



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“ROTACION DE PERSONAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA EN
LA EMPRESA JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL DISTRITO
DE CARABAYLLO, AÑO 2014”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

WILSON ANSELMO AVILA ROMERO

ASESOR

Dr. LEÓN ESPINOZA LESSNER AUGUSTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2014



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

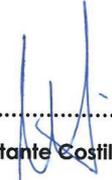
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **AVILA ROMERO WILSON ANSELMO** cuyo título es: "

"ROTACION DE PERSONAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA EN LA EMPRESA JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL DISTRITO DE CARABAYLLO, AÑO 2014"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) Catorce (letras).

Los Olivos, 24 de noviembre de 2014


.....
Dr. Victor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Pedro Constante Castilla Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. León Espinoza Lessner Augusto
VOCAL

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

Dedicatoria

A dios y familia, por estar siempre a mi lado y de mi lado.

Agradecimiento

Mis profesores que he tenido, a mis padres y hermanos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Wilson Anselmo Ávila Romero con DNI N°45496023, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 24 de noviembre del 2014



Wilson Anselmo Ávila Romero

ÍNDICE

Caratula	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Página del jurado	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
II. MÉTODO	
2.1 Tipo y diseño de investigación	42
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3. Población, muestra y muestreo	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Procedimiento	51
2.6. Métodos de análisis de datos	
2.7. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	76
ANEXOS	79
Anexo A: Validación de instrumentos	80
Anexo B: Matriz de consistencia	92
Anexo C: Reporte del programa turnitin	95

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la empresa JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL. Distrito Carabayllo, año 2014. Este proyecto se realizó mediante el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, el nivel efectuado fue descriptivo correlacional, el tipo de desarrollo fue aplicada y técnica, y se utilizó para su propósito el diseño no experimental y de corte transversal. Por ello se tomó una muestra conformada por 57 trabajadores de la empresa constructora JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL e, para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesto por 40 preguntas en medición de la escala de Likert, luego de ello se midió el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado aceptable. La investigación continuó midiendo el nivel de correlación de las V1 y V2, se usó la prueba de Rho de Spearman, teniendo como resultado la correlación de 0,850, por lo tanto, la investigación concluye dando a conocer que existe una correlación positiva alta entre las variables rotación de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

Palabras claves: rotación de personal, eficiencia, rentabilidad.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between personnel turnover and efficiency in the company JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL. Carabayllo District, 2014. This project was carried out using the hypothetical deductive method with a quantitative approach, the level carried out was correlational descriptive, the type of development was applied and technical, and the non-experimental and cross-sectional design was used for its purpose. For this reason, a sample was taken consisting of 57 workers of the construction company JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL e, for the obtaining of data the survey technique was used and as an instrument the questionnaire, which was composed of 40 questions in measurement of the scale of Likert, after that, the level of reliability was measured with Cronbach's Alpha, with an acceptable result. The investigation continued measuring the level of correlation of the V1 and V2, Spearman's Rho test was used, resulting in the correlation of 0.850, therefore the investigation concludes by announcing that there is a high positive correlation between the rotation variables of personnel and efficiency in the company Jaipan Construction Company EIRL district of Carabayllo, year 2014.

Keywords: *staff turnover, efficiency, cost effectiveness.*

INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

1.1.1 En el contexto internacional

La Rotación de personal o también denominado turno; ha presentado problemas de dirección en las corporaciones o compañías empresariales de cualquier rubro a nivel mundial alrededor de dos siglos aproximadamente. Ya que, algunas empresas el nivel alto de rotación de trabajadores es un inconveniente serio; dado que, no se presta atención; ello influye en tener efectos impactos negativos en las empresas.

En este mismo orden; las entidades empresariales de macro, mediano y micro empresas en nuestro territorio o país, acostumbran a permutar o cambiar a sus trabajadores, por aspectos poco contundentes; ya que eluden presuntos quehaceres laborales, etcétera.

Asimismo, cabe recalcar que el cambio constante de trabajadores representa problemas para la institución, en referencia a gastos de capacitación, eficiencia del personal; puesto que, capacitar a un trabajador incluye tiempo e inversión; no obstante, el empleado no es competente en su totalidad por lo que el gasto de capacitación resulta prominente. Por otro lado, si luego de capacitar a los trabajadores, este es expulsado de la empresa en poco tiempo, es menester iniciar un nuevo proceso de captación de trabajadores y su previa capacitación por bien de la entidad; que además de oneroso, resulta ineficaz si se ampara una política de equilibrio laboral.

Además, es de mucha importancia resaltar que desde la revolución industrial las empresas y la producción encabezaron los principales y captaron mucha atención en la destemplanza de la eficiencia de necesidades y aumento de la riqueza. Ello, también arrasó con las entidades constructoras, de las cuales apostaron por la productividad y la obtención de recursos, sobre todo a consecuencia del aumento de las carencias de las infraestructuras civiles.

1.1.2 En el contexto nacional

Por otro lado, en el Perú; el rubro de la construcción ha incrementado la potencia, energía y fuerza en sus operaciones; para que así, estas sean más sistematizadas en las construcciones, poniendo especial cuidado; el proceso constructivo, materiales y fuerza

laboral, como un punto determinante para el buen movimiento de las actividades de las corporaciones.

Asimismo, este vigoroso crecimiento de la industria en la construcción, resalta en las ciudades con niveles altos de desarrollo inmobiliario. No obstante, la industria de la construcción en el Perú, según su encuesta abarca cantidades económicas consagradas principalmente a las edificaciones residenciales, industriales, comerciales, institucionales, servicio, obras de ingeniería civil; comprendido como infraestructuras de transporte y comunicaciones. Es por ello, queda constituida la consideración y significancia del recurso humano y del papel importante de las entidades constructoras para la contribución del desarrollo de la región; en tal sentido, es de suma importancia ver un estudio de comportamiento en el modo de incidencia en la empresa en el factor humano.

Cuya importancia de esta investigación, es que, es que se decretará la relación entre la rotación de personal con la eficacia, lo que respecta en pérdidas o ganancias para la constructora. Ya que, una entidad no puede darse la suntuosidad de estar cambiando paulativamente de personal o adiestrar a los nuevos empleados, por su poco conocimiento sobre lo que implica las competencias, políticas y procedimientos en la empresa; ya que comprende de un prolongado tiempo en adaptarse y lograr su productividad y eficiencia; en tal sentido, la empresa en un determinado tiempo, estará presentando poco rendimiento de sus trabajadores.

No obstante, cuando la empresa no brinda equilibrio y perdurabilidad laboral a sus trabajadores, la motivación de estos no es lo comfortable, interviniendo en su desempeño.

