laborales mejoran dentro de la empresa, la relación será moderadamente positiva, pero si este tiende a perjudicar a los trabajadores, la relación será negativa, por lo que las empresas deben enfocarse en mantener un buen clima para sus colaboradores y se sientan felices dentro de la organización, ya que esto permitirá tener un mejor resultado en el desempeño y las utilidades de la organización. Este antecedente permite fundamentar la importancia de mejorar los procesos en selección de personal, con el fin de reducir la alta rotación que existe y de esta manera maximizar la ganancia y la utilidad de la organización. Todos los antecedentes mostrados son importantes y han permitido sustentar cada objetivo de la presente investigación.

Por otro lado, Aliaga (2019) en su investigación tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en la rotación de empleados, trabajándose una metodología de investigación no experimental, obteniendo como resultado que los factores negativos que afectan la rotación de personal en la empresa son (a) bajos salarios económico, (b) falta de políticas adecuadas de selección, (c) falta de oportunidades de crecimiento profesional y personal, y (d) falta de programas de inducción y educación para el desarrollo. Estos factores clave se determinaron luego de analizar a la empresa como resultado de los cuestionarios de los empleados, que a su vez se vincularon con la visión de la empresa de mejora continua de los procesos, lo que resultó en una alta tasa de rotación. empleados externos. Por lo cual se concluye que, la rotación en esta empresa se debe mucho a que no permite el crecimiento profesional de muchos trabajadores, por lo cual la mayoría toman la decisión de optar por otros puestos, para poder obtener mejores resultados a corto y largo plazo en beneficio del negocio.

Para el autor Becerra (2018) en su investigación se trabajó como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad en el campo de la empresa, tuvo como metodología no experimental, obteniendo como resultado que la empresa tiene que cambiar y mejorar los ambientes de trabajo, de la misma manera, aumentar el equipo eléctrico, implementos, e otros artículos que faciliten el trabajo y productividad de los colaboradores. Actualmente la rotación se mantiene, pero posiblemente se pierda personal calificado por mantener conductas anti laborales, y esto es debido a que no hay un área de RRHH, que lleve el control y mucho menos haga seguimiento a cada trabajador. La relación entre relaciones públicas y productividad se estableció en el año 2018 en el área de una empresa de servicios logísticos en la zona del Callao. La correlación de Spearman es de (0,807) y una significación de 0,000 entre las dos variables. Es decir, cuanto mayor sea el RP, mayor será el impacto negativo sobre la productividad. Este antecedente permite fundamentar el aspecto teórico y metodológico que tiene la empresa.

Así mismo, para el autor, Nilda (2017) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la rotación de personal y la productividad de la empresa productos pesqueros, trabajando una metodología no experimental, por lo cual se obtuvo los siguientes resultados que la rotación es cíclica, no hay rotación en el área de fresco, y la tasa de rotación promedio en áreas individuales es del 9,34%. Por su parte, la empresa requiere una alta productividad por que tiene pedidos que cumplir y que la demora le genera pérdidas, como por ejemplo en noviembre de 2015 y abril de 2016, la producción total en el área fresca fue de 4098,62 kg/h frente a 1678,65 kg/h, lo que está asociado a la variabilidad mes a mes, es decir la empresa contrata gran cantidad de personal por temporadas, pero comete el error al no tener por lo menos un 35% de personal fijo para mantener la productividad. Se concluyó que la rotación tiene un impacto en la producción y, por lo tanto, la empresa tiene que mantener un 35% de su personal activo.

También se analizó el autor Juárez & Torraca (2017) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de empleados de ventas de la distribuidora de productos masivo Dizoe, se trabajó una metodología no experimental; mostrándose que la relación es baja, debido a que la satisfacción de los trabajadores es presionada a las metas que tiene el área de ventas, el cual no es proporcional a los ingresos que obtienen como remuneración, por lo cual muchas veces limitan sus ventas o renuncian buscando otro centro donde los ingresos sean superiores o proporcionales a la función que realizan, por lo cual la propuesta de incentivos monetarios es esencial para ser aplicado a largo plazo, el cual la empresa tiene que desprenderse de dinero para obtener mejores resultados. Este trabajo permite recalcar la importancia que tiene los sistemas de incentivos en una empresa, este mecanismo permite mejorar la satisfacción del personal y el trabajo realizado.

Por otro lado, los trabajos previos analizados en el **contexto internacional** sobre las variables de estudio, se menciona al autor Macario (2018) en su investigación tuvo por objetivo determinar el nivel de rotación dentro de la administración y producción, trabajándose una metodología no experimental, obteniendo los siguientes resultados que, durante la investigación, la rotación de personal se fijó en 5,41%, lo que refleja la estabilidad laboral en las áreas administrativas y operativas. En cuanto a la realización del clima organizacional, se puede encontrar que el 97,2% son positivos en los factores organizacionales; el 91,39% son favorables a la comunicación y la cohesión; en cuanto a la autonomía, el 94,42% son definitivamente positivos; bajo condiciones estresantes, 15.95% de trabajadores tiene una posición desfavorable. porque, finalmente, el factor de reconocimiento mostró que el 25,61% de los cotizantes estaban en desventaja. La conclusión es que el movimiento masivo de personas es peligroso para las empresas.

Por lo tanto, Catillo & Sabando (2018) en su tesis tiene como objetivo determinar la incidencia que tiene la rotación de personal en el clima organizacional, se trabajó una metodología no experimental de corte trasversal, por lo que los resultados muestran que la correlación entre estas dos variables es baja debido a que la rotación de personal no garantiza una productividad suficiente debido a que los empleados están en constante cambio y esto se debe a los diferentes factores que sienten y pueden ser económicos o no económicos, por otro lado, el hecho de que todos los trabajadores estén capacitados genera costos adicionales que las empresas siempre han asumido pero que no garantizan recibir un buen desempeño por el mismo. Por otro lado, es claro que las propuestas basadas en incentivos motivan a los empleados a mejorar la producción, pero la organización debe evaluarlas debido a la necesidad de su apoyo financiero y material. Por lo que el autor concluyo que existen factores relacionados al aspecto económico y otros incentivos que motivan a los trabajadores en buscar otra opción de trabajo.

En el artículo de los autores Jara et al. (2018) tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la organización. La metodología trabajada es hipotético deductivo, con diseño no experimental de corte transversal; obteniendo como resultado permiten afirmar que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada. Este artículo contribuye con la investigación en la determinación puntual de las dimensiones de rotación de personal.

A sí mismo, Rubio & Villagran (2017) en su investigación tuvo por objetivo Determinar la incidencia que tiene el rotar personal con el desempeño dentro de una empresa, trabajándose una metodología no experimental descriptiva, obteniendo como resultado que la rotación de empleados incide directamente en su comportamiento, lo que lleva a un bajo desempeño laboral, lo que requiere el desarrollo de un plan de acción que dependerá de la aplicación de la empresa ya que mediante recursos humanos tendrán que enfatizar en obtener un buen ambiente laboral y luego retener al personal que permita que la empresa tenga un buen nivel eficiente de servicio. Por lo tanto, la baja productividad y eficiencia de un trabajador se deben a la alta rotación y renuncia de los empleados, y los factores de esta alta rotación son la remuneración, las condiciones de trabajo, etc.

Por otro lado, se menciona las definiciones sobre las variables que permitirán sustentar los resultados encontrados, por lo cual primero se empezará definiendo con la **variable rotación de personal**. Por tanto, se puede definir como la rotación de personal que se produce entre la empresa y su entorno, es decir, el intercambio de colaboradores entre la empresa y el entorno, determinado por la cantidad de personas que ingresan a la institución y deciden salir de ella por diferentes motivos que son impredecibles (Chiavenato, 2017). Por otro lado, se menciona que la rotación de personal es la desmotivación que tiene el colaborador sobre el trabajo que realiza y que no satisface sus necesidades, por lo cual busca otros lugares que puedan satisfacer sus necesidades y se retira, es visto que en la mayoría de empresas explotadoras se de este efecto de índice alto de rotación de personal (Muniain, 2016).

También es conocido como el proceso en el que se puede ver la insatisfacción que siente el trabajador para laborar en la organización y que depende de muchas cosas como el factor dinero o las condiciones en la que labora, esta rotación termina en despido por parte de la empresa o en renuncia por parte del trabajador (Tarzijan,2018). Por último, se menciona que es el grado en que un trabajador entra y sale de la organización, la cual puede ser detenido aumentándole el sueldo o no por diferentes factores personales del trabajador, por tal motivo la gestión de contratación al inicio debe blindar estas opciones para garantizar el tiempo prudencial de un trabajador (Bordas, 2016).

Por lo tanto, existen 4 tipos de rotación la primera es involuntaria, el cual se da cuando la empresa por medio de gerencia despide a un trabajador por ineficiencia, y solicitan su renuncia voluntaria para que tomen la apariencia legal; así mismo está la que se da de forma voluntaria, donde el trabajador por propia decisión decide renunciar sin problemas y pleitos legales; por otro lado, está la positiva, la que se da por cambios para la organización y se necesita nuevos trabajadores que se adapten para los nuevos jefes, el cual no se da por ineficiencia si no para la mejora y por ultimo esta la negativa, el cual está influenciado por problemas, despido arbitrarios y problemas (Fernandez,2017). Por otro lado, se menciona que solo son 3 los tipos de rotación, donde la primera se da de forma voluntaria es decir a propia decisión, el otro tipo es de involuntaria, la que, por decisión de la empresa, se retira al trabajador basándose en su contrato y por último esta la rotación no calificada, el cual se basa en problemas que representan dinero para la empresa por despidos injustificados (Saldaña y Godos, 2018)

Por otro lado, se menciona las causas que originan la rotación de personal el cual es importante conceptualizar para la fundamentación del presente trabajo. Las causas que originan la salida de los trabajadores se pueden dar por dos temas internos, como la intensidad laboral, la explotación, mal clima laboral, supervisión, normas salariales que hacen que la empresa no pueda ofrecer más de lo que tiene y que aun así presiona y se aprovechan de los trabajadores; así también existe las causas externas que esta delegada por la oferta y demanda de las empresas en ofrecer una mejor condición de trabajado para trabajadores idóneos (Chiavenato, 2017). Por otro lado, una de las causas por que se da la rotación es debido a la

satisfacción laboral, el cual esta influenciada por el mal clima, mala supervisión, los incentivos el cual pueden ser dinerarios y no dinerarios todo esto referente al esfuerzo que hacen en referencia a su trabajo y por último esta las relaciones interpersonales, en el cual el trabajador no se siente a gusto con las personas que trabaja (Robbins y Coulter, 2018).

