



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación de personal y su relación con el rendimiento laboral en una empresa privada CONSORCIO CHUAM SAC Lima – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Flores Villa, Ines Marleni (orcid.org/0000-0001-6620-029X)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por darme vida, salud y guiarme para culminar de este gran reto, A mi madre, mis hijas Tracy y Trisha, por ser mi motor y motivo de vida, a mi compañero de vida J. Tintaya, por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mi asesor por todo el apoyo y conocimiento brindado en el desarrollo de la presente investigación, a mis compañeros, amigos y conocidos por darme el apoyo y muchos ánimos.

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	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 diseño de investigación.....	13
3.2 Variables, operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.3.1 Población.....	16
3.3.2 Muestra	16
3.3.3 Muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Estadística descriptiva	20
4.2. Estadística inferencial	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
Referencias	38
Anexos	43

Índice de tablas

Tabla 1 Variable rotación personal	20
Tabla 2 Dimensión factores internos	21
Tabla 3 Dimensión factores externos	22
Tabla 4 Dimensión compensación	23
Tabla 5 Variable rendimiento laboral	24
Tabla 6 Dimensión desempeño	24
Tabla 7 Dimensión sinergia	25
Tabla 8 Correlación de rotación personal y rendimiento laboral	27
Tabla 9 Correlación de rendimiento laboral y factores internos	28
Tabla 10 Correlación de rendimiento laboral y factores externos	29
Tabla 11 Correlación de rendimiento laboral y compensación	30

Índice de figuras

Figura 1 variable rotación personal	20
Figura 2 Dimensión factores internos.....	21
Figura 3 Dimensión factores externos.....	22
Figura 4 Dimensión compensación	23
Figura 5 Variable rendimiento laboral.....	24
Figura 6 Dimensión desempeño.....	25
Figura 7 Dimensión desempeño.....	26

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam Lima – 2022. El método usado fue tipo aplicada de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 34. Se plantearon 2 cuestionarios con escala de Likert. La confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, para la variable rotación de personal un coeficiente de 0,819, para la variable el rendimiento laboral 0,820, clasificándose ambos como bueno, estos fueron procesados en Excel SPSS versión 25 y las correlaciones mediante Rho de Spearman, En relación con el objetivo general se concluye que existe un coeficiente de 0,201, lo que indica una correlación media entre las variables rotación personal y rendimiento laboral. Se recomienda reorganizar y diseñar nuevas políticas de gestión de recursos humanos para satisfacer las expectativas de diferentes grupos de empleados que reducirá la intención de rotación, como mediador e influyente, el gerente debe acabar con la inconformidad del empleado con el fin de mejorar la imagen de la empresa, de no cambiar esto seguirá provocando grandes costos para la empresa, y perjudicando la imagen de la compañía.

Palabras Clave: Rotación de personal, rendimiento laboral, factores, sinergia.

Abstract

The objective of the study was to, determine the relationship between personnel turnover and work performance in the company Consorcio Chuam Lima - 2022. The method used was applied quantitative approach, non-experimental design, the population consisted of 34 employees. 2 questionnaires with Likert scale were used. The reliability was obtained through Cronbach's Alpha, for the personnel turnover variable a coefficient of 0.819, for the work performance variable 0.820, classifying both as good, these were processed in Excel SPSS version 25 and the correlations through Spearman's Rho, in relation to the general objective it is concluded that there is a coefficient of 0.201, which indicates an average correlation between the variables personnel turnover and work performance. it is recommended to reorganize and design new human resources management policies to meet the expectations of different groups of employees that will reduce the turnover intention, as a mediator and influencer the manager must put an end to the nonconformity of the employee in order to improve the image of the company, otherwise this will continue causing great costs for the company, and damaging the company's image.

Keywords: Staff turnover, job performance, factors, synergy.

I. INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es el problema común que siempre tiene todas las empresas de todos los sectores, es una cuestión vital por el efecto de una empresa privada o pública, por lo que algunas veces genera cambios bruscos en la rentabilidad y productividad o rendimiento laboral. El motivo principal de esta exploración es inspeccionar el compromiso del personal en gestión de recursos humanos y las consecuencias del rendimiento laboral, teniendo en cuenta los valores y principios del ser humano, tanto de la entidad privada y su empleador, donde investigamos como al mantenimiento de los recursos humanos y como esto impulsa un límite de desarrollo más desarrollo y mejores resultados para un buen rendimiento laboral.

Por lo, tanto en el ámbito global, Hunde (2019), sugiere que el salario es una de las causas principales y motivos de la rotación, también demostró que la rotación de personal provoca una la prestación de servicios efectivos a los clientes y se refleja mal en la imagen de la empresa. El objetivo a investigar fueron los empleados, que consistió en un tamaño de muestra de 90 empleado aleatorio simple, en esta investigación se utilizó el muestreo. En otro de los hallazgos sugiere que una relación de trabajo insalubre también puede ser uno de los motivos de la rotación de personal. Y nos dice que debería pagar un salario negociable a los empleados, así mismo deben ser recompensados si han logrado sus objetivos y por su rendimiento laboral en la empresa. Las entrevistas se llevaron a cabo sobre la base preestablecida, entrevista guía y predeterminada. Además, cuando una organización pierde un empleado, hay un impacto negativo en la innovación y la consistencia de la prestación de servicios, puede ser un peligro dejando un retraso en el rendimiento laboral.

Siguiendo en el ámbito internacional, Zayana, (2020) investigó los factores que contribuyen a la rotación de los colaboradores en el sector público de Tanzania. Específicamente, el objetivo de la investigación fue decidir el grado de rotación de los trabajadores, identificando principales causas de las cuales identificó dos tipos de rotación; voluntario e involuntario. La rotación voluntaria ocurre cuando un empleado se va como resultado de sus acciones o decisión propia, mientras que la rotación

involuntaria ocurre siempre y cuando su empleador decide prescindir el servicio de su empleado. La rotación involuntaria se considera la más ventajosa para la empresa, mientras que la rotación voluntaria siempre tiene un impacto que va perjudicando el rendimiento laboral de la empresa.

Concluyendo con el ámbito internacional, según Barnes, (2021) nos sugiere para retener al personal, se debe encontrar la manera de mantenerlos felices y sentirse apreciados y se debe asegurar de que reciban una buena retroalimentación adecuada porque el personal necesita para aprender y desarrollarse, en el mayor caso las personas casi siempre renuncian debido a su jefe. Siempre están estresados, no se sienten contentos, no se les escucha y casi siempre se aprovechan de ellos, en algunos de los casos no se les paga bien o simplemente la empresa no valora a su equipo de trabajadores, por tal motivo ¡la empresa no podrá retenerlos!

En el ámbito nacional, Torreblanca, (2016) en su estudio sobre la empresa Procesadora Agroindustrial, la Joya Sac. Arequipa llamada también ciudad blanca, la organización referida que está ubicada en nuestro hermoso Perú, su objetivo principal de su estudio fue reconocer los motivos que conducen a la rotación personal de la organización referida, ya que se buscó, a través de la investigación, para dar algunas ideas conectadas con la rotación del personal y sus principales impulsores. La variable de estudio fue la rotación de personal donde la metodología aplicada es descriptiva, no experimental, puesto que la variable no fue manipulada intencionalmente para diseccionar los resultados de ese control. Además, es de naturaleza cuantitativa, ya que la información maneja puntos de vista objetivos que no pueden ser medidos. El procedimiento utilizado en este estudio fue encuesta, que se aplicó a 87 colaboradores de la empresa, y como conclusión nos informa que los empleados no solo se marchan por dinero, afirma que los trabajadores si tienen en cuenta el salario como un factor para tomar decisión de desvincularse.

Siguiendo en el ámbito nacional según Ferrer, (2020) en sus investigaciones su objetivo es encontrar si se relaciona entre la rotación interna del personal y el rendimiento laboral por lo cual describe los diversos factores; los empleados no solo se van por el factor monetario también pueden deberse a otros factores como el clima

laboral, presión laboral afirma que los trabajadores si tienen en cuenta el salario como un factor para tomar cualquier decisión de desvincularse, su estudio empezó con el motivo de saber si la ejecución del trabajo está relacionada con la rotación interna del personal que hasta ahora los representantes tienen un alto índice de rotación, sin embargo, ven la forma de fomentar sus capacidades tanto como pueden y desarrollarse dentro de la empresa, y como resultado estarán aptos a mejor puesto de trabajo.

En el medio local, la empresa de estudio es Consorcio Chuam SAC está ubicado por el Jr. Samuel Villarán del distrito san juan de Miraflores, Lima – Perú, aquella se dedica a la distribución de productos de limpieza y otros, en la empresa laboran un aproximado de 34 personales, la problemática que existe como en toda empresa ocasionando inconvenientes, y en esta oportunidad trataré los problemas que conllevan según mis variables, la rotación de personales y su rendimiento laboral y de qué manera afecta la productividad o el buen funcionamiento de aquella empresa, y por ello la empresa busca continuamente personal para cubrir las vacantes que dejan la renuncia de los trabajadores. Como siguiente procedimiento consideramos a formular el problema general: ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima - 2022?; Seguidamente tenemos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022?; ¿Cuál es la relación entre factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022?; ¿Cuál es la relación entre la compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC?.

Como en todo estudio, esta investigación posee una justificación teórica según mi variable, que relaciona la rotación de personal con el rendimiento laboral de los colaboradores, en lo cual se hace la investigación con el propósito de enfatizar el concepto de las variables con el fin de que pueda servir como un manual para aquellos interesados en resolver sobre dichas variables, este estudio también justificara metodológicamente y para ello se requieren de herramientas para cuantificar la conexión entre la variable de rotación personal y el rendimiento laboral, que serán

probados por especialistas antes de ser aplicados, y en la justificación práctica este estudio se convertirá mediante una herramienta muy eficaz donde nos permitirá solucionar los problemas de nuestras variables con un paquete estadístico (software SPSS26) que nos brindará mayor veracidad en nuestra investigación sobre nuestras variables ya antes mencionadas.