Por otro lado, si un empleado tiene la mentalidad de inseguridad en el apartamiento en lo laboral, no podrá brindar el mejor rendimiento a sus funciones en la empresa. Asimismo, es de suma importancia para las empresas realicen y difundan a sus empleados un sentido de lealtad con sus empresas, ello cuando no se otorgue equilibrio laboral. Ante este estudio, un trabajador tranquilo y feliz, es un empleado eficiente que brinde rentabilidad y activos como empresa; por lo tanto, la empresa evitará gastos innecesarios por adiestramiento; cuyo resultado será una mejor productividad y eficiencia en sus trabajadores.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 En el contexto internacional

Castillo y Sabando (2018) en su investigación titulada: *Estudio de la relación que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. (Tesis Licenciatura) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Cuyo, objetivo es determinar la relación de personal y la productividad de la Compañía Exportadora. El método fue hipotético deductivo, de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 122 trabajadores y de tipo censal. La técnica usada fue la encuesta. Asimismo, se halló una correlación significativa ($r_s = 0,599$, $p < 0,05$). Finalmente se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Además, de ofrecer un clima laboral agradable, donde el empleado se sienta valorado, protegido y tenga la confianza de sus compañeros y jefes con la idoneidad de que todos sean beneficiados con los resultados trabajados. No obstante, el buen empeño y desenvolvimiento del personal en sus deberes es fundamental para el avance y desarrollo de la empresa; además para proteger, conservar y mejorar la producción laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Chourio (2017) en su investigación sobre: *rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A., 2017*. (Tesis Licenciatura) Ciudad Universitaria Bárbula, Venezuela. Cuyo, objetivo es determinar la relación de la rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de dicha institución. El método fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 12 trabajadores y de tipo censal. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,685$, $p < 0,05$). Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya

productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar al personal; además de solucionar aquellos problemas molestias o deficiencias en la organización; ya que es importante conocer cuáles son las satisfacciones labores para un mejor desenvolvimiento. Ante los resultados, se considera fundamental que la eficiencia en la empresa sea alta; ya que depende del alto índice de competencia y producción del personal en sus deberes para lograr el desarrollo de la empresa. Asimismo, la rotación dentro de la empresa es importante tanto para la empresa como para el trabajador; puesto que el empleado se hace competentes ante sus labores. Es por ello, que la entidad tiene que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión y selección con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad el futuro de la compañía.

Portales, Araiza y Velarde (2014) en su investigación sobre: *la satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. (Tesis Maestría) Universidad Autónoma de Coahuila, México. Cuyo, objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. El método fue el hipotético deductivo, tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se halló una correlación significativa ($r_s = 0,845$, $p < 0,05$), entre ambas variables. Cuya conclusión es que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Asimismo, para que la empresa pueda mantener a sus trabajadores y seguir con la buena productividad; se le debe remunerar y valorar su esfuerzo. Además, se le debe otorgar una buena política de recursos humanos que cubran las necesidades de los trabajadores. Ya que; un buen empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; ayuda a proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder

manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía en beneficio de todos.

Haro (2014) en su investigación sobre: *la rotación del personal y su relación en el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre LTDA. Agencia Ambato*. (Tesis Licenciatura) Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Planteó como objetivo determinar la relación de la rotación del personal y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre LTDA. El método fue el hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 9 colaboradores y de tipo censal. Se determinó su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Crombach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,881$, $p < 0,05$). Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Ante ello, la empresa debe identificar y clasificar el trabajo de los trabajadores; para poder el grado de producción; asimismo, si este no genera avance o productividad, lo más recomendable es separarlo del grupo y dar pase a nuevos talentos. Dado que, hay interés de por medio. Es por ello que, la entidad tienen que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

1.2.2 En el contexto nacional

Acuña (2017) en su investigación sobre: *La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, 2017*. (Tesis Licenciatura) Lima, Perú. Planteó como objetivo determinar la relación de la

rotación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's. El método empleado fue el hipotético deductivo, tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 24 colaboradores y de tipo censal. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,739$, $p < 0,05$). Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Asimismo, para que la empresa pueda mantener a sus trabajadores y seguir con la buena productividad; se le debe remunerar y valorar su esfuerzo; dado que es la manera para poder incentivar al trabajador. Ante ello, el buen empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; permite proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Vidal (2017) en su investigación sobre: *Rotación de personal y productividad laboral en la Empresa Algodonera S.A., Ate Vitarte, 2017*. (Tesis Licenciatura) Lima, Perú. Cuyo, objetivo es determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Empresa Algodonera S.A, Ate Vitarte, 2017. El método empleado fue el hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 130 trabajadores y de tipo censal. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,543$, $p < 0,05$), entre Rotación de personal y la productividad laboral en la Empresa Algodonera S.A., Ate Vitarte, 2017. Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Ante ello, el buen empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; permite proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado

que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Cusacani (2017) en su investigación sobre: *rotación del personal y la eficiencia de la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016*. (Tesis Licenciatura) Tacna, Perú. Cuyo, objetivo es determinar la relación entre rotación del personal y la eficiencia de la empresa. El método empleado fue el hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 100 trabajadores y de tipo censal. Se halló una correlación significativa ($r_s = 0,853$, $p < 0,05$). Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Asimismo, para que la empresa pueda mantener a sus trabajadores y seguir con la buena productividad; se le debe remunerar y valorar su esfuerzo; dado que es la manera para poder incentivar al trabajador. Ante ello, el buen empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; permite proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía. Asimismo, ante los resultados, la entidad tienen que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Miller (2016) en su investigación sobre: *La rotación de personal y su la relación en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo, 2016*. (Tesis Licenciatura) Trujillo, Perú. Cuyo, objetivo es determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad del área de créditos grupales de

la empresa Compartamos Financiera. El método empleado fue el hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 68 colaboradores la muestra por 34 y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,817$, $p < 0,05$). Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía. Asimismo, ante los resultados, la entidad tienen que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Domínguez y Sánchez (2014) en su investigación sobre: *relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2014*. (Tesis Licenciatura) Trujillo, Perú. Cuyo, objetivo es determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa. El método empleado fue el hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 255 trabajadores, la muestra por 154 y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,654$, $p < 0,05$). Se concluye que, una de las estrategias aplicadas en las empresas es a que haya rotación del personal; con la idoneidad a que haya productividad en beneficio de la empresa; por lo tanto, se debe estructurar; para poder solucionar aquellos problemas en el personal en la institución. Asimismo, para que la empresa pueda mantener a sus trabajadores y seguir con la buena productividad; se le debe remunerar y valorar su esfuerzo y ofrecer un buen ambiente laboral; ello generará mayor productividad y eficiencia; ya que, si el trabajador se encuentra motivado, entonces; podrá realizar sus funciones satisfactoriamente; puesto que, sus necesidades se yacen satisfechas; entonces, podrá realizar sus funciones con entusiasmo, con creatividad y felicidad. Para ello, debe

haber un buen empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; para proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Rotación del personal

La rotación de personal, según el renombrado autor, Chiavenato (2001) “es originado a raíz de la partida de algunos trabajadores y el ingreso de otros para reemplazarlos en el trabajo”. Ante lo mencionado por el autor, expresa que; los cambios se dan a raíz de la salida de los empleados, es por ello que se da el ingreso de otros trabajadores, con la idoneidad de fortalecer y ser parte de los objetivos de la empresa mediante sus conocimientos y destrezas.