En este punto, se menciona al costo de rotación de personal de forma conceptual que es lo que le costaría a la empresa en mover a un empleado de su organización. Por los que se menciona que los costos que la empresa asume al retirar a un trabajador de su empresa y el tiempo y dinero que cuesta en contratar otro personal que ocupe el lugar del mismo. Por lo cual se considera que está dividido en 3, mencionando primero a costo por separación donde se retira al trabajador se tiene que asumir el pago de beneficios sociales y gastos por documentación y papelería al darle de baja, seguido de eso está el costo por remplazo donde se asume los costos por pago de publicidad, costos por entrevistador, costo de las evaluaciones que se realizan, y por ultimo los costos administrativos y notariales para la contratación, por último se menciona los costos por capacitación en el cual está sumergido el dinero que se invierte y el tiempo que le tomaría esto a la empresa, dejando de lado aun la productividad (Grados,2015).

Por otro lado, se menciona las ventajas y desventajas de la rotación de personal, el cual es importante para la sustentación de los resultados de este trabajo de investigación. Las empresas por medio de la rotación de personal calculado, permite reducir costos o tener personal eficiente dentro de sus áreas, el cual permita tener mejorar resultados, por otro lado, una de las deficiencias que podría presentarse es que, si no se controla de forma adecuada, esto haría que los trabajadores renuncien de forma rápida generando que se pierda dinero y tiempo (Gutierre,2016). Por otro lado, se menciona que es más ventajoso la rotación de personal para empresas de producción o cosecha, debido a que ellos necesitan solo mano de obra de practica y fuerza, debido al trabajo que realizan de forma masiva, el cambio constante de estas personas no puede costar mucho dinero a la empresa, a diferencia de un personal idóneo, con decisiones certera esto representaría una perdida más grande para las empresas (Garcia,2016).

Por último, se menciona 3 condiciones importantes que se deben analizar en una rotación la cual es (a) rotación interna, que se refiere a la migración de un colaborador en otra área de la empresa. Estos cambios pueden tener varias razones, como el desempeño de los empleados, los riesgos laborales, etc.: Transferencia. Promoción y declive. b) rotación externa, que es el movimiento de personas hacia y desde la empresa, es decir, después de ingresar a la empresa como asociado, se van por diversas razones, las razones pueden estar relacionadas solo con el empleado, por ejemplo: renuncia, jubilación, enfermedad o muerte, pero también puede ser por solicitud del empleador: despedido. c) Aspiraciones personales, todo lo que una persona aspira a lograr en su vida, para lo cual establece metas, también determina los recursos que necesita y fija plazos para su cumplimiento (Robbins, citado por García, 2016)

Por otro lado, se toma en consideración el uso de las dimensiones del autor Arroyo (2016), donde la primera dimensión se habla sobre reclutamiento de personal, en el cual se evalúa el eficiente proceso que se realiza, desde la entrevista, los exámenes realizados y ver si es un personal que realmente necesita la organización. Por otro lado, en la segunda dimensión que es Capacitación, hace referencia al aprendizaje que recorre el personal, luego la práctica y entrenamiento y las evaluaciones constantes que permitirán tener personal idóneo. Así mismo, en la tercera dimensión que es Diseño de sistema y puestos de trabajo, se habla sobre las actividades específicas que debe realizar cada trabajador, las habilidades que tiene que desarrollar y la independencia de trabajo. La dimensión de Integración laboral, permite ver la participación, predisposiciones y trabajo en equipo, los trabajadores tienen que sentirse en familia al trabajar. Por último, la dimensión de Beneficios económicos uno de los más importantes donde se evalúa el tema dinerario, bonificaciones y el reconocimiento.

Después se procede analizar la segunda variable que es **satisfacción del personal**, el cual es esencial analizarlo, para determinar la influencia, por lo que se menciona autores actuales para su sustento. La satisfacción con el trabajo es sentimientos positivos en su propio trabajo, evaluando las características del trabajo y los sentimientos positivos con altas cualidades, pero aquellos que no están contentos con el trabajo afectan negativamente su trabajo (Dessler et al.,2017). Por

otro lado, también es conocido como el gusto que tiene el trabajador de realizar sus actividades, se siente seguro con la empresa y se esfuerza más de lo común para realizar sus actividades y de esta manera mejorar la condición cada día de la empresa (Chiavenato, 2019). Por último, se le conoce como aquella atención que le da la empresa a las necesidades y carencias del trabajador, por lo cual este como retribución trabaja de forma eficiente al sentirse a gusto con la organización, son pocas las empresas que llegan a realizar este procedimiento, pero los que lo hacen tienen mejores resultados (Agüero, 2017).

La teoría reconoce que una persona es una unidad social, y por lo tanto todo lo que afecta su ambiente de trabajo, su compromiso, desempeño e incluso su presencia a largo plazo en la organización, y concluye que un empleado motivado aumenta su nivel de desempeño. en empresas que no detienen la producción y cumplen objetivos que las empresas deben conocer, especialmente si quieren retener a los mejores talentos el cual trae un beneficio económico y una mejora en la producción.

Por lo que se puede considerar que las actitudes que se tienen que presentar son 3, como primer es la dedicación que le pone al trabajo, es fácil visualizar esta condición debido a que lo hacen con amor debido a que invierten tiempo y energía, por otro lado, está el compromiso organizacional, el cual se ve el grado que el trabajador se identifica con la empresa, participando activamente en ella para cumplir los objetivos y metas , porque esos logros le beneficiaran también económicamente, por ultimo está el estado de ánimo, el cual debe ser dinámico es decir su condición al momento de trabajar debe ser proactivo, el cual permita avanzar (Vargas y Flores, 2020). Por otro lado, las actitudes se verifican al momento que tienen los resultados en la empresa y el tiempo de permanencia, hay empleados que por más proposiciones que tengan siempre se quedara en el lugar donde se siente bien y a gusto trabajando, porque el dinero no es primordial le basta y sobra con el sueldo que se percibe (Clemons et al., 2020)

También es necesario mencionar que causa la satisfacción laboral, para profundizar más el tema y poder sustentar esta segunda variable que es de mucha importancia. La satisfacción de los colaboradores de la organización depende de muchos factores (ajuste a los valores personales, sentido de la responsabilidad, éxito personal y profesional, nivel de ambición, libertad para buscar empleo, etc.) Mayor calidad de vida profesional, mayor satisfacción por encontrar trabajo y menor absentismo. Por otro lado, algunas personas buscan reconocimiento o participación en el trabajo, otras buscan socialización y estimulación. Se trata de ayudar a las personas a obtener la mayor fidelidad y satisfacción y significado de su trabajo (Fuentes,2012). Por otro lado, una de las causas que genera la satisfacción es que la empresa lo reconozca plenamente como fuente principal de generadora de ingreso, en ese momento los trabajadores mostraran una satisfacción el cual se verá reflejado en los estados financieros de la organización (Basol, 2016).

Por otro lado, se menciona la importancia que tiene la satisfacción del personal en las empresas, y como esto contribuye al crecimiento económico del mismo. La satisfacción laboral es importante en las organizaciones, debido a que por medio de este se puede tener personal ideal que trabaje bajo las metas de la organización, y trabajaran parejo para conseguir las metas propuestas, esto convendría a toda empresa debido a que aumentaría la producción y el desempeño y con ello el crecimiento de la empresa (Saucedo y Peña,2015). Por otro lado, es importante porque permite que la empresa tenga continuidad y que el personal se vuelva experto de sus funciones, ya que, si se tiene en rotación activa, le generara atraso más si son empresas de servicios, ya que en los de producción se puede reemplazar rápidamente y en otro caso no (Medina,2018).

Por último, se menciona las dimensiones por medio del autor Sánchez y García (2017) las cuales servirán para plasmar el resultado de la siguiente investigación científica. La primera dimensión que es Motivación, hace referencia al trabajo eficiente que realizan, a la adaptabilidad y comunicación efectiva, el cual permite que los trabajadores siempre estén dispuestos a laborar por la organización. Por otro lado, en la segunda dimensión que es Desempeño, se observa en el aumento de la producción, mejor trabajo, reducción de las horas

trabajadas y mejores resultados. Así mismo esta, la dimensión de Adaptación laboral, permite observar que los trabajadores muestren interés por sus funciones, mejoren su oportunidad de aprendizaje y mejoren en sus responsabilidades dentro de la organización. Por lo tanto, en la dimensión de Trabajo en equipo, se observa que es uno de las funciones esenciales por que el compañerismo permite luchar con la competencia y el apoyo permite la integración de todos los trabajadores. Por último, está la dimensión de Fidelizar empleados, es el último indicador de medición el cual permitirá que la empresa, mejore sus resultados a tener personal idóneo.

III.METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

El presente estudio es básico porque se enfocará en conocer la relación e impacto entre una variable independiente llamada rotación de empleados y una variable dependiente llamada satisfacción de los empleados, también utilizará la teoría para dar solución a la problemática que se estudia (Concytec,2018).

La investigación es básica, debido a que se trabajó elaborando un marco teórico, de antecedentes y teorías relevantes sobre rotación de personal y satisfacción, este proceso permitió aumentar el conocimiento actual sobre herramientas y conceptos aplicables a una empresa con posibles problemas y mejorar por medio de recomendaciones las debilidades encontradas.

La investigación tiene un punto de vista cuantitativo, se iniciará con la observación de la realidad cotidiana dentro de la organización, a partir de la cual se podrá encontrar las variables de investigación, luego se recopilará la información para dar respuesta al problema planteado y así se resuelva con la ayuda de herramientas y de esta manera poder confirmar la hipótesis (Concytec,2018).

La investigación es cuantitativa, debido a que, por medio de procedimientos estadísticos, luego de obtener la información de los encuestados de la empresa se ha podido determinar patrones, niveles, relaciones y confirmar las hipótesis planteadas, esta información podrá determinar la realidad de la empresa referente a rotación de personal y satisfacción laboral.

Por otro lado, el estudio utilizará un diseño no experimental porque pretenderá medir el grado de asociación que existe entre dos variables que no son manipuladas ni transformadas en el estudio, es decir, no se aplicará ningún control. Es transversal porque recopilará la información a lo largo del tiempo con la ayuda de herramientas seleccionadas, lo que permitirá describir y analizar variables (Hernández et al., 2010).

Por último, la investigación es no experimental de corte transversal, porque la información fue recolectada de los trabajadores, tal y como está sin manipular o influenciar en las respuestas, ya que dañaría la realidad y veracidad del trabajo y es de corte trasversal debido a que se realizará en el 2022, sin realizar postergaciones.

3.2. Variables, Operacionalización

Se identifican las variables independientes y dependientes

La rotación de personal que se produce entre la empresa y su entorno, es decir, el intercambio de colaboradores entre la empresa y el entorno, determinado por la cantidad de personas que ingresan a la institución y deciden salir de ella por diferentes motivos que son impredecibles (Chiavenato, 2017).