Por lo cual, este estudio tiene como objetivo general: determinar la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam Lima – 2022. Teniendo como objetivos específicos: a) identificar la relación entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022. b) Analizar la relación entre factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022. c) establecer la relación entre la compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Por consiguiente, sobre la *hipótesis general* se denota de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022. Seguidamente, tenemos las hipótesis específicas: a) existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022. b) existe relación significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022. c) existe relación significativa entre la compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La rotación de personal y el rendimiento laboral, ya sea por el empleador o del empleado, tiene consecuencias en el rendimiento laboral en las empresas, en la siguiente sección se investiga y analiza factores en el ambiente laboral como base para mejorar el rendimiento laboral en una empresa, por ende como se menciona en los anteriores estudios desarrollados indagaremos aquellos temas en la siguiente investigación donde se detallará los trabajos previos que tienen relación con el tema rotación personal y rendimiento laboral siendo estos trabajos internacionales y nacionales.

En el medio nacional, para Arrojo et al., (2021) realizaron una investigación con el fin de exponer la relación que existe entre la rotación personal y el rendimiento laboral de la empresa, para obtener dichos resultados usaron el método de recolección de datos en una encuesta sobre las carencias o curiosidades del personal en su proyecto, también usó como instrumento el nivel de rendimiento laboral en base Individual el cuestionario lo constituyeron 31 ítems siempre utilizando siempre la escala de medir numeral. Como resultado, habiendo obtenido un sig. = 2.021 y un coeficiente de conexión de $-0,412$, que se descifra como una relación negativa moderada.

Albañil et al., (2021), la investigación tuvo como principal y general objetivo la determinación en su medida de cada personal que se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de Promant SRL, en lo cual se observó la teoría y con respecto a las variables estudiadas. El tipo de investigación fue aplicada el método no experimental y paralelismo. La población de estudio fue de 100 trabajadores y la muestra de 80 dentro ellos se tomaron en cuenta a los administradores y operativos que laboran en dicha entidad, para la obtención de datos se utilizaron desde una encuesta y la herramienta usada fue cuestionario empleado en la escala ordinal tipo Likert, en donde se realizó 18 preguntas por cada una de las variables, también elaboro la prueba de hipótesis dejando como resultado de que si existe una correlación positiva moderada con los variables con un valor de importancia de 0,000, con un coeficiente de conexión de rango Rho de Spearman cuyo valor era $Rho = 0,502$; tolerando la hipótesis alterna y descartando la teoría inválida, y finalmente se llegó a

la conclusión que la rotación de personal tiene un dominio ideal favorable con el rendimiento laboral.

Ruiz (2021) su investigación tuvo como propósito examinar los variables de gestión de RR. HH. y la satisfacción laboral desde el punto de percepción de los empleados que siguen trabajando actualmente, el objetivo de este estudio identificar la conexión que existe con dichas variables, la metodología usada fue de carácter teórica sustantiva como criterio cuantitativa de una forma correlacional de corte transversal, para ello se usaron el muestreo no pro balístico en el monto de 60 trabajadores entre mujeres y varones. Para su mayor confiabilidad del muestreo usó la herramienta alfa de Cronbach, ya que se pensó en la escala Likert o escala politómica, entre los principales resultados obtenidos con la prueba medible de Rho Spearman se aseguró que el cumplimiento de la posición y los RR. HH. detallan que en el tablero están conectados, con un valor determinado donde $P = 0,00$ a un nivel de importancia de 0,001(recíproco), y un nivel de relación de 0,471: en conclusión, como resultado indica que la correlación es moderada entre las variables de estudio.

Hernández et al., (2021) En este apartado tiene como fin determinar la correlación que hay entre la rotación de personal y la productividad o el rendimiento laboral de los empleados de la empresa pública que está situada en la provincia de lima callao, Perú. El estudio método de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal en escala correccional descriptivo y el resultado principal fue que la rotación de personal y el rendimiento laboral de los empleados tienen una correlación directa y significativa media (sig. = 0,000; correlación de personas = 0,576) por tanto, como hallazgo define a cuanta más rotación de personal hay menor rendimiento laboral y productividad. Entonces, en conclusión, si mejora o disminuye la rotación de personal en la organización, mejoraría de forma satisfactoria el rendimiento laboral y la productividad en la empresa pública.

Carhuapoma, (2019) en dicho estudio su objetivo fue precisar la conexión entre la rotación de personal y la eficiencia o la ejecución del trabajo (rendimiento laboral) en la organización, el estudio como metodología opto por un diseño no experimental, ya

que no se pueden manipular adrede los variables a estudiar. Se aplicaron dos encuestas, una de rotación de personal y otra productividad o rendimiento laboral a un tanto de 54 empleados y el método que se aplicó fue encuesta y la herramienta del cuestionario, para esta situación se aplicaron dos encuestas, una para la variable de rotación del personal y otra para la eficiencia o rendimiento laboral del trabajador. Según los resultados de la prueba de Spearman fue un significado de 0,607, que es más notable que 0,05, en conclusión, es aceptable la nula y se puede rechazar la opción de hipótesis y así se concluye que no existe relación alguna entre las variables rotación personal y rendimiento laboral

En el ámbito internacional, Koszela, (2020), realizó una investigación con el propósito de verificar empíricamente el impacto que causa la rotación voluntaria del empleado y la productividad laboral y su motivación en la empresa, para desarrollar la hipótesis de investigación donde formularon en una porción de 151 empleados en una organización del sector de TI de Polonia. Como metodología se realizó un análisis de correlatividad. Para verificar la hipótesis del efecto de moderación se utilizó un análisis de regresión con moderador. Dado en los hallazgos de dicho estudio evidenciaron que la rotación voluntaria de personal tiene un impacto perjudicial el rendimiento laboral de los trabajadores del sector en dicha empresa, entonces significa que hay mayor rotación de personal con un mayor negativo rendimiento laboral. En conclusión, queda comprobado que el fenómeno de la rotación voluntaria del personal es negativo, aunque dice que es muy común entre los empleados del sector de TI.

Cali (2019) el fin de esta investigación es con motivo de examinar la rotación de personales y el impacto que causa en la productividad o rendimiento laboral de las enormes empresas modernas de Guayaquil; definiendo que la rotación del empleado sucede por la decepción y el descontento de un trabajador o por la decisión del empleador de excusar a esa persona. Muchas veces los encargados de una empresa no tienen en cuenta lo que puede involucrar aquella variación. El estudio efectuado fue descriptivo, las herramientas utilizadas para los datos e información fueron la encuesta y las entrevista. Según los hallazgos se determinó que las causas de una rotación personal, identificando el sector con alto grado de rotación, donde el cambio afecta en

el rendimiento laboral, por ello provocando grandes costos y daños en la empresa, y perjudicando la imagen o perspectiva de la compañía. Donde finalmente, en conclusión, el empleado, al encontrarse muy motivado, da un mejor servicio laboral donde dará mayor productividad y por ende tendrá mayor rendimiento laboral.

Wankasem et al., (2019) realizaron una investigación donde su mayor objetivo fueron estudiar los diferentes niveles de los factores personales con relación de rotación de los trabajadores en una entidad farmacéutica en una provincia llamada Ayutthaya (Tailandia) como también estudiar la satisfacción laboral y el compromiso empresarial, la metodología de este estudio fue una investigación descriptiva. El tamaño de las muestras fue de 90. Los cuestionarios que se utilizaron para realizar aquella investigación, que se dividió en 4 partes, como personal información, satisfacción laboral, compromiso organizacional y tendencia a la intención de rotación. Se utilizó el examen T para muestras libres, correlación ANOVA y análisis de regresión para análisis de datos estadísticos. La investigación encontró como resultado que el factor personal como el género, la edad, el período de trabajo tenía un nivel diferente en la intención de menos rotación, en cambio, el empleado que tenía educación superior a licenciatura tenía mayor intención de rotación. Concluyendo con los resultados, el factor de satisfacción laboral no afectó el deseo de rotar en los trabajadores, en cambio, el factor compromiso en la entidad quedó afectado negativamente con la intención de rotación de personal.

Ali, Muhammad et al., (2018), hizo un estudio con el fin de explorar los efectos directos de influencia del entrenamiento gerencial en el desempeño o rendimiento laboral de los empleados, y como mediador de influencia gerencial en rendimiento laboral e intenciones de rotación, los datos se recopilaron en una empresa del sector público de Pakistán. Las herramientas que utilizaron fueron cuestionarios autoadministrados en la empresa y se usaron para recoger datos de 183 encuestados, según el mínimo cuadrado parcial - Modelado de estructuras estructurales (sus siglas en inglés PLS-SEM) líder-miembro-intercambio, el resultado de estudio mostró que el entrenamiento gerencial influye directamente en el trabajo del empleado. También el análisis de ruta reveló que el entrenamiento gerencial afecta indirectamente al personal en su

rendimiento laboral, satisfacción e intenciones de rotación. Entonces se concluye que el entrenamiento gerencial y la práctica de los empleados dan como un buen resultado para la no rotación de personal y el buen rendimiento laboral.

Samia et al., (2017) en su estudio tuvo el propósito de explorar los factores que influyen con la intención de rotar entre los empleados calificados que existentes en Nuvista Pharma Limited en Bangladés. Los datos se obtuvieron y se analizaron usando Estadística Paquete por Social Ciencias(SPSS) versión 20, en un total de 30 encuestados participaron en este estudio con los diferentes factores organizacionales, como el estrés laboral, seguridad laboral y promoción de oportunidades, trabajo satisfacción fueron examinados a determinar su relación con la intención de rotación. El estudio reveló el número de características como el género, la calificación del nivel educativo y la experiencia laboral que tiene cada personal. En conclusión, los factores si afectan en la rotación de personal y rendimiento laboral, dando un impacto diverso para la contratación o prescindir del servicio del personal; este estudio ayudará a las organizaciones para diseñar políticas de gestión de RR. HH. y satisfacer las expectativas en diferentes grupos y empleados que reducirá la intención de rotación de los empleados.

Luego se presenta la parte teórica de las variables y sus dimensiones. Con respecto a la **variable 1 rotación de personal**, según Galarza (2000), caracteriza que la rotación de personal define que la rotación de personal es el número de colaboradores que entran y los que deciden renunciar en la empresa. La secuela de la salida de ciertos de algunos colaboradores y la oportunidad de otros para suplantarlos en el trabajo. La salida de personal puede ocurrir por impulso del trabajador (renuncia) o por impulso de la empresa (excusa). Y para Chiavenato (1999), es el término rotación de personal que se utiliza para caracterizar entre el trabajador y la empresa, la variación de su circunstancia actual; esto realmente significa que el intercambio de individuos y el clima se caracteriza por el volumen de individuos que entran en la asociación y el de los que salen de la empresa y el de los que la abandonan. La tasa de rotación de trabajadores puede ser un indicador importante en la estabilidad de la empresa.