Graham (1982) a este lo llama “dimisión y lo define de la siguiente manera; “tiene lugar cuando un trabajador manifiesta a su autoridad, aviso de dar por concluido el contrato laboral. Cuyo tiempo de preaviso puede ser el que dicte la costumbre o lo acordado, según las cláusulas del contrato”.

Asimismo, según Wether y Davis (2008) explican que,

“Se posibilita al empleado cambiar de uno a otro puesto. Ya que, la labor en sí misma no sufre cambio. Esta rotación quiebra la monotonía de algunas labores especializadas, otorgando la aplicación en las distintas áreas, la cual otorga conocimiento y experiencia al trabajador e incluso habilidades físicas. En tanto la empresa, se favorece de esta rotación, porque los trabajadores se hacen competentes ante las actividades, ya sea en uno o en los distintos puestos a laborar. Por otro lado, ser capaz de llevar su autoimagen, conlleva el crecimiento personal; de esta manera, el trabajador sea más valioso para la organización (p.45)”.

Ante lo mencionado por el autor, se aprecia que, la rotación en si no sufre puntos negativos tanto para la empresa y empleado; puesto que, la rotación permite generar competencias y habilidades; dado que, hay un impulso de obrar eficientemente.

Asimismo, la rotación del personal, se muestra en toda empresa confortable, siendo usual entradas y salidas de recursos humanos que son las que conservan el sistema. Por otro lado, la rotación puede hacer desarrollar a la empresa, otorgándoles nuevos recursos que promuevan y que potencien a las operaciones, como puede llegar a reducir el tamaño según la situación del sistema. No obstante, el problema surge cuando la empresa no tiene el dominio de la modificación del personal, incrementando de manera visible, la cantidad de renuncias por decisión de los trabajadores.

No obstante, la rotación se vuelve negativa cuando no hay dominio de la empresa, al producirse más salidas o pérdidas de recursos, dejando la estabilidad del sistema de la organización; cuya situación es menester retribuir estos retiros de personal mediante el aumento de ingresos, como nuevas admisiones que hagan posible que el sistema siga avanzando eficazmente.

Asimismo, cuando el mercado laboral es competitivo y tiene una oferta muy fuerte, es normal que aumente la rotación del personal, la cual conlleva a proponer pérdidas de recursos, por lo que es importante verificar los motivos que incitan la salida de tales recursos humanos; por lo que la empresa, pueda establecer medidas determinantes en este tipo de casos y así hacer que la cantidad de renuncias reduzca.

Graham (1982) lo denomina “traslado” que es un cambio de puesto dentro de la compañía que tenga la misma importancia, status y retribución de caso contrario estaríamos ante una situación de degradación. Esta se lleva a cabo al cambio de las necesidades del trabajo y otras veces se da cuando el empleado esta poco satisfecho con su puesto de trabajo. Además, algunas empresas usan este como un medio de desarrollar a los empleados prometedores brindándoles la posibilidad de tener experiencia en varios departamentos. Como sistema abierto que es toda organización, hay un constante flujo de recursos, que se procesan y se cambia dentro de la empresa. En toda organización es normal que haya una oscilación de entradas y salidas de recursos humanos, el cual mantiene al sistema equilibrado. La cual dependiendo de la situación puede estar enfocada a incrementar la cantidad de recursos humanos, como es sabida las fábricas de paneton, contratan a más personas en los meses cercanos a Diciembre para que realicen diversas actividades. Por el otro lado, puede estar enfocada a disminuir la cantidad de recursos de la organización. (Chiavenato, 2008).

Para Branham (2005) la rotación de los empleados no es un simple hecho sino un proceso que puede tomar madurar en días, semanas, meses o incluso años hasta que la

persona toma la decisión de renunciar. Pero la cuestión es que en ese lapso de tiempo puede causar estragos reflejados en un bajo compromiso baja productividad, creando un círculo vicioso de nunca acabar.

Ante lo expresado por el autor, menciona que; la rotación es proceso que tiene su proceso e implica su debido tiempo, de la cual puede sufrir cambios negativos en la producción; sin embargo hay que saber manejarlo.

Según Chiavenato, (2008), “En algunas ocasiones, la rotación puede salirse del dominio de la organización, cuando la segregación por decisión de los trabajadores incrementa, en un mercado laboral competitivo y con una variedad de ofertas, de la cual suele presentarse un incremento de rotación.

Ante lo mencionado por el autor, expresa que, los cambios y rotación pueden salirse de control debido a que los trabajadores buscan otros trabajos con mejores oportunidades y se encuentran en el mercado con ofertas laborales mejores que las que tenían; para ello, la empresa debe otorgar mejores beneficios, capacitaciones para que el trabajador se sienta comodo y pueda tener un mejor desenvolvimiento y empeño en sus funciones.

En esta concepción, los trabajadores expresan que, están de acuerdo a que haya rotación; para que haya un mejor empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; además para proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Asimismo, la rotación dentro de la empresa es importante tanto para la empresa como para el trabajador; puesto que el empleado se hace competentes ante sus labores. Ante ello, es importante que la eficiencia en la empresa sea alta; ya que depende del de la selección del alto índice de competencia y producción del personal en sus respectivos deberes para lograr el desarrollo de la empresa. Es por ello que, la entidad tiene que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y

destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

1.3.1.1 Teoría de la rotación del personal

Teoría de Porter

Porter (1973) mencionó que:

“la rotación laboral, está ligada a eficiencia laboral del personal; cuyos resultados son los ascensos; ello quiere decir, que a raíz del empeño, ganas y desenvolvimiento en sus actividades, se le recompensará con un puesto más agradable; por lo que el individuo se encontrará satisfecho; por lo que se sentirá a gusto y parte de la organización (p.152).

Ante lo refutado por el autor; explica que, la rotación está anexado con la eficiencia del personal, debido a su buen rendimiento y desenvolvimiento en lo laboral; y como recompensa se le asciende; proporcionando al personal satisfacción por lo logrado. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Teoría de Taylor

Taylor (1999)

Menciona que existen 2 tipos de separación en las entidades:

- **La rotación laboral voluntaria:** Se halla cuando el trabajador toma la decisión de concluir con sus trabajos laborales por varios motivos; ello puede ser por haber conseguido mejores oportunidades laborales, por temas de estudios, negocio, profesión o por temas familiares; o porque el trabajo actual no es lo suficiente o satisfactorio para poder continuar; ya que, se vive malas condiciones laborales, bajos salarios o mala relación con los compañeros o jefes, etcétera.
- **Ruptura laboral involuntaria:** Se da cuando los administrativos, toman la decisión de concluir su relación por lo que finalizan los trabajos del personal. Cuyas, rupturas involuntarias son difíciles para el trabajador; puesto que, no se encontraba preparado; además que, puede llegar hacer un impacto para la entidad (p.6).