. Para la variable Rotación de personal fue tomado en cuenta el instrumento de Arroyo (2016) quien en su investigación cuenta con 5 dimensiones que son Reclutamiento de personal, Capacitación, Diseño de sistema y puestos de trabajo, Integración laboral, Beneficios económicos y no económicos.

La satisfacción con el trabajo es sentimientos positivos en su propio trabajo, evaluando las características del trabajo y los sentimientos positivos con altas cualidades, pero aquellos que no están contentos con el trabajo afectan negativamente su trabajo (Dessler et al.,2017).

Para satisfacción laboral el instrumento de Sánchez y García (2017), este autor trabajo con 5 dimensiones las cuales son motivación, Desempeño, Adaptación laboral, Trabajo en equipo, Fidelizar empleados.

3.3. Población y muestra

La población es el conjunto completo donde se intenta realizar una investigación, la cual tienen determinadas características similares en una investigación (Baena, 2017). Por lo que, la investigación abarcó tomando como referencia al personal de una empresa, San Juan de Lurigancho en el periodo 2022, siendo en total 650 personas que registran en los reportes de RRHH, las cuales fueron brindados por los encargados de área respectivamente.

Un conjunto de operaciones realizadas para investigar la distribución de ciertas características en el universo como un todo o colectivamente, basado en la observación de una pequeña parte de la población bajo consideración (Bouso, 2018). El tipo de muestra seleccionada es la no probabilística por conveniencia, porque la persona encargada de la muestra tomara la opción de elegir quien participara en la misma. La muestra estuvo conformada por 242 colaboradores de la empresa, las cuales está compuesto por solo trabajadores que están dentro de la planilla, formal mente con contrato por necesidad del mercado y un pequeño porcentaje indeterminado. En función al género los 177 colaboradores son hombres y 65 compuesto por mujeres en las diferentes áreas de la organización. Para determinar muestras de manera óptima, se utilizó la siguiente fórmula para la selección aleatoria simple:

Determinación de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza de 95%)

p = Probabilidad a favor (0.5)

q = Probabilidad en contra (0.5)

N = Población

E = error (0.05= 5% de error muestral)

Resultado

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 650 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (650 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 242$$

Los criterios de inclusión dependen de las características de la población elegible para participar en el estudio. Por otro lado, los criterios de clasificación se aplican al caso contrario. Esto significa que la población tiene características específicas que la hacen inadecuada para la prueba (Bouso, 2018). En ese contexto como un criterio de inclusión están todos los colaboradores que trabajan de manera formal por medio de contrato, también aquellos que han trabajado en el periodo 2022 y por último los que pertenezcan a la empresa específica, debido a que la empresa está dentro de un grupo de negocios.

Para la investigación, se identificó la población a estudiar y luego mediante procedimientos estadísticos se pudo determinar la muestra aleatoria de una población conocida. Los 242 trabajadores se le aplicara la encuesta referida a las dos variables de estudio que son “rotación de personal” y “satisfacción laboral”.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizara en este estudio es una "encuesta", el cual es una recopilación sistemática de datos de población o muestras de población que se obtienen a través de entrevistas personales u otras herramientas, el cual tiene como propósito conocer el comportamiento de una variable (Hernández et al., 2010). La encuesta es la técnica que permitió recolectar la información directa de los trabajadores de la empresa referente a lo que es las variables de estudio y de esta manera poder tener información real el cual permita por medio de procedimientos estadísticos para confirmar la hipótesis planteada.

El instrumento es el cuestionario, debido a que consiste en una serie de preguntas de temas específicos, en el cual se califica a las variables por medio de los encuestados y de esta manera obtener información que ayude a resolver problemas (Hernández et al., 2010). Para el presente estudio se elaboró dos cuestionarios importantes para la rotación del personal y la satisfacción laboral, con la finalidad determinar entre las dos variables la relación que existe mediante fórmulas estadísticas. Esto determinará la probabilidad y también proporcionará información que permita dar respuesta a la hipótesis y con ello tener información para poder solucionar problemas. Para la variable Rotación de personal fue tomado en cuenta el instrumento de Arroyo (2016) y para satisfacción laboral el instrumento de Sánchez y García (2017).

Cada instrumento tuvo una validación por expertos en la materia, que se basan en demandar un dictamen objetivo y académicos según su experiencia y corregir la razonabilidad de las preguntas y estructura de planteamiento.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach la cual fue de 0.880 en la variable rotación de personal y para satisfacción laborales fue de 0.806, señalando que la confiabilidad es muy alta para cada variable estudiada.

Variable 1: Rotación De Personal

Según ANEXO 03

Variable 2: Satisfacción Laborales

Según ANEXO 04

3.5. Procedimientos

Para continuar con este estudio, se inicia con una introducción, seguida de un resumen de trabajos previos locales, nacionales e internacionales, seguido de un resumen de teoría, definiciones, características y el tamaño de cada variable, y las bases teóricas, prácticas y metodológicas. detrás de la investigación de las variables. Luego se aborda el problema, general y específico, hipótesis general y específica, propósito general y específico. De igual forma, este método utiliza categorías de investigación y diseño, seguidas de descripciones conceptuales y operativas de cada variable.

De igual manera se determino la población y muestra utilizadas en las investigaciones, también se utilizó dos cuestionarios evaluando las variables identificadas, para validar estos cuestionarios se utilizaron métodos de validación de expertos, se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach, en cuanto a la confiabilidad también presento metodología de análisis de datos y aspectos éticos. Finalmente, en las siguientes secciones, podrá observar los resultados obtenidos por la investigación, y también discutir el estudio, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos del trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se utilizó el cuestionario para recolectar la información del estudio, luego para el procesamiento y análisis de los datos se realizó de manera computarizada utilizando herramientas como el SPSS 24 y hojas de cálculo de Excel para procesar y convertir estos datos. Luego de convertir los datos se procesaron las tablas y gráficos para el respectivo análisis.

El primer Análisis es descriptivo, para este respectivo análisis se tomó la información y se procesó en tablas de distribución de frecuencias, pudiendo determinar porcentajes y niveles, así mismo se utilizó los gráficos de dispersión para el análisis directo de la relación de ambas variables, también estimará la distribución de los datos, para ello se utilizará la Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Para el segundo análisis es inferencial, para probar la correlación de spearman de las dos variables de estudio, primero se tomó en cuenta los niveles y el puntaje sumado por todas las variables para relacionarlas entre sí.

3.7. Aspectos éticos

La ética de la investigación requiere que la actividad científica se lleve a cabo de acuerdo con principios éticos para asegurar el avance del conocimiento y la comprensión y para mejorar la condición humana y el avance de la sociedad (Mendoza, 2021). Por otro lado, toda investigación o experimentación realizada entre seres humanos debe hacerse de acuerdo a tres principios éticos básicos: Respeto a las personas • Búsqueda del bien • Justicia. Búsqueda del bien: Lograr los máximos beneficios y de reducir al mínimo el daño y la equivocación (Sánchez, 2019).

Los resultados obtenidos son ciertos, teniendo en cuenta la veracidad de los datos obtenidos antes del análisis, todos los cuales se mantienen confidenciales para las personas involucradas o involucradas en dicho estudio, se respetarán las citas y las teorías de otros autores, Primero confidencialidad de la información obtenida a través del personal es confidencial y se utilizara solamente para temas académicos e informativos. Segundo el consentimiento informado, se tiene consentimiento de la empresa para aplicar el cuestionario y de recibir toda la información para obtener los resultados esperados. Tercero la libre participación: la participación será aleatoria según la muestra encontrada, con el propósito de terminar de recolectar en el tiempo adecuado la información. Por último, la Anonimidad del informante: Los nombres de los trabajadores se han retenido por seguridad de los entrevistados.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

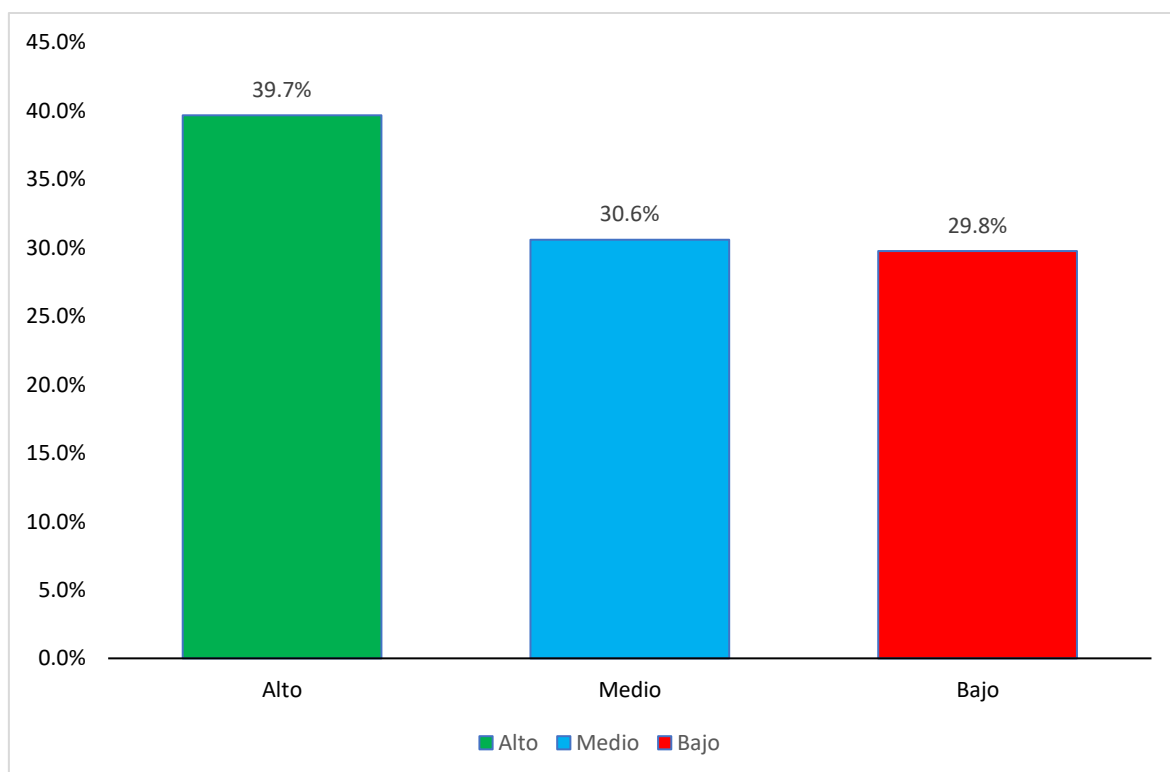
Nivel de rotación de personal

Variable 1	Escala	N°	%
Alto	49-72	96	39.7%
Medio	39-48	74	30.6%
Bajo	15-38	72	29.8%
Total		242	100.0%

Descripción. En la Tabla se observa que el 39.7% tiene un nivel alto de rotación de personal, el 30.6% tienen nivel medio, en tanto que el 29.8% tiene nivel bajo. Determinándose que la percepción de los trabajadores frente a la rotación de personal es alta (39.7%).