Robbins (1998) Define que la rotación de personal es la retirada voluntaria y obligatoria de los empleados de una empresa, una rotación alta indicia que se deben realizar cambios en la empresa, la rotación del personal suele ser un problema, debido a la ampliación de los costos de alistamiento, determinación, preparación e interrupción del trabajo. No se puede eliminar, pero es muy posible limitarla, sobre todo entre los trabajadores de alto rendimiento y difíciles de sustituir.

Para la **dimensión, factores internos**, según Velásquez (2005), define que, si un trabajador se queda durante años en una organización y no tiene la oportunidad de crecer laboralmente, mal bonificado salarialmente, o mal valorado, y permanece ahí con miedo a la búsqueda de un nuevo empleo, puede que este sea el momento en que la continuidad de un trabajador puede tener un contexto negativo. Para Kokemuller (2021) las tareas que realizan los trabajadores e interactúan a diario con los compañeros tienen un impacto a comprometerse, les encantan los trabajos que les permitan siempre explorar y participar en sus pasiones, las relaciones laborales con supervisores y compañeros surgen de la buena calidad del ambiente en el trabajo. Los colaboradores que valoran a las personas con las que trabajan tienen más probabilidades de involucrarse con los objetivos y metas de la organización.

Para la **dimensión de factores externos**, según Scwerett (1981), según los motivos que conducen a la rotación de personal por factores externos es más frecuente los problemas que constituyen los problemas con la vivienda, el cuidar de los hijos, el cuidado de algún familiar enfermo, viajes inesperados, la gran distancia de lugar de trabajo e inconvenientes con el medio de transporte. En tanto, para Schultz (1994), define que muchos de los trabajadores descontentos, personas sin obligaciones económicas y solteros, ellos tienen la opción y libertad de abandonar sus trabajos, en cambio, los trabajadores de 50 años a más con deudas e hipotecas por pagar son más responsables y fácilmente no pueden abandonar su centro de labor.

Dimensión de compensación según Chiavenato (2002) la compensación o recompensa significa una retribución, gratificación o premio por los servicios prestados, La retribución es el componente esencial de la administración de los

individuos en lo que respecta a las represalias, las críticas o el reconocimiento de su presentación en la empresa. Según esta afirmación, se percibe que una retribución completa impulsará una mejora mucho más rápida en la misión y los objetivos de la empresa. Para Smith (1989), define que es necesario trazar sistemas de incentivos para alentar a los empleados, un incentivo o bonos es la condición para satisfacer las necesidades de los empleados, esto se controla deliberadamente para aumentar el rendimiento laboral e integración moral de los trabajadores.

Para la **Variable rendimiento laboral**, Motowildo (2003) define del que el rendimiento laboral se describe como el total del valor que una organización espera en relación con los episodios en la cual actúa un representante en un plazo determinado. Este que valor, que puede ser negativo o positivo, depende si el trabajador actúa bien o mal, se refiere al compromiso que el representante asume con el logro de la competencia de la asociación. Por otro lado, Campell et al., (1993) define que la eficacia de un singular trabajador se refiere a la evaluación de efectos posteriores a su presentación. Según un punto de vista verificable, la conducta representativa ha sido considerada como una de las razones de los niveles de creación (rendimientos) de una organización, siendo uno de los recursos para verificar eficacia del rendimiento.

Y según Merino (2014) Se entiende por rendimiento laboral que es el resultado favorable de un empleado en el trabajo o de un grupo de empleados que cumplen las tareas y funciones encomendadas. El concepto de rendimiento siempre está ligada a los elementos que se usan para poder conseguir algo productivo y finalmente el resultado sea beneficioso para la empresa.

Para la dimensión desempeño, según Morales (2006), define que la idea hipotética alude a la destreza y habilidad de lo realizado por un trabajador, conectado a los objetivos de la empresa, su valoración depende de los objetivos singulares frente a los de la organización, Se da importancia al trabajador no bajo la idea de "Hombre Máquina" visto como alguien ordenado únicamente a cumplir, sino como un individuo con deberes por cumplir, y cuyo compromiso con la organización y nivel de ejecución será más destacado en la medida en que estos se cumplan. Y luego Das (2013), define

que las grandes empresas tuvieron problemas iguales a los de pequeñas empresas y así mismo el desempeño en términos de productividad y rendimiento laboral que va atada a las regulaciones y así poder atenuar los costos sociales.

Para la dimensión de sinergia, según Cattaneo, (2019), define que la sinergia es el trabajo en conjunto, en equipo, la sinergia sucede cuando los trabajadores comparten una única dirección de alcanzar el propósito deseado, para que el personal trabaje con sinergia, las deben tener claras sus cualidades dentro de la visión, para lo cual, todo el personal debe recibir capacitaciones. Para Yepes (2004) define que la sinergia cooperativa es perspicacia, actividad y creación de reuniones a la luz del afán de cada individuo de aportar lo mejor de sí mismo, decidido para brillar como individuo y contribuir al esplendor del grupo. Es participación, complementación de puntos de vista, esfuerzos, expectativas y deseos de lograr ventajas conjuntas. El objetivo es hacer que nuestras energías se apoyen mutuamente, creando resultados infinitamente mejores a los de la cantidad de nuestras actividades separadas. Es la suma de cualidades y la voluntad de afrontar y superar las carencias individuales.

III. METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo se determina los aspectos metodológicos del estudio que busca definir y precisar la correlación que hay en la rotación de personal y rendimiento laboral en la empresa CONSORCIO CHUAM SAC., en lo cual se busca dar respuesta a los problemas planteados mediante diversas técnicas y procedimientos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio a realizarse es de razón aplicada, para Chávez, (2017) la investigación tiene como razón principal abordar un tema en un plazo breve. Por lo tanto, este estudio pretende determinar mediante acciones concretas para enfrentar el problema en la empresa Consorcio Chuam Sac.

3.1.2 diseño de investigación

El diseño de exploración es cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) nos hacen saber que este proceso depende de la recopilación de información para efectuar pruebas de hipótesis por medio de la medición numérica con el propósito de cuantificar el problema y usando el análisis estadístico para probar la teoría. En cuanto al tipo de estudio es la no experimental y transversal. Posteriormente, Arias, (2020) determina que la configuración sin ensayo requiere de estudios donde los factores no son controlados. Este plan se puede denominar condicional o cruzado, que alude a la recolección de información en un único momento. No hay circunstancias de experimentar donde los factores puedan ser expuestos a estudio, es decir, no pueden ser manipulados.

En cuanto a Hurtado, (2008) determina que el estudio es descriptivo, es prescindible con la investigación relacionada con la conclusión. En este tipo de estudio el objetivo es descubrir el caso investigad, haciendo un recuento minucioso de sus cualidades, por lo que se pueden obtener dos niveles en los resultados según el objetivo y fenómeno investigado.

3.2 Variables, operacionalización

La presente investigación se desarrolló con dos variables, la tabla de operacionalización se encuentra adicionado en el anexo 1

Variable 1. Rotación de personal

Definición Conceptual

Se caracteriza por el volumen de individuos que entran y salen de la empresa, esto se ve reflejado a través de un índice mensual o anual, con la finalidad de comparar las entradas y salidas del personal Chiavenato, (2009). La rotación de empleados puede ser costosa, perturbadora y daña de alguna manera el buen funcionamiento y el crecimiento de la empresa, además estos se definen por dimensiones, a pesar de la importancia de gestionar con éxito la rotación, según Allen, (2012).

Definición Operacional

Para desarrollar la variable se midieron basándose en un cuestionario y una encuesta, basándonos en las preguntas sobre los factores internos, externos y como también en sus indicadores. Para lo cual definiremos lo siguiente:

D1 Factores Internos: se define por las situaciones que sucede dentro de una empresa y que tienen un impacto directo con el bienestar de empresa y de los empleados, también se puede decir que los factores internos pueden estar limitados por la organización, como por ejemplo tomando decisiones sobre los inconsistentes cambios en gestiones inesperados.

Indicadores: seguidamente en el factor interno tenemos los siguientes indicadores; ascensos, clima laboral y línea de carrera.

D2 Factores Externo: Los factores externos son todo aquello que la empresa no puede inspeccionar a través de sus normas o reglas y procesos, como también las políticas de la empresa, en cambio, los factores internos siempre serán sometidos por la empresa.

Indicadores: seguidamente en el factor externo tenemos los siguientes indicadores; familia y propuesta laboral.

Los elementos interiores pueden estar limitados por la organización, por ejemplo, la navegación

D3. Compensación:

Cuando hablamos de remuneración hablamos de compensación, aludimos a la cuota de dinero que los especialistas obtienen por su trabajo en la organización, es decir, su compensación, recompensas, tiempo extra, etc.

Indicadores: seguidamente tenemos los siguientes; remuneración, incentivo económico, beneficios sociales.

Variable 2. Rendimiento Laboral:

Definición Conceptual

Se entiende por rendimiento laboral que es el resultado favorable de un empleado en el trabajo o de un grupo de empleados que cumplen las tareas y funciones encomendadas. El concepto de rendimiento siempre está ligada a los elementos que se usan para poder conseguir algo productivo y finalmente el resultado sea beneficioso para la empresa. Merino, (2014) por su parte, define que el rendimiento laboral está vinculado con el trabajo (la actividad que implica un esfuerzo físico o mental y que se desarrolla a base de una remuneración económica). Mientras, para Gabini & Salessi, (2016), define que el rendimiento laboral es la eficacia y productividad de los trabajadores.

Definición Operacional

En definición operacional se llegará a medir mediante 2 dimensiones y sus indicadores, por lo cual definiremos lo siguiente:

D1. Desempeño: definición de desempeño está frecuentemente implicada al rendimiento de un personal, ya sea académico o laboral. Desempeño es la acción y el efecto de terminar la tarea asignada, es la dedicación que le da el personal para lograr el objetivo deseado Merino, (2017).

Indicadores: dentro de ellos tenemos los siguientes; eficiencia, eficacia y efectividad.