Ante la concepción del autor ante estos dos tipos de separación, se afirma que, la ruptura laboral entre el trabajador y la empresa se debe evitar; otorgando mejores condiciones y beneficios en el personal; puesto que si ellos se encuentran motivados, en su rendimiento se verán los resultados y habrá mayor rendimiento y producción; por lo tanto tiene que plantearse y ejecutarse estrategias adecuadas en beneficio de ambos.

1.3.1.2 Dimensiones de la rotación del personal

Para Chiavenato (2001), se refleja en:

A. Admisión del personal

Para Chiavenato (2001), “es la nueva vinculación del trabajador con la organización” (p.46).

B. Retiro de personal

Para Chiavenato (2001), “el retiro es la desvinculación del trabajador con la organización” (p.46).

1.3.2 Eficiencia

Para Robbins y Coulter, (2005). “La eficiencia se basa en lograr los mayores resultados con el mínimo costo” (p.12).

En este mismo orden, Guedez, (2001) afirma que; “desde el aspecto de la calidad total nos muestra visiblemente el nexo entre eficiencia, eficacia y efectividad en el proceso gerencial al expresar: anteriormente la gerencia siempre persistía en la eficiencia y efectividad. Pero ahora se ha comprobado que el paso previo, es el de la eficacia. Con términos concisos, de la cual podemos decir que la eficacia tiene que ver con la consecución de un objetivo conveniente” (p.74).

La eficiencia, se enlaza con el ritmo de realización en comparación con los recursos empleados; por último, la efectividad se asienta en las perspectivas de impacto resonancia y repercusión que pueda tener una acción.

No obstante, la productividad es una medición de la eficiencia de un individuo; en esta concepción, la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de

los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía con la idoneidad de proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

1.3.2.1 Teoría de eficiencia

La eficiencia es la capacidad administrativa de realizar con lo máximo de recursos, energía y tiempo posible. Por otro lado, este término tiene que ver con alcanzar el objetivo. De la cual está ligado al tiempo de horas otorgadas, al empeño que se da hacia un objeto.

Flores (2012) es el "éxito de los objetivos por parte de una entidad; ante ello, el uso adecuado racional del coste de financiación, humanos y tiempo." (p.54). En este mismo orden, la eficacia se considera como un perfil socioeconómico, de la cual está articulada con la producción y gastos que se han a realizar para el logro del resultado deseado; es decir, para cubrir las necesidades de la sociedad.

1.3.2.2 Dimensiones de eficiencia

A. Productividad

Para Salgueiro, (2001) expresa que,

“Este indicador es el resultado de la eficiencia en el trabajo de los empleadores; puesto que, que se basa en el esfuerzo, dedicación y constancia por lograr los objetivos laborales; para así generar ingresos y ganancias; además de prosperidad, beneficios y desarrollos en la empresa. Asimismo, esta producción se cimenta en la capacidad de gestión, estrategias, inversión y modo de uso de los recursos. Ya que de esta manera podrán obtener retorno de ingresos” (p.56).

Ante esta concepción, el autor expresa que; la productividad es un mecanismo para poder lograr los objetivos planteados por la empresa; ya que es el medio para generar ingresos. Por lo tanto, es menester que la empresa capte a personas con capacidad y

competencias; ante ello, debe ofrecer un clima laboral agradable, donde el empleado se sienta valorado, protegido y tenga la confianza de sus compañeros y jefes con la idoneidad de que todos sean beneficiados con los resultados trabajados.

En este mismo orden, Hernández y Rodríguez (2011) mencionan que;

La productividad es una medida eficiente donde se emplea el uso correcto de los recursos para lograr producir más de los insumos empleados” (p.32).

Asimismo, la productividad es una medición de la eficiencia de un individuo; en esta concepción, la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Finalmente, el trabajador tiene que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

B. Calidad

Deming (2002), sostiene:

El término calidad para la administración se refiere a la agregación de valor a los productos y servicios para que se distingan de la competencia. Por otro lado, la calidad laboral para Salgueiro, (2001) es la implicación y colaboración de los trabajadores con el objetivo de otorgar desarrollo” (p.56).

Ante ello, la concepción de este término, es que se basa en hacer las actividades de manera correcta y eficiente; donde se satisfaga y cubra las necesidades del cliente objetivo; mejorando día a día para otorgar un mejor producto. Asimismo, los indicadores de eficiencia se puede observar en lo siguiente:

$$\text{Rendimiento de Calidad} = \frac{\text{Volumen de Producción Conforme}}{\text{Volumen Total Producido}} \times 100$$

Este mecanismo es medido porcentualmente; donde se mide la calidad de los procesos, detectando las deficiencias en etapas próximas en su origen.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la rotación de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre admisión del personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014?
- b) ¿Qué relación existe entre retiro de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014?

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación teórica

Bernal, (2010) cita Méndez, (1995) quien refuta que “se da cuando la determinación del estudio es originar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente; además de carear una teoría y confrontar los resultados” (p.106).

1.5.2 Justificación metodológica

Se empleará instrumentos, métodos y técnicas de indagación de acuerdo a los beneficios de los objetivos, la cual conlleva a obtener datos que permitan recopilar información para poder demostrar la correlación entre las variables; asimismo, fueron debidamente validados por expertos en la materia.

1.5.3 Justificación practica

Esta investigación ha permitido aumentar los conocimientos; además otorga como base de estudio a otros investigadores. Ante este estudio, se podrá detallar cuáles son las debilidades, fortalezas y expectativas del personal; ello, se podrá otorgar una posible solución a una problemática organizacional; además de servir a la empresa para que puedan conocer sobre estos resultados y tomar las medidas de fortalecimiento en las entidades.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

HG: Existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

1.6.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre admisión del personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

H₂: Existe relación entre retiro de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company IRL distrito de Carabayllo, año 2014.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre admisión del personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.
- b) Determinar la relación entre retiro de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

I. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Método

Según, Bernal, (2010) “Se da uso del método hipotético deductivo, puesto que yace a partir de una Hipótesis y es por medio de deducciones que se llega a las conclusiones (p. 60)”. Por otro lado, las hipótesis son muy importantes en una investigación, porque a partir de posibles respuestas confirmamos con la realidad.

2.1.2 Nivel

Correlacional, por cuanto Hernández (2010), sostuvo que: “tiene como idoneidad medir el grado de relación que pueda existir entre dos variables” (p.25).

2.1.3 Tipo

Es de descriptiva, de la cual busca analizar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos. Con la idoneidad de describir las variables para luego compararlos, midiéndolos para luego compararlos y recoger los datos obtenidos.

2.1.4 Diseño

Compete una investigación No experimental de tipo transversal porque la investigación se realizará en el presente año con una única prueba, considerándose como un estudio descriptivo comparativo porque se determinará el grado de influencia entre las variables y porque se mide en un espacio y tiempo único.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Operacionalización

Operacionalización de las variables a desarrollar:

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Este trabajo de investigación se tomó a 57 trabajadores de la empresa constructora JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL que actualmente se encuentra laborando en el distrito de Carabaylo.