Figura 01

Nivel de rotación de personal



Nota: el grafico representa el comportamiento de la variable mostrando la posición de los trabajadores con respecto a la variable rotación del personal.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de rotación de personal*

Dimensiones	Escala	N°	%
Reclutamiento de personal			
Alto	1 – 5	118	48.8%
Medio	6 – 10	79	32.6%
Bajo	11 - 15	45	18.6%
Total		242	100.0%
Capacitación			
Alto	1 – 5	140	57.9%
Medio	6 – 10	85	35.1%
Bajo	11 - 15	17	7.0%
Total		242	100.0%
Diseño de sistema y puestos de trabajo			
Alto	1 – 5	46	19.0%
Medio	6 – 10	65	26.9%
Bajo	11 - 15	131	54.1%
Total		242	100.0%
Integración laboral			
Alto	1 – 5	46	19.0%
Medio	6 – 10	72	29.8%
Bajo	11 - 15	124	51.2%
Total		242	100.0%
Beneficios económicos y no económicos			
Alto	1 – 5	158	65.3%
Medio	6 – 10	60	24.8%
Bajo	11 - 15	24	9.9%
Total		242	100.0%

Descripción. En la Tabla se observa los niveles de las dimensiones, obteniendo un nivel de 48.8% alto en reclutamiento de personal, un nivel de 57.9% en capacitación y un nivel de 65.3% alto en beneficio económico y no económico, pero en el aspecto negativo para la percepción del trabajador el 54.1% tiene nivel bajo en diseño de sistema y puesto de trabajo y 51.2% en integración laboral.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral

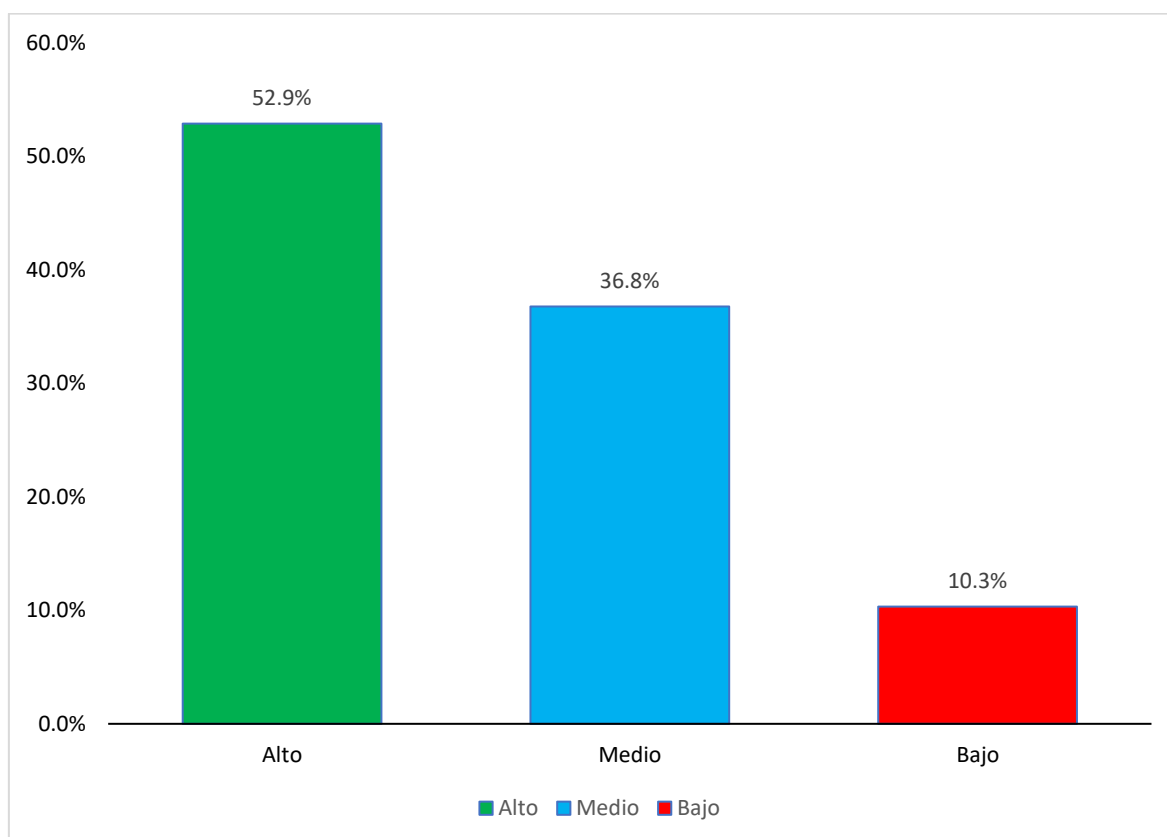
Variable 2	Escala	N°	%
Alto	49-72	128	52.9%
Medio	39-48	89	36.8%
Bajo	15-38	25	10.3%
Total		242	100.0%

Fuente: Aplicación del cuestionario reclutamiento de personal y satisfacción laboral, S.J. Lurigancho – 2022.

Descripción. En la Tabla se observa que el 52.9% tiene un nivel alto de satisfacción laboral, el 36.8% tienen nivel medio, en tanto que el 10.3% tiene nivel bajo. Determinándose que la percepción de los trabajadores frente a la satisfacción laboral es alta (52.9%).

Figura 02

Nivel de satisfacción laboral



Nota: el grafico representa el comportamiento de la variable mostrando la posición de los trabajadores con respecto a la variable Satisfacción laboral

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

Dimensiones	Escala	N°	%
Motivación			
Alto	1 – 5	133	55.0%
Medio	6 – 10	106	43.8%
Bajo	11 - 15	3	1.2%
Total		242	100.0%
Desempeño			
Alto	1 – 5	13	5.4%
Medio	6 – 10	145	59.9%
Bajo	11 - 15	84	34.7%
Total		242	100.0%
Adaptación laboral			
Alto	1 – 5	6	2.5%
Medio	6 – 10	149	61.6%
Bajo	11 - 15	87	36.0%
Total		242	100.0%
Trabajo en equipo			
Alto	1 – 5	172	71.1%
Medio	6 – 10	44	18.2%
Bajo	11 - 15	26	10.7%
Total		242	100.0%
Fidelizar empleados			
Alto	1 – 5	170	70.2%
Medio	6 – 10	47	19.4%
Bajo	11 - 15	25	10.3%
Total		242	100.0%

Descripción. En la Tabla se observa los niveles de las dimensiones, obteniendo un nivel de 55.0% alto en motivación, un nivel de 71.1% en trabajo en equipo y un nivel de 70.2% alto en fidelización, pero en el aspecto negativo para la percepción del trabajador el 59.9% tiene nivel medio en desempeño y 61.6% en adaptación laboral.

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables rotación de personal y satisfacción laboral

Variable / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	0.099	242	0.000
Reclutamiento de personal	0.110	242	0.003
Capacitación	0.146	242	0.000
Diseño de sistema y puesto de trabajo	0.149	242	0.000
Integración laboral	0.156	242	0.000
Beneficios económicos y no económicos	0.175	242	0.000
Satisfacción laboral	0.097	242	0.000
Motivación	0.127	242	0.000
Desempeño	0.155	242	0.000
Adaptación laboral	0.109	242	0.004
Trabajo en equipo	0.164	242	0.000
Fidelizar empleados	0.226	242	0.000

Descripción. En la Tabla 5 se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables.

3.2. Determinar la influencia del reclutamiento de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Tabla 6

El reclutamiento de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores

Correlación R de Spearman	Satisfacción laboral
Reclutamiento del personal	
Coefficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.493**
Sig. (bilateral)	0.000
N	242

Descripción. En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.493$ (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el reclutamiento de personal realizado por la empresa es adecuado cumpliendo los parámetros que generan satisfacción en los trabajadores.

3.3. Determinar la influencia de la capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Tabla 7

La capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores

Correlación R de Spearman	Satisfacción laboral
La capacitación	
Coefficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.474**
Sig. (bilateral)	0.000
N	242

Descripción. En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.474$ (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la capacitación que brinda la empresa de forma interna como externa genera una satisfacción positiva en los trabajadores de la empresa.

3.4. Determinar la influencia del diseño de sistema y puestos de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Tabla 8

El diseño de sistema y puestos de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores

Correlación R de Spearman	Satisfacción laboral
El diseño de sistema y puestos de trabajo	
Coefficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.251**
Sig. (bilateral)	0.000
N	242

Descripción. En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.251$ (existiendo una relación positiva baja) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir la empresa tiene un diseño de sistema y puesto de trabajo no bien esquematizado que confunden al momento de trabajar, generando una satisfacción baja para los trabajadores de la empresa.

3.5. Determinar la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Tabla 9

La integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores

Correlación R de Spearman	Satisfacción laboral
La integración laboral	
Coefficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.249**
Sig. (bilateral)	0.000
N	242

Descripción. En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.249$ (existiendo una relación positiva baja) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los procesos de integración que realiza la empresa no van dirigidos a todos los trabajadores, generando un poco satisfacción laboral por parte del personal.

3.6. Determinar la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.

Tabla 10

Los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores

Correlación R de Spearman	Satisfacción laboral
Los beneficios económicos	
Coefficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.503**
Sig. (bilateral)	0.000
N	242

Descripción. En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.503$ (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la empresa tiene buenos incentivos económicos y no económicos, el cual genera una satisfacción favorable a los trabajadores.

3.7. Determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022

Tabla 11

La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores

Correlación R de Spearman	Satisfacción laboral
Rotación de personal	
Coefficiente de correlación de R_{ho} Spearman	0.540**
Sig. (bilateral)	0.000
N	242

Descripción. En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.540$ (existiendo una relación moderada) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la rotación actual de la empresa es moderada, pudiendo retener a personal esencial para la organización, y que por medio de sus procesos administrativos generan una satisfacción que fideliza al trabajador con la empresa.

V.DISCUSION

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, el cual fue desarrollado por medio de instrumento del cuestionario, el cual se ha obtenido resultados finales para la organización. Obteniendo los siguientes resultados que se ponen en consideración de la presente investigación.