D2. Sinergia: Es el trabajo en equipo visto como sistema, la sinergia sucede cuando los propósitos se alcanzan porque gracias porque los participantes comparten una única dirección, con un sentimiento de ayuda común. Cattaneo, (2019). Para que el personal, trabaje con sinergia, las organizaciones deben tener claras sus cualidades dentro de la visión, para lo cual, todo el personal debe recibir capacitaciones.

Indicadores: dentro de ello tenemos los siguientes; trabajo en equipo y compromiso.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La investigación tiene una población que está conformada de 34 personales que trabajan en la empresa privada Consorcio Chuam SAC – Lima. Una población en las mediciones y diferentes áreas de las matemáticas, es un grupo de personas, criaturas o cosas que se pueden distinguir, algo así como una marca general por razón de recolección de datos e información, Wigmore, (2015).

3.3.2 Muestra

Es una porción extraída de la totalidad de la población mediante métodos específicos que se considera representativa del total, es factible trabajar con una muestra, que es una significativa apropiada de población, Espinosa, (2016).

3.3.3 Muestreo

Según Espinoza, (2016) la técnica empleada para elección de los componentes relevantes de investigación que se utilizaran para realizar inducciones sobre la población a estudiar. También describe que hay dos tipos de muestreo, el probabilístico y no probabilístico, en este caso se trabajó con la totalidad de la población y no se tomó ni muestra ni muestreo.

Unidad de análisis: 1 trabajador de la empresa Consorcio Chuam Sac.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Son los métodos de recopilación de información de las distintas o diferentes modos de adquirir datos. Algunos ejemplos de estrategias son: la percepción inmediata, la investigación narrativa, el examen de contenido, etc. Mariandeaguiar, (2016)

Instrumentos

El instrumento de recopilación de datos es en un inicio del recurso básico, cualquier activo donde el especialista puede utilizar para avanzar hacia el objetivo y extraer toda la información correspondiente, Mariandeaguiar, (2016). En dicha ocasión como técnica se utilizó la encuesta, la población de los 34 colaboradores de la empresa Consorcio Chuam SAC. Con el fin de obtener los datos para el estudio de las variables.

Cuestionario

El cuestionario sirve para obtener informaciones sobre los variables, son preguntas redactadas en un formato para adquirir datos, muy bien pueden aplicarse en conjunto o separado y debe estar relacionada con los factores y sus indicadores, tomando nota de las estrategias para su elaboración Fariñas, (2010). En el estudio se plantearon 2 cuestionarios con 15 ítems para la primera variable rotación de personal y 10 ítems para segunda variable rendimiento laboral y también se usó la escala de Likert con 5 alternativas planteadas, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Validez

La validez responde al cuestionario ¿con qué intensidad o fidelidad se relaciona el universo o la población con el rango que se quiere medir? La legitimidad de un instrumento consiste en estimar lo que tiene que cuantificar (autenticidad) algunos procedimientos son: preguntar a grupos conocidos, comprobar comportamientos y contrastar datos previos; Yadira, (2009). El presente estudio fue sometido a juicio por tres profesionales: Dr. Kerwin Chávez, Dra. África Calanchez y el Dr. Abraham Canahuire todos ellos expertos en Administración, dando como resultado que los cuestionarios si son aplicables.

Confiabilidad

La confiabilidad inquebrantable responde a la pregunta: ¿con qué precisión los ítems, los objetos, las cosas o las tareas que abordan el universo de que fueron elegidos? El término fiabilidad, que asigna con exactitud el conjunto de puntuaciones y pruebas, cuantifican lo que deberían determinar Yadira, (2009). En la presente investigación la confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, adquiriendo para el instrumento de la variable rotación de personal un coeficiente de 0,819 y para el instrumento de la variable rendimiento laboral 0,820, clasificándose ambos como bueno.

3.5 Procedimientos

El procedimiento es un término que alude a la actividad de continuar, y que significa actuar o proceder con un objetivo concreto en mente, por tanto, también está relacionada con una estrategia o un método para ejecutar algo (Perez, 2018). El procedimiento de esta investigación se dio inicio enviando una solicitud de un permiso para realizar una investigación en la empresa Consorcio Chuam SAC, una vez recibido la respuesta por parte del gerente se inició con las indagaciones de la problemática de dicha empresa. Posteriormente, los datos fueron recopilados mediante un cuestionario y encuesta que se aplicaron a los personales de la empresa con preguntas para la variable rotación de personal y como también para la variable rendimiento laboral, con el permiso de los propios.

3.6 Método de análisis de datos

La recolección de datos es para definir las preguntas que se dará a investigar con las nuevas preguntas en el transcurso del análisis, advierten que la escala Likert es la unión de cosas con los cuales, de 3,5,7 que tienen el motivo de intervenir en la respuesta del sujeto según Hernández, Fernández y Baptista (2014). En la empresa Consorcio Chuam Sac los datos obtenidos fueron procesados en Excel y SPSS, los cuales nos facilitaron para obtener tablas, cuadros estadísticos y gráficos de barra, los cuales nos permite ver sobre las correlaciones mediante el método estadístico de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El siguiente trabajo de investigación abarca las informaciones de diferentes autores, pero sin alterar los datos originales y también respetando como siempre los patrones de la rigurosidad científica, honestidad y responsabilidad, citando a cada fuente fiable, y de este modo protegiendo los derechos de cada investigador. El fin es no cometer un plagio. También contamos con un programa anti plagio de igual manera respetando las normas indicadas por la casa de estudios UCV. En cuanto a la empresa a investigar, se solicitó el permiso correspondiente para evitar posibles inconvenientes a futuro.

IV. RESULTADOS

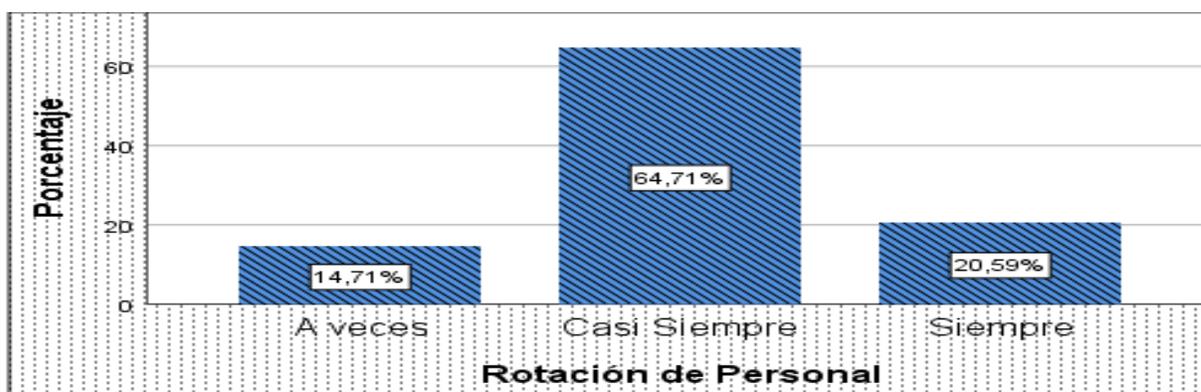
En el siguiente apartado se representan los productos adquiridos mediante los instrumentos con el fin de determinar entre la relación de rotación de personal y el rendimiento laboral en una empresa privada Consorcio Chuam Sac Lima-2022, para ello se emplea la estadística descriptiva, así como la estadística inferencial con la finalidad de presentar los resultados.

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1 Variable rotación personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	14,7	14,7	14,7
	Casi siempre	22	64,7	64,7	79,4
	Siempre	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 1 variable rotación personal



Interpretación:

En la tabla y figura 1, se puede observar los productos obtenidos de la aplicación del cuestionario de la variable rotación de personal, donde los trabajadores de la empresa Consorcio Chuam Sac, respondieron en un 64,71% que casi siempre la organización enfrenta la renuncia de sus trabajadores, en tanto el 20,59% de los encuestados consideraron que esta situación se da siempre, y para el 14,71% respondieron que solo a veces.

Tabla 2 Dimensión factores internos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	8,8	8,8	8,8
	Casi Siempre	19	55,9	55,9	64,7
	Siempre	12	35,3	35,3	100,0
Total Válido		34	100,0	100,0	

Figura 2 Dimensión factores internos



Interpretación:

Sobre la tabla y la figura 2 presenta los datos obtenidos en relación con la dimensión Factores Internos, donde señala que el 58,88% de los encuestados manifestaron que en la empresa Consorcio Chuam Sac, la rotación de personal se da casi siempre por factores internos en tanto el 35,29% de los encuestados toman sus decisiones siempre por las mismas razones y por último el 8,82% respondieron que eso sucede solo a veces.

Tabla 3 Dimensión factores externos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	1	2,9	2,9	5,9
	Casi Siempre	18	52,9	52,9	58,8
	Siempre	14	41,2	41,2	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Figura 3 Dimensión factores externos



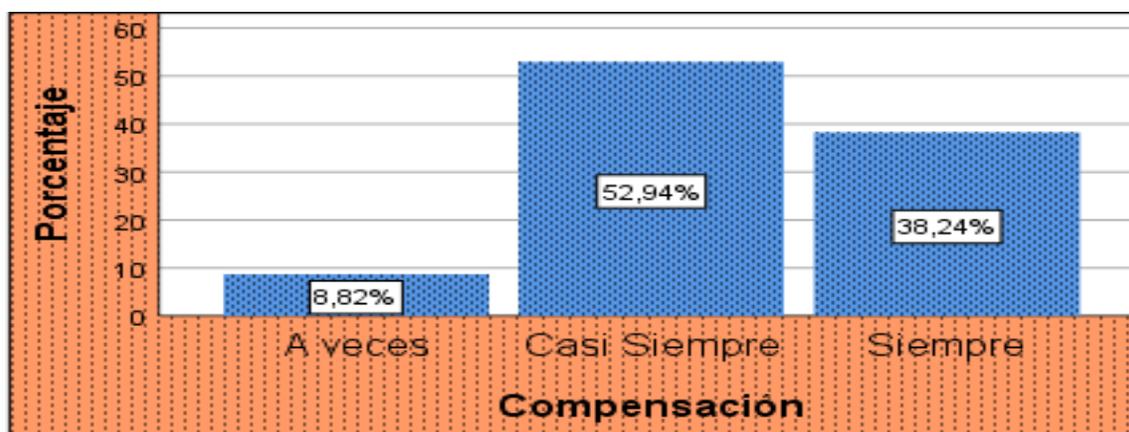
Interpretación:

En la tabla y la figura 3 en relación con la dimensión factores externos señala que el 52,94% de los encuestados manifestaron que en la empresa Consorcio Chuam Sac la rotación de personal suele suceder casi siempre por los factores externos, en tanto el 41,18% de los encuestados expresaron que aquello se da siempre por los mismos motivos, y el 2,94% respondieron que esto puede pasar a veces y casi nunca.