2.3.2 Muestra

Muestra para desarrollo de la investigación

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{N \cdot E^2 + Z^2 \cdot (p \cdot q)}$$

La muestra es un subconjunto característico de un universo o población.

Para este estudio de investigación se va estudiar a los 50 trabajadores de la empresa JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL, esta empresa se dedica al rubro de la construcción, donde actualmente se encuentra instalada en el distrito de Carabaylo.

2.3.3 Muestreo

Se utilizó un censo para adquirir datos de índole primario; además, abarca a todas las unidades poblacionales, periódico, informe esporádico; de la cual es empleado a distintas poblaciones tanto humanos animales y objetos.

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

2.4.1 Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta para obtener datos, el cual se realizó en función a los indicadores de las dimensiones.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Se da uso del cuestionario, donde se presenta una serie de preguntas en relación a las variables a medir.

Tabla 2.4.2.1

Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítems
ROTACION DE PERSONAL	Admisión del personal	1-16
	Retiro de personal	17-24
EFICIENCIA	Productividad	1-8
	Calidad	9-16

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3 Validación del instrumento

Su validez, se efectuó a través del Criterio por expertos, con grado de Doctor o Magister de las cuales son docentes de la presente universidad, con conocimiento en el tema y en la elaboración de instrumentos de medición. En tal sentido, se utilizó como instrumento, el cuestionario; para su correspondiente validación.

Tabla 2.4.3.1

Validación de expertos

Nº	Nombres y apellidos del experto	Calificación del instrumento
Experto 1		Aplicable
Experto 2		Aplicable
Experto 3		Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

El instrumento para la recolección de datos se dio mediante la encuesta; por lo que se usó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar su consistencia interna, posteriormente con el software estadístico SPSS 21.

Tabla 2.4.4.1

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Ruiz (2002)

Tabla 2.4.4.2

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Rotación de personal	,	24
Eficiencia	,	16

Ante los resultados, con los datos obtenidos se procedió al empleo del SPSS, y se logró obtener..... de confiabilidad; es decir una fuerte confiabilidad entre las dos variables; ya que la variable rotación de personal tiene una fiabilidad de 0....., la variable eficiencia se comprueba que los instrumentos tienen confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

En esta investigación la selección de la muestra objetiva, seguidamente solicite el permiso correspondiente, seguidamente se realizó la aplicación del instrumento; además, se procedió a trasladar los datos a un formato Excel para el proceso de tablas y figura estadística SPSS 24,0 de los cuales arrojaron los resultados que se muestra en el siguiente capítulo. Ante ello, el método empleado es método hipotético deductivo; puesto que se inicia de una Hipótesis, luego las derivaciones y finalmente se saca las conclusiones. Asimismo, para (Bernal, 2010, p. 60) expresa que, el método de investigación; es una técnica que mediante la hipótesis, busca refutar y deduciendo. Por lo tanto, se saca las respectivas conclusiones; donde se deberán cotejarse con la realidad.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación, se realizó y elaboró cumpliendo con transparencia en la obtención de datos. Asimismo, la investigación se elaboró respetando las teorías por parte de renombrados autores; cuyas referencias fueron citadas. Además, declaró que esta investigación es de mi autoría respetando los lineamientos establecidos por la universidad.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de los resultados estadísticos

Tabla 3.1.1

Distribución de frecuencias de la percepción de la rotación del personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	9	18,0
De acuerdo	26	52,0
Totalmente de acuerdo	15	30,0
Total	50	100,0

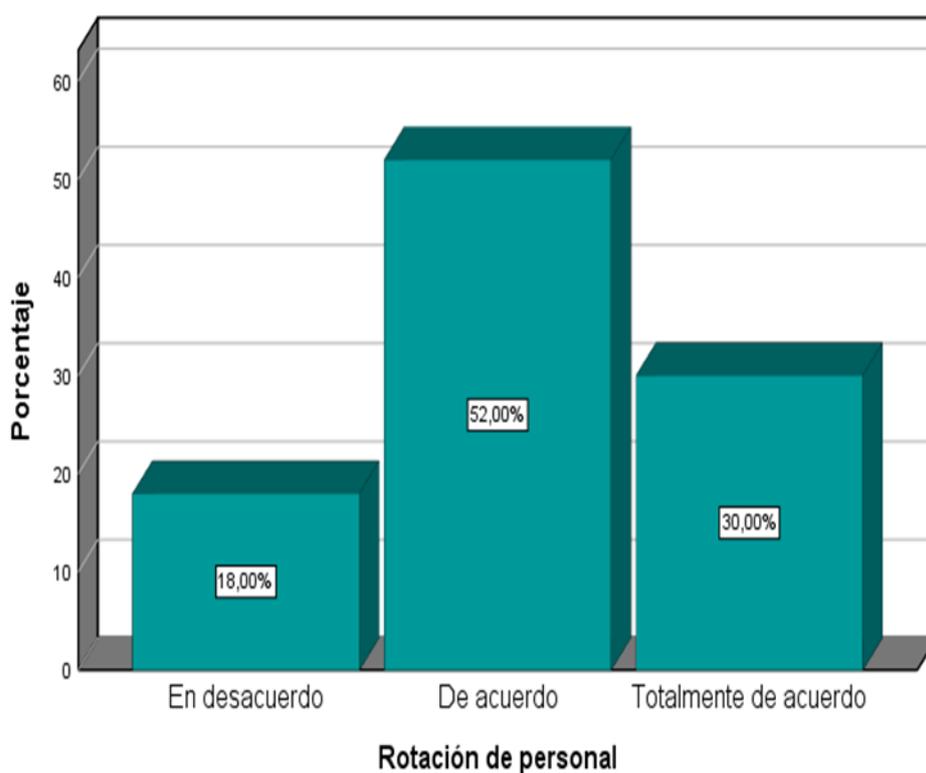


Figura 3.1.1. Nivel de rotación del personal

Según a lo hallado, en la figura 3.1.1 y tabla 3.1.1 de datos, el 18.0% se visualiza un nivel en desacuerdo en la variable rotación del personal; el 52.0% un nivel de acuerdo y el 30.0% un nivel totalmente de acuerdo siendo el nivel de acuerdo el preeminente en la variable rotación del personal.