Se pudo determinar que el nivel de rotación del personal tiene nivel alto del 39.7% y para la satisfacción laboral un nivel de alto de 48.8%; Respecto a la prueba estadística se muestra un coeficiente de correlación de spearman de $R = 0.540$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, confirmándose la hipótesis general que la rotación de personal influye moderadamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, por lo cual se presenta deficiencias las cuales deben ser solucionadas a corto plazo en beneficio de la organización, con el propósito de mejorar la productividad y mejorar los procesos de la organización.

Para los autores Dávila y Quiroz (2020), en su investigación mencionan que la rotación de personal es común en las organizaciones, debido a que las empresas en su mayoría no realizan procedimientos que permitan retenerlos, por lo cual se debe enfocar en satisfacer las necesidades de los colaboradores cuando estos sean importantes para la empresa. Por otro lado, para el autor Aliaga (2019) en su investigación menciona que la rotación puede tener factores que influyan más que otras, como los factores monetarios y no monetarios, pero dependerá del trabajador a posición que tomara según la satisfacción que tenga. Desde el aspecto teórico coincide con Muniain (2016) la rotación de personal es la desmotivación que tiene el colaborador sobre el trabajo que realiza y que no satisface sus necesidades, por lo cual busca otros lugares que puedan satisfacer sus necesidades y se retira. Por lo que las empresas deben tener en cuenta mejorar los errores que traen insatisfacción en los trabajadores y de esta manera asegurar la permanencia que

trae como beneficio, obtener mejor producción, mejores procesos y mejores servicios o productos.

Por lo que se procedió analizar la influencia que se tiene la rotación de personal y la satisfacción laboral por medio de sus dimensiones que son 5 para ambas variables, de las cuales arrojan los siguientes resultados.

El primero objetivo, el 48.8% y 52.9% de los trabajadores tienen un nivel alto referente a reclutamiento de personal y satisfacción laboral, Respecto a la prueba estadística se muestra un coeficiente de correlación de spearman de $R = 0.493$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual determina que los procesos de reclutamiento influyen en la satisfacción laboral en la organización, pudiendo encontrar personal capacitado y apto para las funciones en tiempo promedio, el cual beneficia a la parte operativa para la reducción de carga laboral, debido a que las personas mejoran el trabajo en los procesos de la organización y esto ayuda a que la organización mejore sus procesos a corto plazo y al crecimiento económico.

Para el autor, Macario (2018) en su investigación menciona que el aumento masivo de cambio en el personal contrae problemas importantes en la organización, por lo cual la selección debe ser adecuada y precisa con parámetros que permitan tener personal enfocados en los objetivos y metas de la organización. Por otro lado, para los autores Dávila y Quiroz (2020) en su investigación menciona que la alta rotación de personal se reduce con la adecuada selección del mismo, el cual genera como beneficios tener ganancias altas y una productividad adecuada para satisfacer mercados competentes. Desde el aspecto teórico coincide con Arroyo (2016) menciona que el reclutamiento de personal, en el cual se evalúa el eficiente proceso que se realiza, desde la entrevista, los exámenes realizados y ver si es un personal que realmente necesita la organización. Por lo que las áreas de RRHH tienen que realizar de forma adecuada el reclutamiento, dándole prioridad a las capacidades múltiples y a los valores éticos de los trabajadores, con la finalidad de tener personal Humano y no solamente personal.

El segundo objetivo, el 57.9% y 52.9% de los trabajadores tienen un nivel alto referente a capacitación y satisfacción laboral, Respecto a la prueba estadística se muestra un coeficiente de correlación de spearman de $R = 0.474$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual determina que la capacitación influye en la satisfacción laboral, debido a que la empresa enfoca su ayuda a los trabajadores para que aumenten su conocimiento y esto permita aumentar productividad, satisfacción, alegría, al tener trabajadores aptos para desarrollar actividades dentro y fuera de la organización.

Para los autores Castillo & Sábano (2018), en su investigación menciona que la capacitación permite incentivar a los trabajadores y disminuye el riesgo de que el trabajador pueda buscar otra empresa donde trabajar, pero no garantiza que la producción aumente ya que ello implicaría más factores y características de la empresa. Por otro lado, Aliaga (2019), en su investigación menciona que la falta de oportunidades para el crecimiento incluido las capacitaciones, permite que la satisfacción del trabajador aumente y con ello el trabajo leal en la organización. Desde el aspecto teórico coincide con Grados (2015) quien menciona que la capacitación es un sobre costo que las empresas tienen cuando quieren que su personal este actualizado con las nuevas tendencias, y viene hacer un gasto cuando esta renuncia y trabaja para otra empresa, lo cual quiere decir que tiene que realizar otro sobre costo para capacitar al nuevo personal. Por lo que, las empresas que tienen capacitado a su personal siempre consiguen tener mejores resultados al conseguir las metas y objetivos.

El tercero objetivo, el 54.1% y 52.9% de los trabajadores tienen un nivel bajo y alto referente a diseño de sistema y puesto de trabajo y satisfacción laboral, Respecto a la prueba estadística se muestra un coeficiente de correlación de spearman de $R = 0.251$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual determina que el diseño de sistema y puesto de trabajo no influye en la satisfacción laboral, debido a que los trabajadores aun observan una falta de equidad en los puestos laborales, en cuanto a remuneración, tiempo de trabajo,

funciones y responsabilidades, no generando una satisfacción laboral en la empresa que se debe mejorar en beneficio de la organización.

Para el autor Becerra (2018), en su investigación menciona que las empresas carecen de procedimientos, estructura, diseños salariales, entre otros por no contar con un área de RRHH, conllevando a tener una alta rotación laboral, perjudicando los ingresos de la empresa. Por otro lado, Juárez & Torraca (2017), mencionan que los trabajadores cada día exigen sueldos y salarios equivalente a las funciones, puestos, responsabilidad y según los conocimientos que tienen para poder seguir laborando, pero son pocas las empresas que aceptan las condiciones. Desde el aspecto teórico coincide con Arroyo (2016) quien menciona que se habla sobre las actividades específicas que debe realizar cada trabajador, las habilidades que tiene que desarrollar y la independencia de trabajo, de esta manera se genera la equidad laboral y la igualdad salarial genera un clima bueno entre los colaboradores. Por otro lado, son pocas las empresas que generan este tipo de diseños, por lo cual los trabajadores de ciertas áreas generan mas ingresos, con menos estudios y menos rentabilidad, siendo injusto para los trabajadores.

El cuarto objetivo, el 51.2% y 52.9% de los trabajadores tienen un nivel bajo y alto referente a integración laboral y satisfacción laboral, Respecto a la prueba estadística se muestra un coeficiente de correlación de spearman de $R = 0.249$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual determina que la integración laboral no influye en la satisfacción laboral, debido a que los trabajadores no se sienten integrado con la empresa debido a que no son tomadas en cuentas la sugerencias, participaciones, y en muchos casos se le excluye en la toma de decisiones, sintiéndose no tan valorado a las actividades que realiza para la organización.

Para el autor Rubio & Villagran (2017), menciona que la integración laboral genera un buen clima laboral y eso infiere directamente en el comportamiento y satisfacción de los trabajadores, generando beneficios y es que se realiza de forma adecuada, considerando la función de cada trabajador. Por otro lado, Aliaga (2019),

menciona que la integración no se realiza de forma lineal, por lo que en muchas ocasiones suele ser un factor negativo en el crecimiento de los colaboradores. Desde el aspecto teórico coincide con Chiavenato (2017) que la integración permite que todas las áreas se relacionen y mejoren su comunicación y la reducción de los tiempos para realizar un servicio o producto, pero existen algunas empresas que no realizan este tipo de integración y genera conflicto, cada área trabaja de manera individual, no se cumplen los objetivos y las empresas no consiguen tener un crecimiento esperado. Por esta razón, se tiene que practicar la integración en los trabajadores y de esta manera mejorar el clima laboral y el crecimiento empresarial.

El quinto objetivo, el 65.3% y 52.9% de los trabajadores tienen un nivel alto referente a Beneficios económicos y no económicos, Respecto a la prueba estadística se muestra un coeficiente de correlación de spearman de $R = 0.503$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual determina que los beneficios económicos influye en la satisfacción laboral, debido a la empresa debido al régimen laboral y a los ingresos que obtiene por la actividad comercial que se dedica permite brindarle beneficios completos a los trabajadores como 12 sueldos, vacaciones, gratificaciones, CTS, utilidades, entre otros que motivan su permanencia en la organización ya que son pocas las empresas que brindan estos beneficios laborales completos.

Por último, Catillo & Sabando (2018) el factor económico y no económico son indicadores que influyen en la estabilidad de cualquier trabajador, habrá personas que busquen el aspecto económico para mejorar su calidad de vida y otros buscan el reconocimiento, la línea de carrera, el aprendizaje entre otros para el crecimiento. Por otro lado, Nilda (2017), menciona que en la actualidad muchos trabajadores buscan el crecimiento monetario, por lo cual siempre están en constante cambio hasta conseguir el sueldo que creen que es conveniente de acuerdo a las habilidades que manejan. Desde el aspecto teórico coincide con Arroyo (2016) menciona que los beneficios económicos y no económicos son uno de los más importantes donde se evalúa el tema dinerario, bonificaciones y el reconocimiento, las empresas suelen aplicar en su mayoría el aspecto no económico, ya que para ellos representan un gasto no sustentable, pero existe

empresas que dan como beneficio económico a los trabajadores cuando se consiguen buenos resultados económicos. Por lo que es, recomendable que los beneficios se han variados, para integrar a los trabajadores que consideren el aspecto económico y no económico para el crecimiento.

De acuerdo a todos los resultados y planteamientos discutidos se puede afirmar que existe relación entre las variables y sus dimensiones, pero que se debe mejorar aspectos que motivan la rotación en la empresa, ya que es más costoso contratar a uno nuevo, enseñarle, explicarle, pagar nuevas capacitaciones y en ese proceso la producción reduzca o se limite ciertas actividades que beneficien a la organización, por lo cual la influencia debe ser mayor en próximos estudios que se realicen a esta organización. Por lo que el autor Chiavenato (2017) menciona que las causas que originan la salida de los trabajadores se pueden dar por dos temas internos, como la intensidad laboral, la explotación, mal clima laboral, supervisión, normas salariales que hacen que la empresa no pueda ofrecer más de lo que tiene y que aun así presiona y se aprovechan de los trabajadores; así también existe las causas externas que esta delegada por la oferta y demanda de las empresas en ofrecer una mejor condición de trabajado para trabajadores idóneos. Así mismo el autor Gutiérrez (2016) Las empresas por medio de la rotación de personal calculado, permite reducir costos o tener personal eficiente dentro de sus áreas, el cual permita tener mejorar resultados, por otro lado, una de las deficiencias que podría presentarse es que, si no se controla de forma adecuada, esto haría que los trabajadores renuncien de forma rápida generando que se pierda dinero y tiempo. Por lo que se puede deducir que todas las empresas tienen rotación de personal, pero es indispensable que se cumpla todos los requerimientos de los colaboradores con la finalidad de tener un optimo resultado y de esta manera exigir mejores índices de desempeño a corto plazo.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Existe influencia moderada ($r=.540$; Segunda: $p<.00$), entre la rotación del personal y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de plásticos. Por lo que se entiende que el aumento de rotación de personal será proporcional a la disminución de la satisfacción laboral de la empresa.