Tabla 4 Dimensión compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	8,8	8,8	8,8
	Casi siempre	18	52,9	52,9	61,8
	Siempre	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 4 Dimensión compensación



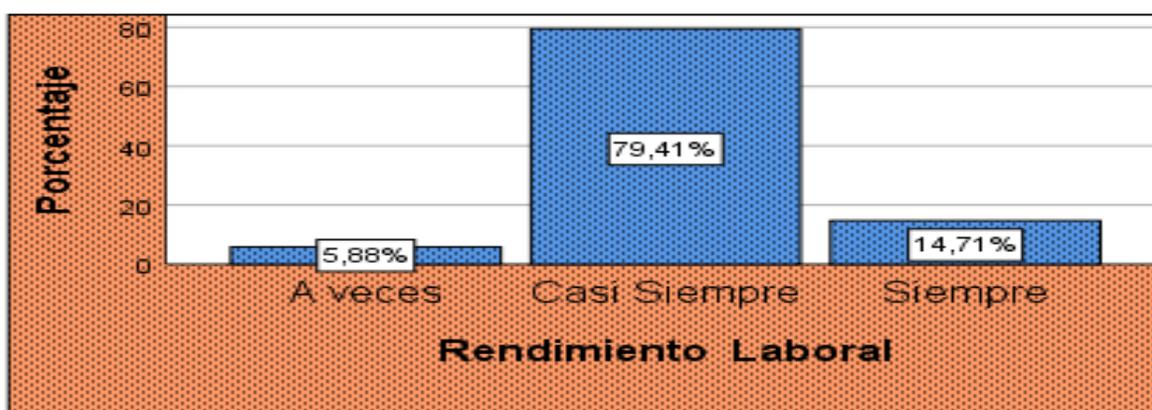
Interpretación:

En la tabla y figura 4 se presenta los datos adquiridos en relación con la dimensión compensación, en donde el 52,94% de los encuestados de la empresa Consorcio Chuam Sac manifestaron que, la rotación de personal se da casi siempre por la falta de compensación, en tanto el 38,24% de los encuestados expresaron que tales motivos se dan siempre por el mismo caso, y el 8,82% respondieron que aquello puede suceder solo a veces.

Tabla 5 Variable rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,9	5,9	5,9
	Casi siempre	27	79,4	79,4	85,3
	Siempre	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 5 Variable rendimiento laboral



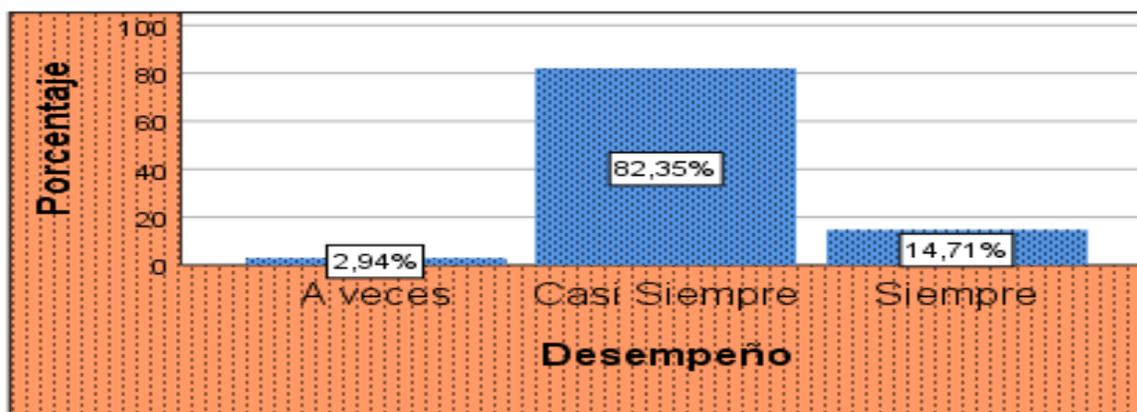
Interpretación

La tabla y figura 5, se observa los resultados adquiridos en la aplicación del cuestionario de la variable rendimiento laboral, donde los colaboradores de la empresa Consorcio Chuam Sac respondieron 79,41% se ve afectado el rendimiento laboral de la empresa casi siempre, en tanto el 14,71% de los encuestados consideraron que esto sucede y perjudica siempre, pero para el 5,88% aquello suele pasa solo a veces.

Tabla 6 Dimensión desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,9	2,9	2,9
	Casi siempre	28	82,4	82,4	85,3
	Siempre	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 6 Dimensión desempeño



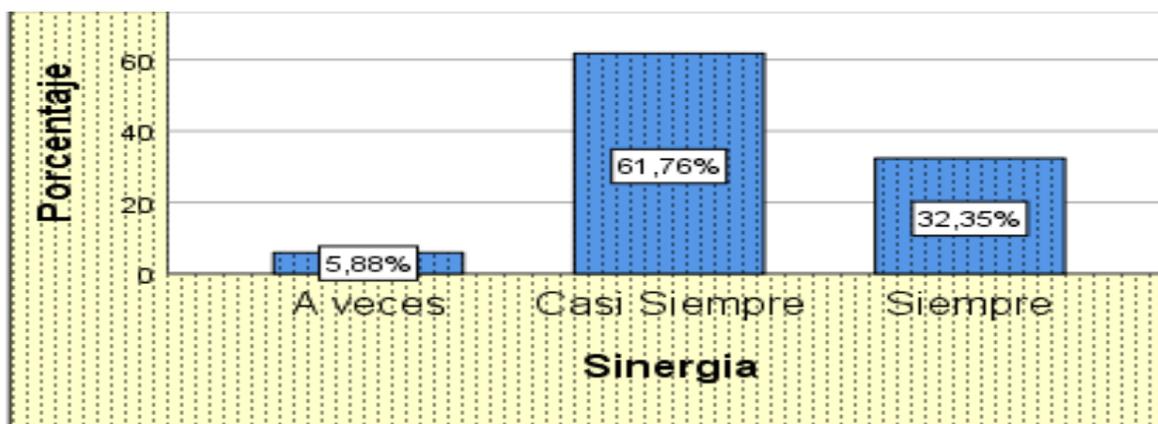
Interpretación

Sobre la tabla y figura 6 presenta los datos alcanzados en relación con la dimensión desempeño, los cuales indican que según el 82,35% de los encuestados en la empresa Consorcio Chuam Sac casi siempre se evalúa el desempeño del personal con el fin de realizar los ajustes indispensables para lograr los fines requeridos, en tanto para el 14,71% esta situación se presenta siempre. En cambio, el 2,94% respondieron que eso se da esporádicamente a veces.

Tabla 7 Dimensión sinergia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,9	5,9	5,9
	Casi siempre	21	61,8	61,8	67,6
	Siempre	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 7 Dimensión desempeño



Interpretación:

Sobre la tabla y figura 7 se presentan los datos relacionados con la dimensión sinergia, para el 61,76% de los encuestados de la empresa Consorcio Chuam Sac, manifestó que casi siempre se requiere un trabajo en grupo para obtener las metas y los objetivos requeridos, el 32,35% del personal consultado manifestó que la sinergia es siempre lo más primordial, y el 5,88% manifestó que es necesario solo a veces.

4.2. Estadística inferencial

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Tabla 8 Correlación de rotación personal y rendimiento laboral

			Rotación Personal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Rotación Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,201
		Sig.(bilateral)	.	,254
		N	34	34
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,201	1,000
		Sig.(bilateral)	,254	.
		N	34	34

Interpretación:

Sobre la tabla 8 se puede observar el resultado de los datos relacionados con la correlación entre la variable rotación personal y el rendimiento laboral, mediante Rho de Spearman se adquirió un coeficiente de 0,201 lo que indica una correlación positiva media entre las variables. Con base en la regla ($\text{Sig. } 0.254 \geq 0.05$), se acepta la hipótesis nula, esto es, no existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022 y, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Tabla 9 Correlación de rendimiento laboral y factores internos

			Rendimiento Laboral	Factories Internos
Rho de Spearman	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,331
		Sig.(bilateral)	.	,056
		N	34	34
	Factores Internos	Coeficiente de correlación	,331	1,000
		Sig.(bilateral)	,056	.
		N	34	34

Interpretación:

En la tabla 9 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la variable rendimiento laboral y la dimensión factores internos, mediante Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,331, lo cual indica una correlación positiva media entre ambos, en relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. 0.056 ≥ 0.05) de modo que se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir, No existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022 y, se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre los factores Externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre los factores Externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Tabla 10 Correlación de rendimiento laboral y factores externos

			Rendimiento Laboral	Factores Externos
Rho de Spearman	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,013
		Sig.(bilateral)	.	,943
		N	34	34
	Factores Externos	Coeficiente de correlación	-,013	1,000
		Sig.(bilateral)	,943	.
		N	34	34

Interpretación:

En la tabla 10 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la variable rendimiento laboral y la dimensión factores externos, mediante de Rho de Spearman se obtuvo como producto un coeficiente Rho de -0,013 lo cual indica que existe una correlación negativa media entre ambos, basado en la regla (Sig. 0,943 \geq 0.05) se acepta la hipótesis nula, esto es no existe una relación significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022 y, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022

Tabla 11 Correlación de rendimiento laboral y compensación

		Rendimiento		
			Laboral	Compensación
Rho de Spearman	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,230
		Sig.(bilateral)	.	,190
		N	34	34
	Compensación	Coeficiente de correlación	,230	1,000
		Sig.(bilateral)	,190	.
		N	34	34

Interpretación:

En esta tabla 11 se puede ver los resultados relacionados con la correlación de la variable rendimiento laboral y la dimensión compensación, mediante Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,230, lo que indica una correlación positiva media entre ambos, en relación basada en la regla (Sig. 0.190 \geq 0.05) se acepta la hipótesis nula, esto describe que no existe relación significativa entre compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022 y se rechaza la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Después de llevar a la práctica en el siguiente estudio el análisis descriptivo e inferencial, nuestro objetivo general es determinar la relación que existe entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam Lima – 2022, donde aquello se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de la variable rotación de personal donde los trabajadores de la empresa Consorcio Chuam Sac, respondieron en un 64,71% que casi siempre la organización enfrenta la renuncia de sus trabajadores, en cuanto al rendimiento laboral donde los trabajadores de dicha empresa ya antes mencionada respondieron 79,41% se ve afectado el rendimiento laboral de la empresa casi siempre, por otro lado, se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la variable de rotación de personal y el rendimiento laboral mediante Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,201 lo que indica una correlación positiva media entre las variables.