Tabla 3.1.2

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	<i>Distribución de frecuencias de la percepción de Admisión del personal</i>
En desacuerdo	9	18,0	
De acuerdo	26	52,0	
Totalmente de acuerdo	15	30,0	
Total	50	100,0	

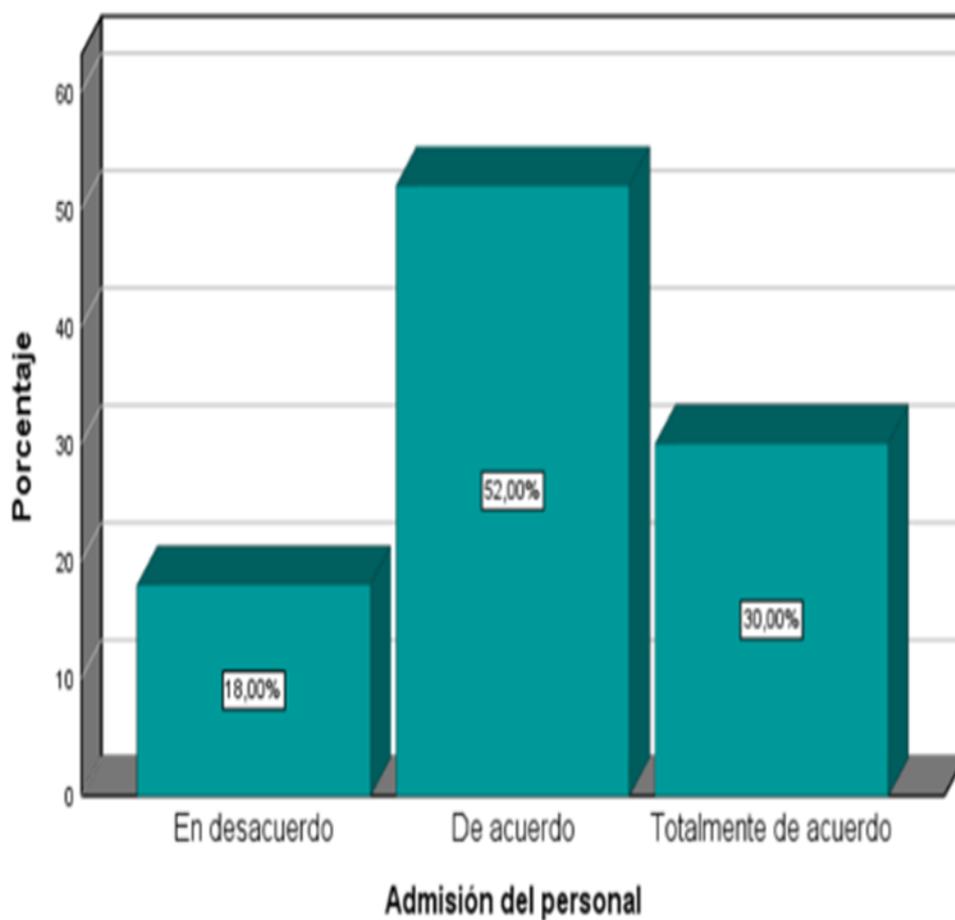


Figura 3.1.2. Nivel de Admisión del personal

Según a lo hallado, en la figura 3.1.2 y tabla 3.1.2 de datos, el 18.0% se visualiza un nivel en desacuerdo en la dimensión admisión del personal; el 52.0% un nivel de acuerdo y el 30.0% un nivel totalmente de acuerdo siendo el nivel de acuerdo el preeminente en la dimensión admisión del personal.

Tabla 3.1.3

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	<i>Distribución de</i>
En desacuerdo	14	28,0	<i>frecuencias</i>
De acuerdo	22	44,0	<i>de la</i>
Totalmente de acuerdo	14	28,0	<i>percepción</i>
Total	50	100,0	<i>de retiro del personal</i>

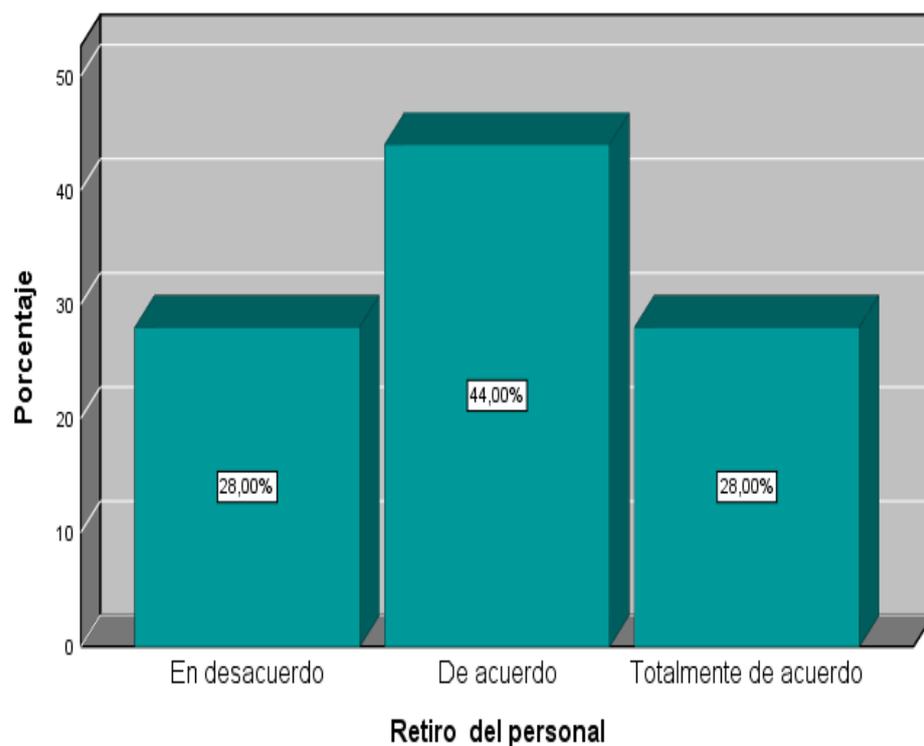


Figura 3.1.3. Nivel de retiro del personal

Según a lo hallado, la figura 3.1.3 y tabla 3.1.3 de datos, el 28.0% se visualiza un nivel en desacuerdo en la dimensión retiro del personal; el 44.0% un nivel de acuerdo y el 28.0% un nivel totalmente de acuerdo siendo el nivel de acuerdo el preeminente en la dimensión retiro del personal.

Tabla 3.1.4

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	<i>Distribución de frecuencias de la percepción de Eficiencia</i>
Ineficiente	11	22,0	
Eficiente	22	44,0	
Muy eficiente	17	34,0	
Total	50	100,0	