Segunda: Existe influencia moderada ($r=.493$; Segunda: $p<.00$), entre el reclutamiento de personal y la satisfacción laboral del personal de una empresa de plásticos. Por lo que, se entiende que el aumento del reclutamiento de personal adecuado, será el aumento de la satisfacción laboral y de esta manera en viceversa.

Tercera: Existe influencia moderada ($r=.474$; Segunda: $p<.00$), entre la capacitación y la satisfacción laboral del personal de una empresa de productos plásticos. Lo cual, se entiende que el aumento de esta habilidad será proporcional en el aumento de la otra y de esta forma en viceversa.

Cuarta: Existe influencia baja positiva ($r=.251$; Segunda: $p<.00$), entre el diseño y puesto de trabajo y la satisfacción laboral del personal de una empresa de plásticos. Lo cual, se entiende que el aumento de esta habilidad será proporcional en el aumento de la otra y de esta forma en viceversa.

Quinta: Existe influencia baja positiva ($r=.249$; Segunda: $p<.00$), entre la integración laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de plásticos. Lo cual, se entiende que el aumento de esta habilidad será proporcional en el aumento de la otra y de esta forma en viceversa.

Sexta: Existe influencia moderada ($r=.503$; Segunda: $p<.00$) entre los beneficios económicos y no económicos y la satisfacción laboral del personal de una empresa de plásticos. Lo cual, se entiende que el aumento de esta habilidad será proporcional en el aumento de la otra y de esta forma en viceversa.

VII.RECOMENDACIONES

- Primero:** El área de RRHH debe mejorar los procesos de selección, inducción, integración, confraternidad y valoración del trabajador, con la finalidad de mantener una fidelización por parte de los colaboradores con la organización.
- Segundo:** El reclutamiento de personal debe estar enfocado a todos los trabajadores sin distinción de universidad, debido a que las evaluaciones deben estar enfocadas en tener personal humano y calificado para poder hacer carrera en la empresa.
- Tercero:** Las capacitaciones deben estar dirigidos de forma específica por departamentos y no de manera masiva, para obtener mejores beneficios que permitan reducir errores y mejorar resultados a corto plazo en la empresa.
- Cuarto:** El área de RRHH debe realizar un esquema salarial enfocado en una organización lineal, de liderazgo democrático el cual permita el desarrollo de todos y no de unos cuantos, para de esta manera mejorar el clima laboral y satisfacción de los colaboradores.
- Quinto:** El área de RRHH, debe colocar un buzón de sugerencia por área el cual permita tener conocimiento de forma general de las necesidades de cada área y con ello mejorar de forma anónimas las condiciones que no le genera un clima grato de trabajo.
- Sexta:** La empresa debe generar compensaciones por productividad, por eficiencia y por metas cumplidas, con la finalidad de motivar más a los colaboradores a desarrollar correctamente sus labores.

REFERENCIAS

- Abreu, E., Aguiar, M. y Oliveira, L. (julio, 2018). A influencia da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. Scielo. <https://bit.ly/35vzY02>
- Agüero, J. (2017). Teoría de la Administración. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de maestría). <https://bit.ly/2LB0Kxd>
- Aliaga R. (2019) Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa Vecitas. (Tesis) Universidad Continental. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FC_E_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Arias W. & Justo O. (2013) Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. Ciencia y Trabajo. vol.15 no.47 Santiago ago. 2013. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200002
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso P. (2017). Gestión del Talento Humano. <https://bit.ly/3nxRnLG>
- Arroyo, C. M. (2016). Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el Distrito de Trujillo entre 2015 – 2016. Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9781>
- Becerra N. (2018) Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. (Tesis) Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35447>

- Bordas M. (2016) Gestión estratégica del clima laboral. Edición digital. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Castillo, B. (2017) Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la empresa Nexos S.A.C. (Tesis de maestría). <https://bit.ly/3nzoejr>
- Catillo E. & Sabando J. (2018) Estudio de la Incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017. (Tesis de Grado) Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174?locale=fr>
- Chávez, S. (2019). Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019. (Tesis de maestría). <https://bit.ly/39eqYO4>
- Chiang, M., Riquelme, G. & Rivas P. (diciembre, 2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Scielo. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Chiavenato I. (2017) Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición Editorial MC GRAW HILL. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato I. (2019) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Editorial MC GRAW HILL. Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. <https://bit.ly/39l4pHn>
- Chirinos, C. (2019). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen cas de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019. (Tesis de maestría). <https://bit.ly/3brXv5Z>

- Corzo F., Mendoza J., Suca F. & Velazques M. (2018) Causas de la Rotación Laboral en las Empresas del Sector Asegurador de Cusco. (Trabajo de Pregrado) Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9978>
- Dávila K. y Quiros A. (2020) Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo - 2020. (Tesis de Pregrado). Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6854/1/REP_KARO_L.D%C3%81VILA_ANA.QUIR%C3%93S_ROTACI%C3%93N.DE.PERSONAL.pdf
- Dessler G. Alfredo R. y Juárez V. (2017) Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano. Editorial Pearson quinta edición. Recuperado de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Fernández, F. (2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346. Madrid, España: Editorial Tutor Formación. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4870199&query=administraci%25C3%25B3n%2Bde%2Bpersona>
- Flores, R. (2014). Satisfacción laboral. https://kupdf.net/download/libro-desatisfaccion-laboral-flores-garcia-rada_59892180dc0d602668300d21_pdf
- Fuchs M. & Torres, C. (2012). Los Tipos de Cultura y su Relación con la Rotación Organizacional. Journal of Business, Vol.4(1): 41-60. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6763265.pdf>
- Fuentes S. (2012) Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, L. (2016). El clima organizacional y su relación con la rotación del personal de los colaboradores de Steel Work Ingenieros S.A.C; Trujillo 2016. Trujillo:

- Universidad Privada del Norte. Recuperado de:
<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11416>
- Grados, J. (2015). Selección, contratación e inducción del personal. México D.F.: El Manual Moderno. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3219449&query=rotaci%25C3%25B3n%2Bde%2Bpersona>
- Gutierrez, C. &. (2016). Rotación de capital humano en el área de comedor y cocina de restaurantes de 4 tenedores en la ciudad de Arequipa, 2016. Arequipa: UNSA. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3663/Thgucacy.pdfsequence=1&isAllowed=y>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2010). Metodología de la investigación. Revista MC GRAW HILL EDUCATION. Recuperado de
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaraz M. (2019). Revisión de la literatura vinculada a la rotación de personal en el subsector servicios profesionales [trabajo de fin de curso]. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Administración. Recuperado de:
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/8746>
- Jara M., Asmat S., Alberca E., Medina J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. (Artículo científico) Revista Venezolana de Gerencia ISSN: 1315-9984. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Juárez L. y Torraca B. (2017) Relación de la satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo Dizoe S.A.C. de la ciudad de Trujillo año 2017. (Tesis) Universidad Privada de Trujillo. Recuperado de
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11599>
- Macario F. (2018) Rotación De Personal Y Clima Organizacional. (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

- Medina P. (2018) Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar. Recuperado de <https://www.libreriaproteo.com/libro/ver/2093554-manual-gestion-de-equipos-eficaces-influir-y-motivar-adgd120po-especialidad.html>
- Muniain J. (2016) Reclutamiento Inteligente, las mejores practicas del mundo para buscar y seleccionar talento. Editorial Paidós Primera edición. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/559613173/Reclutamiento-Inteligente-Las-Mejores-Practicas-Del-Mundo-Para-Buscar-y-Seleccionar-Talento-Spanish-Edition-by-Jorge-Muniain-Gomez-Gomez-Jorge-Mu>
- Nilda C. (2017) Rotación del personal y productividad de la Empresa Productos Pesqueros Del Sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016. [trabajo de fin de curso]. Universidad de Privada de Tacna. Recuperado de [https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/251#:~:text=Los%20factores%20estudiados%20que%20originan,y%20por%20maltrato%20\(9%25\)](https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/251#:~:text=Los%20factores%20estudiados%20que%20originan,y%20por%20maltrato%20(9%25))
- Pérez M. & Espichan W. (2016) La rotación de personal y su relación con el clima laboral del Hipermercado Plaza Vea, Sede Real Plaza – Trujillo, Periodo 2016. (Tesis de Pregrado) Universidad Privada de Trujillo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_1c45bda526da11e2e07e9de4ca6afafa
- Quispe D. (2017) La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa Termoenergías del Perú S.A, Lima 2017. (Tesis de Pregrado) Universidad Privada de Tacna. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/314>
- Robbins S. y Coulter M. (2018) Administración. Octava Edición. Recuperado de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Rubio A. & Villagran P. (2017) La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales. (Tesis de Grado) Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>

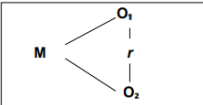
- Saldaña J., y Godos L. (2010) Metodología de la investigación científica en postgrado. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=LedvAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=salda%C3%B1a+metodologia&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=salda%C3%B1a%20metodologia&f=false
- Sánchez M. y García M. (2017) Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Scientia et Technica Año XXII, Vol. 22, No. 2, junio de 2017. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Saavedra S. (2021) Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto – 2021. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67037>
- Saucedo K. y Peña W. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral de una industria papelera de Lima Este, 2015. Universidad Peruana Unión. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/190>
- Tarzijan J. (2018) Fundamentos de estrategia empresarial: Quinta edición. Edición Universidad Católica de Chile. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HIV8DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Vargas M. (2019) Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Revista Esan. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Vargas S. y Flores M. (2020) Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación bibliotecológica vol.33 no.79 Ciudad de México abr./jun. 2019 Epub 08-Ene-2020. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de operacionalización