Con base en la regla ($\text{Sig. } 0.254 \geq 0.05$), se acepta la hipótesis nula, es no existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022. Aquellos resultados también coinciden con lo expuesto por Hunde (2019) en su estudio, donde sugiere que el salario es una de las principales causas de la rotación del personal, también demostró que la rotación de personal causa una reducción en prestación de servicios eficaces a los clientes y se refleja mal en la imagen de la empresa. Estos resultados también difieren con las investigaciones de Zayana, (2020) en lo cual tuvo el fin de determinar el nivel de rotación de empleados, identificando las principales causas y como esto afecta en el rendimiento laboral. La rotación involuntaria se considera la más ventajosa para la empresa, mientras que la rotación voluntaria siempre tiene un impacto que va a perjudicar el rendimiento laboral de la empresa.

Y siguiendo con base a los resultados obtenidos por Cali (2019) definiendo que la rotación de personal se da por la inconformidad e insatisfacción de un empleado o por decisión del empleador al prescindir de este, las causas de rotación del personal muchas veces se dan por varias razones y en las áreas con el mayor nivel de rotación el impacto afecta en la productividad y rendimiento laboral por ello ocasionando altos costos y daños en la empresa, y perjudicando la imagen o perspectiva de la compañía.

Con siguiente al objetivo específico 01 de la investigación fue reconocer la relación entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Según los estudios realizados, los datos obtenidos en relación con la dimensión Factores Internos, donde señala que el 58,88% de los encuestados manifestaron que en la empresa Consorcio Chuam Sac, la rotación de personal se da casi siempre por factores internos, como también se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la variable rendimiento laboral y la dimensión factores internos, mediante Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0,331 lo cual indica una correlación positiva media entre ambos, en relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. 0.056 \geq 0.05) de modo que se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir, no existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral en dicha empresa ya antes mencionada.

Igual como refiere los resultados de Barnes, (2021), en su estudio menciona que el mayor caso las personas casi siempre renuncian debido a su jefe y nos sugiere para retener al personal, se debe encontrar la manera de mantenerlos felices y sentirse apreciados y se debe asegurar de que reciban una buena retroalimentación adecuada porque el personal necesita para aprender y desarrollarse en algunos de los casos no se les paga bien o simplemente la empresa no valora a su equipo de trabajadores, por tal motivo ¡la empresa no podrá retenerlos!. Y siguiendo con los acontecimientos sobre lo estudiado para Ferrer, (2020) en sus investigaciones su objetivo fue encontrar la relación que existe entre la rotación interna del personal y el rendimiento laboral, por lo cual describe los diversos factores; los empleados no solo se van por el factor monetario, también pueden deberse a otros factores como el clima laboral, presión laboral y afirma que los trabajadores si tienen en cuenta el salario como un factor para tomar cualquier decisión de desvincularse y finalmente renunciar.

De igual manera Samia et al., (2017) difiere que los factores como el estrés laboral, seguridad laboral y promoción de oportunidades, trabajo, satisfacción fueron examinados a determinar su relación con la intención de rotación. Revelando el número de características como el género, la calificación del nivel educativo y la

experiencia laboral que tiene cada personal y estos factores si influyen en la rotación del personal y rendimiento laboral, dando un impacto diverso para la contratación o prescindir del servicio del personal.

Con referente al objetivo específico 02, es analizar la relación entre factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022, en relación con la dimensión factores externos señala que el 52,94% de los encuestados manifestaron que en la empresa consorcio Chuam Sac, la rotación de personal suele suceder casi siempre por los factores externos y en aplicación de inferencial se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la variable rendimiento laboral y la dimensión factores externos, mediante la Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de $-0,013$ lo que indica que existe una correlación negativa media entre ambos, basado en la regla ($\text{Sig. } 0,943 \geq 0,05$) se acepta la hipótesis nula, esto es no existe relación significativa entre los factores Externos y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Tales estudios también difieren con Zayana, (2020) donde investigó los factores que contribuyen a la rotación de colaboradores en el sector público, identificando las principales causas de las cuales identificó que la rotación voluntaria ocurre cuando un empleado se va como resultado de sus acciones o decisión propia, rotación voluntaria por factores externos siempre tiene un impacto que va perjudicando el rendimiento laboral de la empresa. Con base a lo estudiado por Wankasem et al., (2019) en su estudio de análisis de datos estadísticos con relación sobre el factor personal como el género, la edad, el período de trabajo tenía un nivel diferente en la intención de menos rotación, en cambio, el empleado que tenía educación superior a licenciatura tenía mayor intención de rotación.

Concluyendo con los resultados el factor de satisfacción laboral no afectó la Intención de rotación de personal, al igual que Arrojo et al., (2021) la rotación personal obtuvo como resultado de correlación negativa moderada, seguidamente, se llegó a la conclusión que si existe una relación inversa entre rotación personal y rendimiento laboral.

Siguiendo con el objetivo específico 03, es establecer la relación entre compensación y el rendimiento de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022, se presenta los datos obtenidos en relación con la dimensión compensación, en donde el 52,94% de los encuestados de dicha empresa manifestaron que, la rotación de personal se da casi siempre por la falta de compensación y también se puede ver los resultados relacionados con la correlación de la variable rendimiento laboral y la dimensión compensación, mediante Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,230 lo cual indica una correlación positiva media entre ambos, en relación basada en la regla (Sig. $0.190 \geq 0.05$) se acepta la hipótesis nula, esto describe que no existe relación significativa entre compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

Con base a lo estudiado por Torreblanca, (2016) su estudio fue identificar los motivos que propician la rotación de personal y dar algunas sugerencias relacionadas con el tema y sus causas fundamentales, donde nos informa que los empleados no solo se marchan por dinero y afirma que los trabajadores si tienen en cuenta el salario como un factor para tomar decisión de desvincularse de la empresa donde trabajan. En cuanto a Ferrer, (2020) en sus investigaciones describe los diversos factores; también pueden deberse a otros factores donde los trabajadores si tienen en cuenta el salario como un factor para tomar cualquier decisión de renunciar, por otro lado, en la actualidad los colaboradores ya tienen la intención de quedarse en una empresa por muchos años; sin embargo, buscan la manera de desarrollar sus habilidades tanto como pueden y crecer dentro de la misma, y como resultado estarán disponibles a mejores puestos y oportunidades laborales.

Y basándonos en lo estudiado por Samia et al., (2017) difiere que los factores si influyen en la rotación de personal y rendimiento laboral, dando un impacto diverso para la contratación o prescindir del servicio del personal; este estudio ayudará a las organizaciones para diseñar políticas de gestión de recursos humanos para satisfacer las expectativas de diferentes grupos de empleados que reducirá la intención de rotación de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado las discusiones en la siguiente investigación, donde el objetivo fue determinar la relación que existe entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam Lima – 2022. Se concluyen de la siguiente manera:

1. En relación con el objetivo general se concluye que existe un coeficiente de 0,201, lo que indica una correlación media entre las variables rotación personal y rendimiento laboral. Con base en la regla (Sig. 0.254 \geq 0.05), se acepta la hipótesis nula, esto es no existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.
2. En relación con el objetivo específico 01 se concluye que existe un coeficiente de 0,331, lo que indica una correlación positiva media entre ambos y en relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. 0.056 \geq 0.05) de modo que se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir, No existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.
3. En relación con el objetivo específico 02 se concluye que existe un coeficiente de -0,013, lo cual indica que existe una correlación negativa media entre ambos, donde se puede afianzar basado en la regla (Sig. 0,943 \geq 0.05) donde, se acepta la hipótesis nula, esto es no existe relación significativa entre los factores Externos y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.
4. En relación con el objetivo específico 03 se concluye que existe un coeficiente de 0,230, lo cual indica una correlación positiva media entre ambos, y también basado en la regla (Sig. 0.190 \geq 0.05) se acepta la hipótesis nula, esto describe que no existe relación significativa entre la dimensión de compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para poder mejorar el buen rendimiento laboral y bajar la rotación del personal de la empresa Consorcio Chuam SAC, según el objetivo general se recomienda al Gerente de RR. HH. debe organizarse para diseñar políticas de gestión de recursos humanos para satisfacer las expectativas de diferentes grupos de empleados que reducirá la intención de rotación de los empleados, debe establecer cambios en las normas y políticas o programas de retención del talento humano en la empresa, con el fin de explorar los efectos en el desempeño y rendimiento laboral de los empleados e identificando las principales causas y como esto afecta en el rendimiento laboral, y como mediador e influyente el gerente debe acabar con la inconformidad e insatisfacción del empleado con el fin de mejorar la imagen de la empresa, de no cambiar esto seguirá provocando grandes costos y daños a dicha empresa, y perjudicando la imagen o perspectiva de la compañía.

2. Se recomienda a la empresa según el objetivo con relación al factor interno al gerente de RR. HH. que debe de brindarle un buen clima laboral, un ambiente salubre en lo físico y psicológicamente en la empresa consorcio Chuam SAC, debe priorizar el bienestar y seguridad de sus colaboradores, debe encontrar la manera de mantenerlos felices y sentirse apreciados, se recomienda evaluar cada cierto tiempo con el fin de conocer sus debilidades y fortalezas y como sus cualidades en equipo o ya sea individual, también el liderazgo y profesionalismo con el que hace sus deberes en su área de trabajo, y cuáles tiene que mejorar. También debe asegurar de que reciban una buena retroalimentación adecuada porque el personal necesita para aprender y desarrollarse, en algunos de los casos no se les paga bien o simplemente la empresa no valora a su equipo de trabajadores, por tal motivo el empleado decide desvincularse y finalmente renunciar y por esto ¡la empresa no podrá retenerlos!