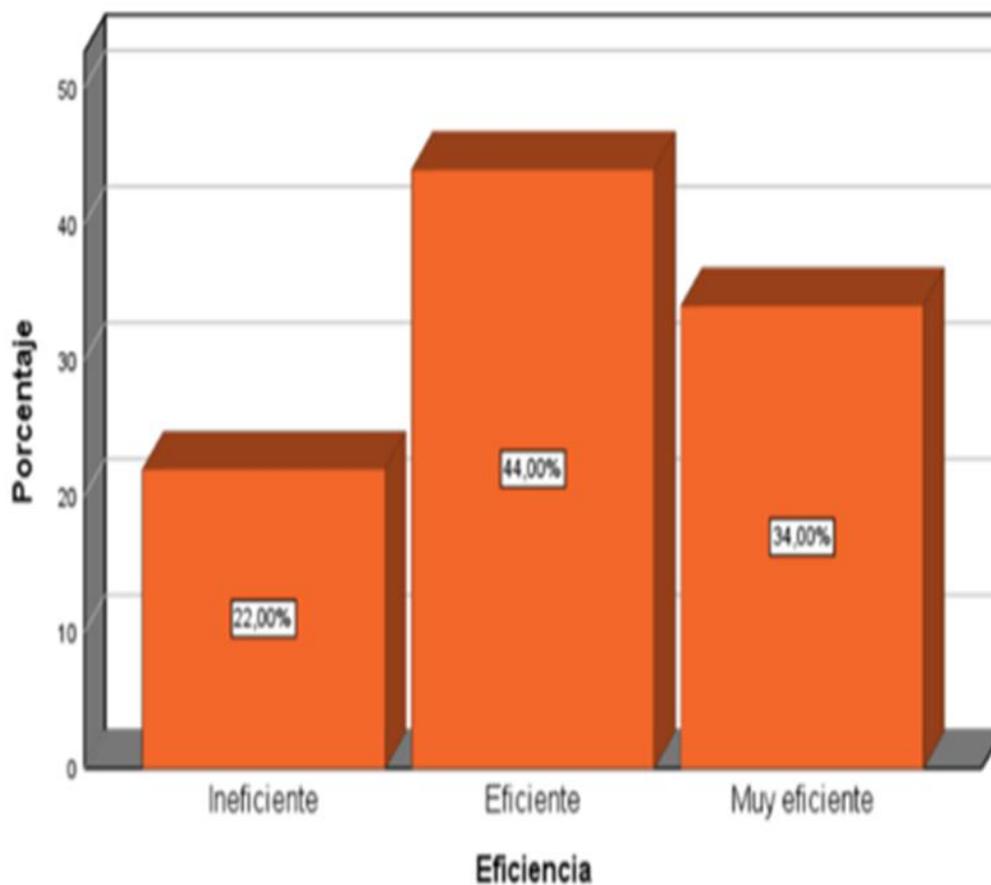


Figura 3.1.4. Nivel de eficiencia

Según a lo hallado, en la figura 3.1.4 y tabla 3.1.4 de datos, el 22.0% se visualiza un nivel ineficiente en la variable eficiencia; el 44.0% un nivel eficiente y el 34.0% un nivel muy eficiente siendo el nivel eficiente el preeminente en la variable eficiencia.

Tabla 3.1.5

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	11	22,0
Eficiente	27	54,0

Muy eficiente	12	24,0	<i>Distribución de frecuencias de la percepción</i>
Total	50	100,0	

de productividad

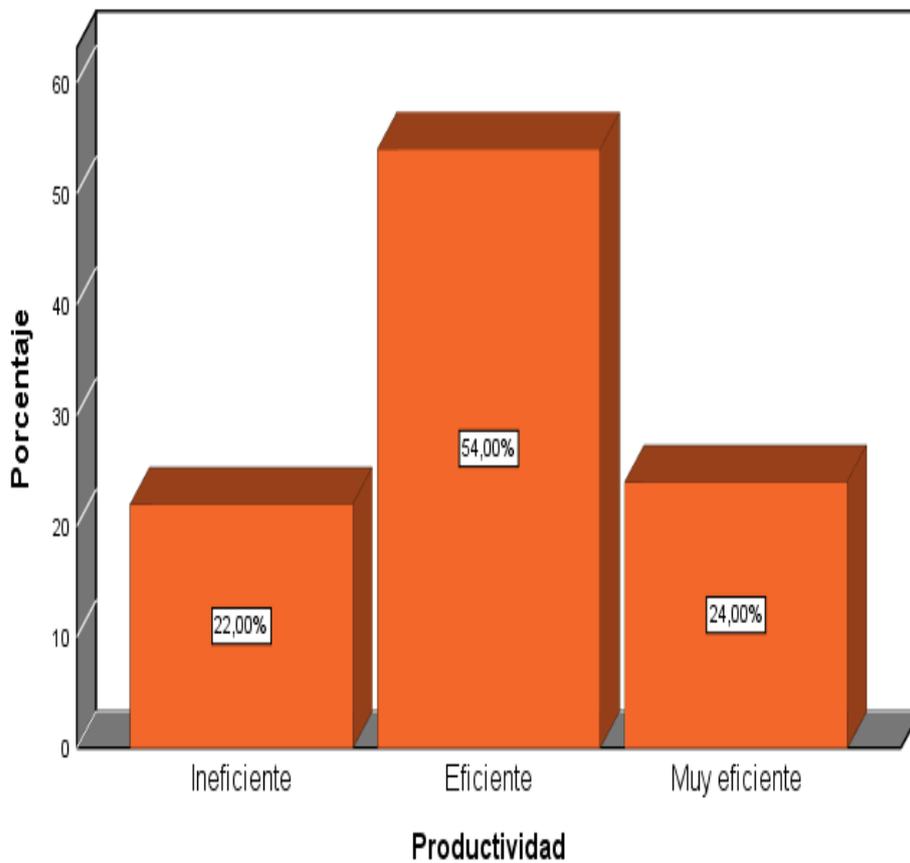


Figura 3.1.5. Nivel de productividad

Según a lo hallado, la figura 3.1.5 y tabla 3.1.5 de datos, el 22.0% se visualiza un nivel ineficiente en la dimensión productividad; el 54.0% un nivel eficiente y el 24.0% un nivel muy eficiente siendo el nivel eficiente el preeminente en la dimensión productividad.

Tabla 3.1.6

	Frecuencia	Porcentaje	<i>Distribución de frecuencias de la percepción de calidad</i>
Ineficiente	12	24,0	
Eficiente	21	42,0	
Muy eficiente	17	34,0	
Total	50	100,0	