Dimensión	Concepto	Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Nivel y Rangos
VARIABLE INDEPENDIENTE	La rotación de personal que se produce entre la empresa y su entorno, es decir, el intercambio de colaboradores entre la empresa y el entorno, determinado por la cantidad de personas que ingresan a la institución y deciden salir de ella por diferentes motivos que son impredecibles (Chiavenato, 2017).	Reclutamiento de personal	Entrevista	1	Nominal	Likert (1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo)
			Examen de conocimiento	2		
			Contratación de personal idóneo	3		
		Capacitación	Capacitación	4		
			Entrenamiento	5		
			Evaluación de desempeño	6		
		Diseño de sistema y puestos de trabajo	Identidad con la tarea	7		
			Habilidades requeridas	8		
			Independencia para realizar el trabajo	9		
		Integración laboral	Participación	10		
			Proponer mejoras	11		
			Sentirse parte del equipo	12		
			Beneficios económicos y no económicos	13		
			Bonificación	14		
		VARIABLE DEPENDIENTE	La satisfacción con el trabajo es sentimientos positivos en su propio trabajo, evaluando las características del trabajo y los sentimientos positivos con altas cualidades, pero aquellos que no están contentos con el trabajo afectan negativamente su trabajo (Dessler et al., 2017).	Motivación		
Adaptabilidad	17					
Comunicación efectiva	18					
Desempeño	Aumento del desempeño			19		
	Reducción del trabajo			20		
	Mejores resultados			21		
Adaptación laboral	Interés en el puesto de trabajo			22		
	Oportunidad de aprendizaje			23		
	Asunción de responsabilidades			24		
Trabajo en equipo	Compañerismo			25		
	Competencia			26		
	Apoyo entre los colaboradores			27		
Fidelizar empleados	Beneficios sociales			28		
	Comunicación Lineal			29		
	Oportunidad de ascender			30		

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicadores	Población Y Muestra	Diseño
Problema General ¿Cómo influye la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Objetivo General Determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022	Hipótesis General La rotación de personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	Variable 1 Rotación del personal	Reclutamiento de personal	Entrevista Examen de conocimiento Contratación de personal idóneo	Población: La investigación abarcó tomando como referencia al personal de la empresa Plásticos Perú Alfa, siendo en total 650 personas. Muestra: La muestra obtenida es de 242 empleados de la empresa Plásticos Perú Alfa. Para la determinación óptima de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple Considerando las siguientes formulas: Determinación de la muestra $n = \frac{Z^2 pq N}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$ Donde: Z = Nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza de 95%) p = Probabilidad a favor (0.5) q = Probabilidad en contra (0.5) N = Población E = error (0.05= 5% de error muestral) Obteniendo una muestra de 242 empleados. Resultado $n = \frac{(1.96)^2 \times 650 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (650 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$ = 242	Diseño: Básico Cuantitativo No experimental Corte trasversal El diseño se diagrama de la sgte. manera:  Donde: M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2
Problema específico ¿Cuál es la influencia del reclutamiento de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Objetivo Especifico Determinar la influencia del reclutamiento de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	Hipótesis Especifica El reclutamiento de personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Diseño de sistema y puestos de trabajo	Capacitación Entrenamiento Evaluación de desempeño		
¿Cuál es la influencia de la capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de la capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	La capacitación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Integración laboral	Identidad con la tarea Habilidades requeridas Independencia para realizar el trabajo		
¿Cuál es la influencia del diseño de sistema en el puesto de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia del diseño de sistema y puestos de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	El diseño de sistema y puestos de trabajo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Beneficios económicos y no económicos	Participación Proponer mejoras Sentirse parte del equipo		
¿Cuál es la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	La integración laboral influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Motivación	Sueldo y beneficios sociales Bonificación Reconocimiento Trabajadores eficientes Adaptabilidad Comunicación efectiva		
¿Cuál es la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	Los beneficios económicos influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Variable 2	Aumento del desempeño Reducción del trabajo Mejores resultados		
¿Cuál es la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	La rotación de personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Satisfacción laboral	Interés en el puesto de trabajo Oportunidad de aprendizaje Asunción de responsabilidades Compañerismo Competencia		
¿Cuál es la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de la integración laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	La integración laboral influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Adaptación laboral	Apoyo entre los colaboradores Beneficios sociales Comunicación Lineal Oportunidad de ascender		
¿Cuál es la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de los beneficios económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	Los beneficios económicos influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Trabajo en equipo			
¿Cuál es la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022?	Determinar la influencia de la rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.	La rotación de personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022.		Fidelizar empleados			

FICHA TÉCNICA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Nombre original	: Cuestionario La rotación de personal
Autor	: Arrollo Calderón Nataly María Berenice, 2016
Año y lugar	: 2016, Trujillo.
Autor de la adaptación	: Toro Chávez Charles Maycool, 2022
Año y lugar de adaptación	: 2022, Lima.
Aplicación	: Individual y colectiva.
Duración	: 20 minutos.
Número de ítems	: 15 interrogantes con respuesta tipo escala de Likert: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Dimensiones	: Reclutamiento de personal, Capacitación, Diseño de sistema y puestos de trabajo, Integración laboral, Beneficios económicos y no económicos
Objeto de estudio	: Describir el nivel el nivel de rotación de personal y comportamiento de sus dimensiones.
Materiales	: Cuestionario, lápiz y borrador.
Margen de error	: 5%
Observaciones	: Los niveles y rangos establecidos son alto, medio y bajo.

Anexo 03: La Rotación de Personal

Estimado Señor (a), de acuerdo con su percepción y objetividad, le pedimos que responda el siguiente cuestionario sobre La Rotación De Personal, precisando que la información que nos brinde será anónima, marcando con una (X) en el número que considere, siendo totalmente en Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensiones	Indicadores	Ítems					
Reclutamiento de personal	Entrevista	¿Cree usted, que la entrevista que le realizan es la más adecuada?					
	Examen de conocimiento	¿Cree usted, que el examen de conocimiento permite determinar su potencial?					
	Contratación de personal idóneo	¿Se considera usted personal idóneo para la empresa?					
Capacitación	Capacitación	¿La empresa capacita de manera constante a los trabajadores?					
	Entrenamiento	¿La empresa les permite entrenar en las debilidades que presenta para mejorarlos?					
	Evaluación de desempeño	¿Está en desacuerdo con la evaluación de desempeño que realiza la empresa?					
Diseño de sistema y puestos de trabajo	Identidad con la tarea	¿Se identifica con la tarea asignada día a día?					
	Habilidades requeridas	¿Cree usted tener habilidades que hacen mantener su puesto de trabajo?					
	Independencia para	¿Cree usted tener independencia para realizar su trabajo día a día?					

	realizar el trabajo						
Integración laboral	Participación	¿Cree usted que todo el personal participa para el cumplimiento de los objetivos?					
	Proponer mejoras	¿La empresa les deja proponer mejoras, y luego aplicarlas en la deficiencia encontrada?					
	Sentirse parte del equipo	¿Se siente parte del equipo de trabajo de la empresa?					
Beneficios económicos y no económicos	Sueldo y beneficios sociales	¿Esta uste de acuerdo en el sueldo y beneficios que percibe por parte de la empresa?					
	Bonificación	¿Está de acuerdo con las bonificaciones recibidas por la empresa?					
	Reconocimiento	¿La empresa reconoce de forma económica o no el trabajo realizado?					

FICHA TÉCNICA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre original	: Cuestionario Satisfacción Laboral
Autor	: Sánchez Trujillo, Magda y García Vargas Lourdes, 2017
Año y lugar	: 2017, Colombia.
Autor de la adaptación	: Toro Chávez Charles Maycool, 2022
Año y lugar de adaptación	: 2022, Lima.
Aplicación	: Individual y colectiva.
Duración	: 20 minutos.
Número de ítems	: 15 interrogantes con respuesta tipo escala de Likert: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Dimensiones	: Motivación, Desempeño, Adaptación laboral, Trabajo en equipo, Fidelizar empleados
Objeto de estudio	: Describir el nivel el nivel de rotación de personal y comportamiento de sus dimensiones.
Materiales	: Cuestionario, lápiz y borrador.
Margen de error	: 5%
Observaciones	: Los niveles y rangos establecidos son alto, medio y bajo.

Anexo 04: La Satisfacción Laboral

Estimado Señor (a), de acuerdo con su percepción y objetividad, le pedimos que responda el siguiente cuestionario sobre La Satisfacción Laboral, precisando que la información que nos brinde será anónima, marcando con una (X) en el número que considere, siendo Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensi ones	Indicador es	Ítems	1	2	3	4	5
Motivació n	Trabajador es eficientes	¿Cree usted, que el trabajo que realiza es eficiente?					
	Adaptabili dad	¿Se adapta rápidamente a las nuevas labores asignadas?					
	Comunicaci ón efectiva	¿Utiliza comunicación efectiva dentro de la empresa?					
Desempe ño	Aumento del desempeñ o	¿Cree usted, tener un buen desempeño dentro de la empresa?					
	Reducción del trabajo	¿Su desempeño dentro de la empresa permite terminar las tareas rápidamente?					
	Mejores resultados	¿La empresa tiene buenos resultados por las funciones que realiza?					
Adaptaci ón laboral	Interés en el puesto de trabajo	¿Se siente feliz en el lugar de trabajo que tienen en la empresa?					
	Oportunid ad de aprendizaj e	¿Tienes la oportunidad de aprender constantemente dentro de la empresa?					

	Asunción de responsabilidades	¿Cumple con sus responsabilidades de manera oportuna?					
Trabajo en equipo	Compañerismo	¿Los trabajadores muestran compañerismo dentro de la empresa?					
	Competencia	¿Los trabajadores compiten constantemente?					
	Apoyo entre los colaboradores	¿Los colaboradores se apoyan entre sí?					
Fidelizar empleados	Beneficios sociales	¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que la empresa les otorga?					
	Comunicación Lineal	¿Existe comunicación lineal?					
	Oportunidad de ascender	¿Existe la oportunidad de ascender?					

Anexo 05: Validez de instrumentos


VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Charles Maycool Toro Chávez	La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a la variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
Sin observaciones	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Lecca Huaman Walter Samuel	

Fecha: Junio del 2021.

Experto N° 1:	
Apellidos y Nombres del Experto:	Lecca Huaman Walter Samuel
Grado más alto y especialidad:	Magister
Línea de investigación que es especialista:	Finanzas y Recursos Humanos
Área de investigación que publica:	Empresa Privada

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Charles Maycool Toro Chávez	La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.	S	
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
Sin observaciones	Aplicar a toda la muestra

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Cotrina Trujillo Jessica Jhoana	

Fecha: Junio del 2021.

Experto N° 1:	
Apellidos y Nombres del Experto:	Cotrina Trujillo Jessica Jhoana
Grado más alto y especialidad:	Magister
Línea de investigación que es especialista:	Recursos Humanos y Finanzas
Área de investigación que publica:	Empresa Privada

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Charles Maycool Toro Chávez	La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
1. Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a la variable (S) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
7. El número de preguntas es adecuado.	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Chumpitazi Olaza Milena Maiti	

Fecha: Junio del 2021.