3. Se recomienda a la empresa consorcio Chuam SAC; según el objetivo con relación al factor externo para el buen rendimiento laboral debe de interactuar con sus colaboradores, escuchar y comprender sus problemas externos, esto para hacerlo sentir lo importante que es para la institución prácticamente crear relaciones humanas

y francas. También se recomienda darle la oportunidad de hacer línea de carrera para que puedan aportar en decisiones organizacionales. Esto puede ayudar a no decidir a renunciar y no buscar otras oportunidades laborales. El gerente debe contratar personal establecido y adecuado, con el perfil requerido, con habilidades y conocimientos, que tenga las técnicas necesarias para no cometer falencias al momento de cumplir y realizar sus deberes, así finalmente parar con el fenómeno de rotación de personal.

4. Se recomienda a la empresa consorcio Chuam SAC; según el objetivo con relación a la compensación para retener el personal y tener un buen rendimiento laboral, tomar en cuenta primero el factor monetario, por ello debe brindarles un buen salario que esté acorde con el mercado laboral y con todos los beneficios sociales de ley. También se recomienda compensar por los logros obtenidos en sus tareas asignadas ya sea personal o en equipo, deben ser reconocidos con bonos o vales con el medio que mejor se acomode a sus necesidades del trabajador, definitivamente esto motivará a no renunciar y brindar un buen rendimiento laboral, incorporar actividades de integración con un sistema de incentivos, con el fin de fidelizar, en la actualidad los colaboradores ya tienen la intención de quedarse en una empresa por muchos años; sin embargo, buscan la manera de desarrollar sus habilidades y crecer dentro de la misma, y estarán disponibles a mejores puestos y oportunidades laborales.

Referencias

- Ali, M. (2018). *ECONSTOR*. Recuperado el 30 de septiembre de 2022, de ECONSTOR: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188345/1/pjcss424.pdf>
- Allen, D. G. (2012). *Gestión de la rotación de empleados*. Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de <https://www.oreilly.com/library/view/managing-employee-turnover/9781606493403/>
- Arroy, M. (Lima). *Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto*. Callao, Lima, Peru. Recuperado el 24 de Septiembre de 2022
- BambooHR. (s.f.). Recuperado el 16 de octubre de 2022, de <https://www.bamboohr.com/hr-glossary/employee-turnover/>
- Barnes, J. (21 de septiembre de 2021). *Como reducir la rotacion de personal y mejorar el bajo rendimiento*. *Forbes*. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <https://www.forbes.com/sites/theyec/2021/09/21/how-to-reduce-employee-turnover-and-improve-poor-performance/?sh=6fc265f7731a>
- Becerra, N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa*. Lima. Recuperado el 23 de Septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bin, A. S. (8 de enero de 2016). *The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement*. *JISSUES*, Vol.4 (1), pp. 1. Recuperado el 20 de septiembre de 2022, de <https://journalissues.org/wp-content/uploads/sites/4/2020/04/Abdulwahab.pdf>
- Campell McCloy, O. y. (1993). *Definicion de Rendimiento Laboral*. 122. Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Carhuapoma, Y. (2019). *Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad*. Piura, Lima: Ucv. Recuperado el 22 de Septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60073/Carhuapoma_RYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0cOGshxEAl5QVka0hHNv_Clz m34Ilz0YvB4AuDbLg91GHN90YhsmjCUwM
- Cattaneo, G. (15 de Julio de 2019). *Coaching Empresarial global*. Recuperado el 17 de octubre de 2022, de <https://guidocattaneo.com/sinergia-liderazgo/#:~:text=La%20sinergia%20mejora%20el%20clima,las%20propiedades%20de%20los%20sistemas.>

- Chavez. (2017). *Tipo de Investigacion Aplicada*.
- Chiavenato. (1999). Impacto de rotacion de personal en una empresa. Recuperado el septiembre de 16 de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Chiavenato. (2002). APORTES DE LAS COMPENSACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17691/MedinaRojasAndreaEsperanza2018.pdf?sequence=2>
- Chiavenato. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Recuperado el 02 de octubre de 2022, de <https://1library.co/article/rotaci%C3%B3n-personal-libro-administracion-recursos-humanos-chiavenato-pdf.zxxlm7oz>
- Das. (2013). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en una empresa. *Llibre Empresa*, 16(1). Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de file:///C:/Users/acer/Downloads/libreempresa,+Libreempresa_enero-junio_2018_64-78.pdf
- Espinoza, L. (2016). Universo, Muestra y Muestreo. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- Fariñas, e. a. (2010). tipos de investigacion. *Rol de Medios UDO*. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Ferrer, J. (2020). Relacion entre rotacion de personal y rendimiento laboral en los axuliars de almacen de APM Terminals. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 16 de octubre de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/69a6cb5b-6808-407d-8595-0570ca240a64/content>
- Galarza. (2000). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras. *contexto*. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Goessl, L. (14 de diciembre de 2015). Impacto interno y externo de la alta rotación de empleados. *the Washington Post Job*. Recuperado el 17 de Octubre de 2022, de <https://jobs.washingtonpost.com/article/internal-and-external-impact-of-high-employee-turnover/>

- Hernández Checa, G. (2021). Rotación de personal y la Productividad de los trabajadores de una. Lima, Callao, Lima: Ucv. Recuperado el 26 de Septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83265/Hern%C3%a1ndez_CGJ-Suarez_AMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- HSE Tools Excellence*. (19 de Noviembre de 2020). Recuperado el 17 de octubre de 2022, de <https://hse.software/2020/11/19/como-definir-el-impacto-de-factores-externos-en-el-sistema-de-gestion-hse/#:~:text=Los%20factores%20externos%20de%20la,si%20pueden%20ser%20controlados%20internamente.>
- Hunde, A. (2019). Factores que influyen en la rotación de empleados y su Efecto sobre la organización Actuación: El caso de Harar Fábrica de cerveza, Estados regionales de Oromia. Recuperado el 16 de octubre de 2022, de https://www.academia.edu/40431551/Factors_Influencing_Employee_Turnover_and_Its_Effect_on_Organizational_Performance_The_Case_of_Harar_Beer_Factory_Oromia_Regional_s
- Kluwer, W. (s.f.). Rendimiento laboral y desempeño. *La ley*. Recuperado el 18 de octubre de 2022, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztlUouLM_DxblwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE#:~:text=El%20rendimiento%20laboral%20es%20el,las%20tareas%20y%20funciones%20encomendadas.
- Kokemuller, N. (december de 21 de 2021). Internal and external factors that affect employee engagement. *CHRON*. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://work.chron.com/internal-external-factors-affecting-employee-engagement-31069.html>
- Kosela, A. (2020). The influence of staff turnover on job motivation and job performance of employees in the IT sector: the results of empirical research. doi: https://doi.org/10.23762/FSO_VOL8_NO1_3
- KPI*. (s.f.). Recuperado el 17 de octubre de 2022, de <https://www.kpiestudios.com/indicadores-compensaciones>
- Mariandeaguiar. (2016). tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos. *saberMetodologia*. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Medrano, S. M. (Julio de 2011). Sinergia en el ambiente de trabajo. Recuperado el 18 de octubre de 2022, de <https://www.eumed.net/rev/cccss/13/smm.htm>

- Merino, J. P. (2014). *Definicion y Rendimiento laboral*. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de Definicion: <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Merino, J. P. (2017). *Definicion. De*. Recuperado el 17 de octubre de 2022, de <https://definicion.de/desempeno/>
- Merwe, M. v. (2022). *People Managing People*. Recuperado el 22 de septiembre de 2022, de <https://peoplemanagingpeople.com/articles/employee-retention-statistics/>
- Miao, S. (1 de Mayo de 2020). *Sustainability*, p,1-18. Recuperado el 25 de Septiembre de 2020, de file:///C:/Users/acer/Downloads/sustainability-12-03630.pdf
- Morales Cartaya, A. (2009). APORTES DE LAS COMPENSACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL. Cuba. Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17691/MedinaRojasAndreaEsperanza2018.pdf?sequence=2>
- Motowidlo. (2003). ¿Ques es el rendimiento laboral? 86. Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Robbins. (1998). rotacion de persona. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Salessi, G. &. (2016). *Teseopress*. Recuperado el 17 de Octubre de 2022, de <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/>
- Samia Shabnaz, R. S. (2017). *Factors Influencing Employee Turnover Intention: A Case Study on Bangladeshi Pharmaceutical Company. Bangladesh*. Recuperado el 17 de octubre de 2022, de https://www.academia.edu/73080508/The_Factors_Influencing_Turnover_Intention_among_Employees_A_Case_Study_on_Pharmaceutical_Company_of_Bangladesh
- Sattayanuchit, W. (10 de Junio de 2019). Factors Affecting Employee Turnover Intentions. *Researchgate*, 8(1), 61. Recuperado el 25 de Septiembre de 2022
- Schultz. (1994). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

- Scwreett. (1981). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Smith. (1989). *Estudio de la Rotación del Personal Administrativo en una pequeña Empresa*. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8319/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torreblanca, V. y. (2016). Causas de la rotación del personal operario de la empresa. La Joya, Arequipa, Peru. Recuperado el 18 de septiembre de 2022
- Velasquez. (2005). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE DETERMINA LA ALTA ROTACION DE LOS EMPLEADOS. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wankasem et al. (2019). Factors Affecting Employee Turnover Intentions of a Pharmaceutical. Tailandia. Recuperado el 06 de octubre de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Wankasem-Sattayanuchit/publication/357648277_Factors_Affecting_Employee_Turnover_Intentions_of_a_Pharmaceutical_Company_in_Ayutthaya_Province/links/61d7ea41da5d105e55236ac9/Factors-Affecting-Employee-Turnover-Intention
- Wigmore, I. (2015). *WhatIs.com*. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <https://www.techtarget.com/whatis/definition/population>
- Yadira, C. (2009). VALIDEZ Y CONFIABILIDAD de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACION*, 33. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Yepes, L. E. (2004). ¿QUE ES SINERGIA? Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <https://luiseduardoyepesc.wordpress.com/about/que-es-sinergia/>
- Zayana, M. (december de 2020). "The Factors Contributing to Labor Turnover in Tanzania Public Sectors; A case of Tanzania Electric Supply Company Limited (Headquarter-Dar es Salaam)". (google, Trad.) Tanzania. Recuperado el 16 de octubre de 2022, de http://41.59.85.71/bitstream/handle/11192/4554/MSc-HRM-DCC_Zayana%20Manento_2020.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	instrumentos
Rotación De Personal	Es el volumen de personas que entran y salen de una empresa, esto se ve reflejado a través de un índice mensual o anual, con la finalidad de comparar las entradas y salidas del personal. (Chiavenato, 2009)	para desarrollar la variable se medirá mediante un cuestionario y una encuesta, basándonos en las preguntas sobre los factores internos, externos y como también en sus indicadores e instrumentos.	Factores Internos	Ascensos Clima laboral Línea de carrera	Técnica: Encuesta
			Factores Externos	Familia Propuesta laboral	Instrumento: Cuestionario
Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral es la productividad y la eficacia de los trabajadores. Gabini & Salessi, (2016).	La definición operacional se medirá por medio de 2 dimensiones y sus indicadores.	Desempeño	Eficiencia Efectividad Eficacia	
			Sinergia	Trabajo en equipo Compromiso	

Anexo 2 matriz de consistencia

Tema: Rotación de personal y su relación con el rendimiento laboral en una empresa privada Consorcio Chuam SAC Lima – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Método
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Diseño: No Experimental Correlacional
¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima - 2022?	determinar la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam Lima – 2022.	Existe relación significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	Tipo: Correlacional descriptivo Enfoque: Cuantitativa
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Población: 34 Muestra: 10
¿Cuál es la relación entre factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022?	a) identificar la relación entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	a) existe relación significativa entre los factores internos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022?	b) Analizar la relación entre factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	b) existe relación significativa entre los factores externos y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022?	c) establecer la relación entre la compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	c) existe relación significativa entre la compensación y el rendimiento laboral de la empresa Consorcio Chuam SAC Lima – 2022.	Método de análisis: Likert, ordinal

Anexo 3 Carta de autorización de la empresa Consorcio Chuan SAC. para realizar la investigación.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

23, de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus San Juan de Lurigancho

A través del presente, VICTOR CHUCHULLO COLQUE, identificado (a) con DNI N° 10036232 representante de la empresa Consorcio CHUAM SAC con el cargo de SUB GERENTE, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

FLORES VILLA INES MARLENI

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.

Si *No*

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Si *No*

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

CONSORCIO CHUAN S.A.P.
Victor Chuchullo Colque
SUB GERENTE

.....
VICTOR CHUCHULLO COLQUE
SUB GERENTE

Anexo 4 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario para la variable 1 rotación de personal

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, n marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: factores internos						
1	La falta de línea de carrera es un motivo para renunciar.					
2	Falta de capacitaciones por parte de la empresa siempre son motivos de mi renuncia.					
3	Escases de oportunidades para hacer línea de carrera incentiva mi retiro de la empresa.					
4	Falta de empatía por parte del empleador.					
5	Demasiadas horas extras sin remuneración me dan la opción de abandonar mi centro de labor.					
Dimensión: factores externos						
6	Falta de tolerancia ante cualquier imprevisto suscitado fuera del trabajo es motivo de mi renuncia.					
7	Una propuesta laboral en otra empresa con mejores oportunidades, es un buen motivo para mi retiro.					
8	Incumplir con los horarios establecidos por las normas y políticas de la empresa dan motivo de mi renuncia.					
9	Un accidente grave de salud es un fin de mi retiro					
10	los problemas personales y familiares son prioridades que dan a decidir a renunciar.					
Dimensión: compensación						
11	cuando la remuneración no está acorde con el trabajo que realizo.					
12	Por no contar con beneficios sociales de ley de acuerdo con el mercado laboral.					
13	Realizo con eficiencia y eficacia la labor encomendada.					
14	Cuando no están acorde los bonos, incentivos económicos y un reconocimiento según la labor encomendada.					
15	Los bonos y las remuneraciones no son otorgadas por cumplimiento de las metas establecidas son un fin de retiro.					

Cuestionario para la variable 2 rendimiento laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: desempeño						
1	Logro el objetivo y meta con la tarea otorgada en un tiempo definido.					
2	Tengo la efectividad en la producción de los trabajos asignados.					
3	Los recursos asignados para la producción por la empresa son motivo para llegar a la meta requerida.					
4	Si la meta asignada no se cumple en el menor tiempo posible, eso me desmotiva.					
5	Falta de motivación y entrega retrasan para lograr a los objetivos deseados.					
Dimensión: sinergia						
6	Falta de compañerismo desmotiva en la hora de llegar al objetivo deseado.					
7	El trabajo en equipo siempre será un factor muy importante para lograr las metas asignadas.					
8	La falta de recompensa y reconocimiento por lograr las metas en grupo desmotivan mi rendimiento.					
9	El escaso sentido de equipo en la empresa motiva el deseo a renunciar.					
10	Los valores y la ética con los compañeros son un factor importante para lograr un buen trabajo en equipo.					

Este cuestionario será validado por 3 expertos.

Nº	ESPECIALISTA	GRADO	RESULTADO
1	Chávez Vera, Kerwin Jose	Dr.	Aplicable
2	Africa del Valle Calanchez Urribarri	Dra.	Aplicable
3	Abraham Edgard Canahuire Montufar	Dr.	Aplicable

Anexo 5 validaciones de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Dr. Chávez Vera, Kerwin Jose**

Institución donde labora: **Universidad Cesar Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1 ROTACIÓN DE PERSONAL**

Autor (s) del instrumento (s): **Flores Villa Inés Marleni**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá Analizar, escribir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

firma

Lima, 14 de noviembre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2 RENDIMIENTO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Flores Villa Inés Marleni

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá Analizar, escribir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C. E. 003058624
Docente Investigador®

firma

Lima, 14 de noviembre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Dr. Africa Del Valle Calanchez Urribarri**

Institución donde labora: **Universidad Cesar Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1 ROTACIÓN DE PERSONAL**

Autor (s) del instrumento (s): **Flores Villa Inés Marleni**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá Analizar, escribir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46



Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

firma

Lima, 14 de noviembre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Dr. Africa Del Valle Calanchez Urribarri**

Institución donde labora: **Universidad Cesar Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2 RENDIMIENTO LABORAL**

Autor (s) del instrumento (s): **Flores Villa Inés Marleni**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá Analizar, escribir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46


Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

firma

Lima, 14 de noviembre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. ABRAHAM EDGARD CANAHUIRE MONTUFAR

Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1 ROTACIÓN DE PERSONAL

Autor (s) del instrumento (s): Flores Villa Inés Marleni

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá Analizar, escribir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL					28	15	
						43	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43



Dr. Abraham Edgard Canahuire Montufar
DNI. 23961090
CORLAD 01657

Lima, 14 de noviembre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. ABRAHAM EDGARD CANAHUIRE MONTUFAR

Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2 RENDIMIENTO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Flores Villa Inés Marleni

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá Analizar, escribir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					32	10
		42				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

42



Dr. Abraham Edgard Canahuire Montufar
DNI. 23961090
CORLAD 01657

Lima, 14 de noviembre del 2022

Anexo 6 Confiabilidad y fiabilidad para la variable 1 rotación personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	15

Anexo 7 Confiabilidad y fiabilidad para la Variable 2 Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	10

Anexo 8 Fórmula para determinar la muestra.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot N - 1 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

N= Tamaño de la población

Z= Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e= Error de estimación máximo aceptado

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q= (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Anexo 9 Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotacion Personal	,333	34	,000	,762	34	,000
Rendimiento Laboral	,430	34	,000	,616	34	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 9

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Anexo 10 grados de relación según coeficiente de correlacion

Grado de relación según coeficiente de correlación.

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

Fuente: Basada en (Hernández & Fernández, 1998).

Anexo 11 tabla de información de base de datos recolectados

VARIABLE I: ROTACION PERSONAL																			Total de la Variable	Promedio de la Variable
N- de trabajadores	Pregunta N° 1	Pregunta N° 2	Pregunta N° 3	Pregunta N° 4	Pregunta N° 5	Promd. Dimension Factor Interno	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	Pregunta N° 8	Pregunta N° 9	Pregunta N° 10	Promd. Dimension D. Factor Externo	Pregunta N° 11	Pregunta N° 12	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	Pregunta N° 15	Promd. Dimension Compensacion		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4
2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	70	5
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	66	4
4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	67	4
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	67	4
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	67	4
7	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70	5
8	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	66	4
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	71	5
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57	4
11	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	51	3
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	69	5
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	66	4
14	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	65	4
15	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	52	3
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	63	4
17	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	69	5
18	1	2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	4	5	5	3	4	4	46	3
19	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	63	4
20	4	1	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	51	3
21	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	64	4
22	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70	5
23	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	66	4
24	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	66	4
25	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66	4
26	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	63	4
27	3	2	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	52	3
28	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	64	4
29	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	61	4
30	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	67	4
31	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	66	4
32	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5
33	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	65	4
34	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57	4

VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL													Total de la Variable	Promedio de la Variable
N. de trabajadores	Pregunta N° 1	Pregunta N° 2	Pregunta N° 3	Pregunta N° 4	Pregunta N° 5	Promd. Dimensión Desempeño	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	Pregunta N° 8	Pregunta N° 9	Pregunta N° 10	Promd. Dimensión Sinergia		
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	4
2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5
3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46	5
6	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44	4
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5
8	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44	4
9	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4
11	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3
12	4	5	5	2	4	4	2	4	4	5	5	4	40	4
13	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	43	4
14	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	44	4
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45	5
16	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	43	4
17	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4
18	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	39	4
19	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	42	4
20	5	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	39	4
21	5	4	4	2	5	4	3	5	5	4	5	4	42	4
22	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39	4
23	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	42	4
24	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	34	3
25	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	39	4
26	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4
27	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	41	4
28	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4
29	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	40	4
30	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	39	4
31	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4
32	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	41	4
33	3	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	41	4
34	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	41	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y su relación con el rendimiento laboral en una empresa privada CONSORCIO CHUAM SAC Lima – 2022", cuyo autor es FLORES VILLA INES MARLENI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 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, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 07:46:32

Código documento Trilce: TRI - 0523818