Experto N° 1:	
Apellidos y Nombres del Experto:	Chumpitazi Olaza Milena Maiti
Grado más alto y especialidad:	Magister
Línea de investigación que es especialista:	Recursos Humanos
Área de investigación que publica:	Empresa Privada

Anexo 06: Prueba de fiabilidad de los instrumentos



Asesoría en Investigaciones Científicas

Confiabilidad del Instrumento Satisfacción Laboral

Título de la investigación: La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022.
Línea de investigación: Sistemas De Gestión Del Talento Humano
Apellidos y nombres del experto: Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
El instrumento de medición pertenece a la variable: Satisfacción laboral

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 15 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir "La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022", se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.939 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

-Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.950

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.880

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,880	15

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para la Variable satisfacción laboral, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
Colegio de Estadísticos del Perú COEPE 1024
949425521-948612515-975265201

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.
949425521-948612515-975265201
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



Asesoría en Investigaciones Científicas

Tabla N°02
Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	78,91	75,478	,696	,766
ITEM02	73,94	65,966	,727	,777
ITEM03	73,35	62,479	,788	,870
ITEM04	72,41	65,219	,777	,565
ITEM05	70,79	68,836	,668	,856
ITEM06	71,26	69,868	,579	,855
ITEM07	70,15	69,859	,585	,726
ITEM08	70,76	65,159	,566	,890
ITEM09	75,06	65,269	,608	,869
ITEM10	79,91	65,999	,410	,846
ITEM11	75,06	65,269	,608	,869
ITEM12	79,91	65,999	,410	,846
ITEM13	79,91	65,999	,410	,846
ITEM14	75,06	65,269	,608	,879
ITEM15	79,91	65,999	,410	,876

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.880 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario.

Tabla N°03
Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,631
		N de elementos	7
	Parte 2	Valor	,854
		N de elementos	8
	N total de elementos		15
Correlación entre formularios			,880
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0,960
	Longitud desigual		0,960
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0,956

Fuente: Ordenador, SPSS 24

a. Los elementos son: ITEM01, ITEM02, ITEM03, ITEM04, ITEM05, ITEM06, ITEM07.

b. Los elementos son: ITEM08, ITEM09, ITEM10, ITEM11, ITEM12, ITEM13, ITEM14, ITEM15.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir la satisfacción laboral, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.960 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.956, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión. Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta satisfacción laboral, instrumento elaborado por el autor, es altamente confiable para su uso.

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
Colegio de Estadísticos del Perú COEPE 1024
949425521-948612515-975265201

CAL. JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.
949425521-948612515-975265201
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



Asesoría en Investigaciones Científicas

Confiabilidad del instrumento Rotación de personal

Título de la investigación: La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022.
Línea de investigación: Sistemas De Gestión Del Talento Humano
Apellidos y nombres del experto: Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
El instrumento de medición pertenece a la variable: La rotación de personal

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 15 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir "La Rotación De Personal En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Una Empresa, S.J. Lurigancho 2022.", se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.939 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

-Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.940

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.806

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01
Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,806	15

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para la Variable rotación de personal, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
Colegio de Estadísticos del Perú COESP 1024
949425521-948612515-975265201

CALJUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.
949425521-948612515-975265201
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



Asesoría en Investigaciones Científicas

Tabla N°02
Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	79,91	65,478	,396	,786
ITEM02	78,94	65,966	,227	,797
ITEM03	75,35	66,479	,288	,770
ITEM04	74,41	65,219	,377	,765
ITEM05	71,79	66,836	,168	,796
ITEM06	72,26	67,868	,379	,785
ITEM07	73,15	69,859	,185	,796
ITEM08	78,76	65,159	,166	,790
ITEM09	76,06	64,269	,108	,779
ITEM10	78,38	62,338	,263	,756
ITEM11	78,91	69,999	,310	,786
ITEM12	78,76	65,159	,166	,795
ITEM13	78,38	62,338	,263	,789
ITEM14	78,91	69,999	,310	,796
ITEM15	78,76	65,159	,166	,800

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.806 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario.

Tabla N°03
Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,786
		N de elementos	7
	Parte 2	Valor	,795
		N de elementos	8
N total de elementos			15
Correlación entre formularios			,806
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0,940
	Longitud desigual		0,940
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0,939

Fuente: Ordenador, SPSS 24

a. Los elementos son: ITEM1, ITEM2, ITEM3, ITEM4, ITEM5, ITEM6, ITEM7.

b. Los elementos son: ITEM08, ITEM09, ITEM10, ITEM11, ITEM12, ITEM13, ITEM14, ITEM15.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir nivel de rotación de personal, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.940 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.939, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión. Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir La rotación de personal, instrumento elaborado por el autor, **es altamente confiable para su uso.**

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
Colegio de Estadísticos del Perú COEJPE 1024
949425521-948612515-975265201

CALJUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.
949425521-948612515-975265201
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



Asesoría en Investigaciones Científicas

Prueba de Confiabilidad segunda variable

Alfa de Crombach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	15

Dos Mitades

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
Colegio de Estadísticos del Perú COEPE 1024
949425521-948612515-975265201

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.
949425521-948612515-975265201
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



Asesoría en Investigaciones Científicas

Prueba de Confiabilidad primera variable

Alfa de Crombach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.806	15

Dos Mitades

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
Colegio de Estadísticos del Perú COEPE 1024
949425521-948612515-975265201

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.
949425521-948612515-975265201
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com

Correlaciones			Reclutamiento de personal	Satisfaccion de Personal
Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coefficiente de	1.000	,493**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	242	242
	Satisfaccion de Personal	Coefficiente de	,493**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	242	242

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

Correlaciones			Capacitacion	Satisfaccion de Personal
Rho de Spearman	Capacitacion	Coefficiente de	1.000	,474**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	242	242
	Satisfaccion de Personal	Coefficiente de	,474**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	242	242

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

Correlaciones			trabajo	Satisfaccion de Personal
Rho de Spearman	Diseño de sistema y puestos de trabajo	Coefficiente de	1.000	,251**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	242	242
	Satisfaccion de Personal	Coefficiente de	,251**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	242	242

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

Correlaciones			Integración laboral	Satisfaccion de Personal
Rho de Spearman	Integración laboral	Coefficiente de	1.000	,249**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	242	242
	Satisfaccion de Personal	Coefficiente de	,249**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	242	242

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

Correlaciones			económicos	Satisfaccion de Personal
Rho de Spearman	Beneficios económicos y no económicos	Coficiente de	1.000	,503**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	242	242
	Satisfaccion de Personal	Coficiente de	,503**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	242	242

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

Correlaciones			Rotacion de personal	Satisfaccion de Personal
Rho de Spearman	Rotacion de personal	Coficiente de	1.000	,540**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	242	242
	Satisfaccion de Personal	Coficiente de	,540**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	242	242

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

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: PLASTICOS PERU ALFA S.R.L	RUC: 20112231413
Nombre del Titular o Representante legal: JANINA PATRICIA	
Nombres y Apellidos VICTORIO ASTOLA	DNI: 41216592

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan De Lurigancho 2022.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos TORO CHAVEZ CHARLES MAYCOOL	DNI: 46845682

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Juan De Lurigancho, 19 diciembre 2022.

Firma: _____



JANINA PATRICIA VICTORIO ASTOLA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

Institución: PLASTICOS PERU ALFA S.R.L

Nombre del Investigador: CPC. CHARLES MAYCOOL TORO CHAVEZ

Título del Proyecto: La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan De Lurigancho 2022.

La investigación fenomenológica heurística jurídica, conduce a la exploración de las experiencias vividas, reconociendo el significado y dar respuesta a problemas actuales.

Hola, mi nombre es CHARLES MAYCOOL TORO CHAVEZ soy estudiante de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión de Talento Humano, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio sobre la rotación de personal y la satisfacción laboral en una empresa particular, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la encuesta que se aplicara a los trabajadores de forma aleatoria, respetando la anonimidad de los mismos.
2. El instrumento a utilizar es la el cuestionario, el cual se elaboró una para cada variable, la duración estimada es de 20 minutos.
3. El cuestionario se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas

Toda información que nos proporciones nos ayudara a reducir la rotación de personal y aumentar la satisfacción laboral.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con (✓) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar

Nombres y Apellidos: JANINA PATRICIA VICTORIO ASTOLA

Firma:

Fecha: 19 de diciembre de 2022.



Compartir



	A	B	C	D	E	F
10		6	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	DUPLY SOLIS LUCIA TEODOLINDA	
11		7	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	FIGUEROA CHAGON MYRIAN ANA	
12		8	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	GARCIA BRAVO SANDRA ROXANA MAGALY	
13		9	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	GRIJALVA DE LA CRUZ ANALI FABIOLA	
14		10	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	HUIRANGA APOLINARIO JESSICA TANDY	
15		11	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	LEVANO ZETA SHIRLEY LEONOR	
16		12	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	MASSA BALLON RENATO JOAO	
17		13	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	MAYTA CAMA MIRTHA VICTORIA	
18		14	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	NAPURI GALVEZ MARTIN ALEJANDRO	
19		15	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	NINAPAYTAN SANCHEZ ROSA YNES	
20		16	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	OSNAVO TAPIA ESTEFANY SHIRLEY	
21		17	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	PALOMINO SILVA DANIEL ARMANDO	
22		18	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	RENJIFO LOZANO CARLOS ENRIQUE	
23		19	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	ROUILLON APAGUEÑO JOAHIÑO RICARDO FERNANDO	
24		20	LOS OLIVOS	ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO	TORO CHAVEZ CHARLES MAYCOOL	La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa. San Juan de Lurigancho 2022
25		21	LOS OLIVOS	TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE	ACOSTA CORDOVA FRANCISCO RAJIL	Human ta
26		22	LOS OLIVOS	TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE	ALVAREZ PABLO JESSICA PATRICIA	
27		23	LOS OLIVOS	TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE	CHUMBE PALOMINO PATRICIA MILAGROS	
28		24	LOS OLIVOS	TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE	DE LA CRUZ PACO KATHERIN ERNESTINA	
29		25	LOS OLIVOS	TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE	FLORES REDHEAD PAOLA GISELA	
30		26	LOS OLIVOS	TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE	GARCIA ACARO LOURDES DEL ROSARIO	



MEINE

MARQ

MGTH

MED

Hoja 44

MIC-DEC

MIP

MGP

MFIN

Explorar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, san juan de lurigancho 2022", cuyo autor es TORO CHAVEZ CHARLES MAYCOOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID: 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 13- 01-2023 15:17:23

Código documento Trilce: TRI - 0516772