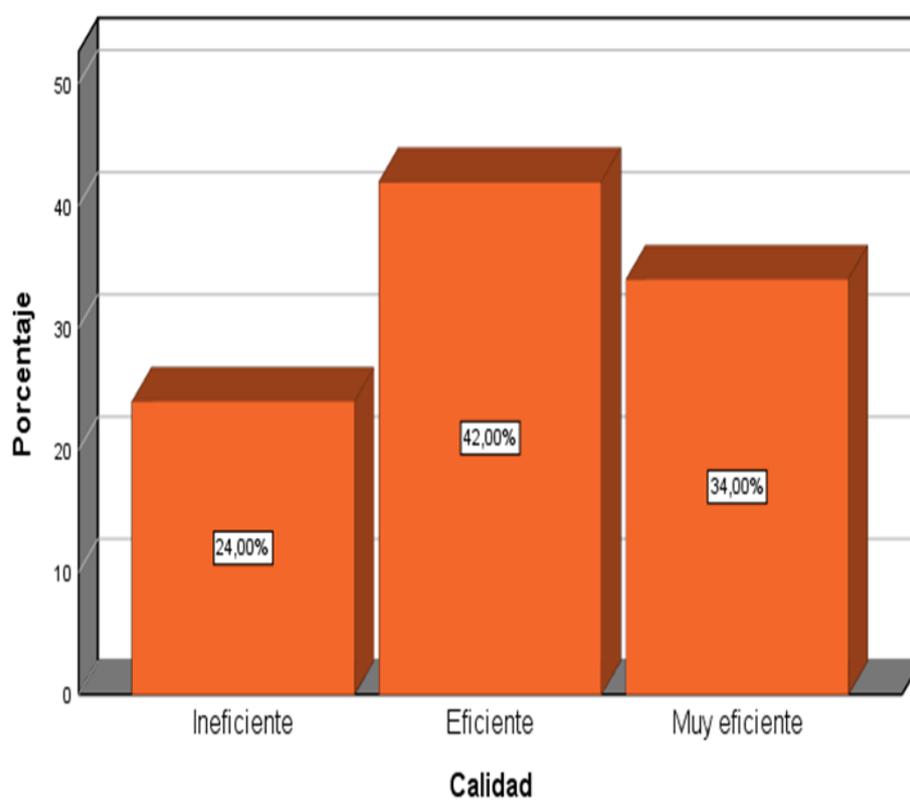


Figura 3.1.6. Nivel de calidad

Según a lo hallado, con la figura 3.1.6 y tabla 3.1.6 de datos, el 24.0% se visualiza un nivel ineficiente en la dimensión calidad; el 42.0% un nivel eficiente y el 34.0% un nivel muy eficiente siendo el nivel eficiente el preeminente en la dimensión calidad.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

H1: Existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

Nivel de significancia

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

El nivel de significación $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H1

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial Rho de Spearman

Tabla 3.2.1

Correlaciones		Rotación de personal	Eficiencia
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,850**
	Eficiencia	N	.
			,000
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,850**
Eficiencia	N	50	
		,000	

Prueba de correlación de Spearman: Rotación de personal y eficiencia

El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.850$) y debido a que el valor de significancia es $=000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que la rotación de personal se enlaza eminentemente con la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company, distrito de Carabayllo, año 2014.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre admisión del personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

H1: Existe relación entre admisión del personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014.

Tabla 3.2.2

Correlaciones		Admisión del personal	Eficiencia	
Rho de Spearman	Admisión del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50	

Prueba de correlación de Spearman: Admisión del personal y eficiencia

Se evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.861$) y debido a que el valor de significancia es $=000$ y se acepta que la admisión del personal se relaciona eminentemente con la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company, distrito de Carabayllo, año 2014.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre retiro de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabaylo, año 2014.

H₁: Existe relación entre retiro de personal y la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabaylo, año 2014.

Tabla 3.2.3

Correlaciones		Retiro del personal	Eficiencia
	Coefficiente de correlación	1,000	,824**
Retiro del personal	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coefficiente de correlación	,824**	1,000
Eficiencia	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Prueba de correlación de Spearman: Retiro del personal y eficiencia

Se evidencia que existe una relación significativa, alta ($r= 0.824$) y debido a que el valor de significancia es $=000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que el retiro del personal se relaciona eminentemente con la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company, distrito de Carabaylo, año 2014.

IV. DISCUSIÓN

El reporte de los resultados de la variable rotación de personal, en la figura 3.1.1 y tabla 3.1.1 de datos, el 18.0% se ve un nivel en desacuerdo en la variable rotación del personal; el 52.0% un nivel de acuerdo y el 30.0% un nivel totalmente de acuerdo siendo el nivel de acuerdo el predominante en la variable rotación del personal. Lo sustenta (Chiavenato, 2001). En esta concepción, los trabajadores expresan que, están de acuerdo a que haya rotación; para que haya un mejor empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; además para proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía. Ya que, el buen empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal; protege, conserva y mejora la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexado y vinculado a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

El reporte de los resultados de la variable eficiencia de la empresa, en la figura 3.1.4 y tabla 3.1.4 de datos, el 22.0% muestra un nivel ineficiente en la variable eficiencia; el 44.0% un nivel eficiente y el 34.0% un nivel muy eficiente siendo el nivel eficiente el predominante en la variable eficiencia., siendo el nivel moderado el predominante en la variable compromiso organizacional; lo sustentan (Salgueiro, 2001, p.56). Ante los resultados, se considera fundamental que la eficiencia en la empresa sea alta; ya que depende del alto índice de competencia y producción del personal en sus deberes para lograr el desarrollo de la empresa. Puesto que, la entidad tiene que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuya estrategia está ligada al buen desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 3.2.1., siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, tiene relación positiva alta ($r_s = ,850$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con eficiencia en la empresa este resultado es similar al estudio realizado por Castillo y Sabando (2018) en su investigación titulada: Estudio de la relación que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017, quien encontró una correlación $0,599$, $p < 0,05$), entre la rotación del personal y la productividad de la empresa, lo sustentan (Chiavenato, 2001), y (Salgueiro, 2001, p.56). Ante los resultados, se considera fundamental que la eficiencia en la empresa sea alta; ya que depende del alto índice de competencia y producción del personal en sus deberes para lograr el desarrollo de la empresa. Asimismo, la rotación dentro de la empresa es importante tanto para la empresa como para el trabajador; puesto que el empleado es el medio que genera producción.

En la hipótesis específica 1, en la tabla 3.2.2., siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, se afirma que la admisión del personal tiene relación positiva alta ($r_s = ,861$) y significativa con eficiencia en la empresa. Este resultado es similar al estudio realizado por Chourio (2017) en su investigación sobre: rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A., 2017; quien encontraron una correlación significativa ($r_s = 0,685$, $p < 0,05$), entre admisión para la rotación del personal y la incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa, lo sustentan (Chiavenato, 2001), y (Salgueiro, 2001, p.56). Cuya admisión o seleccionamiento del personal es esencial para el desarrollo de la entidad; de tal modo la entidad tienen que ser decidido y seguir con la visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

En la hipótesis específica 2, en la tabla 3.2.3., siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, se halla evidencias suficientes para afirmar que el retiro del personal tiene relación positiva alta ($r_s = ,824$ con eficiencia en la empresa este resultado es similar al estudio realizado por Acuña (2017) en su investigación sobre: La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores dela empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, 2017., quien encontró una correlación significativa ($r_s = 0,739$, $p < 0,05$). (Chiavenato, 2001), y (Salgueiro, 2001, p.56). Ante estos resultados, la entidad tienen que ser competente, decidido y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

V. CONCLUSIONES

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general, existen evidencias para afirmar que la rotación de personal tiene relación significativa con la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014, ($r_s = 0.850$, $p < 0.05$). Ante ello, el empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal es fundamental e indispensable para eficiencia en la entidad. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis de la específica 1, existen evidencias para afirmar que la admisión del personal tiene relación significativa con la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014, ($r_s = 0.861$, $p < 0.05$). Ante los resultados, se considera fundamental que la eficiencia de la selección del personal en la empresa sea alta; ya que depende del alto índice de competencia y destreza del personal para generar producción y desarrollo de la empresa; es decir, que la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Tercera: Al hacer el contraste de la hipótesis de la específica 2, existen evidencias para afirmar que el retiro de personal tiene relación significativa con la eficiencia en la empresa Jaipan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014, ($r_s = 0.824$, $p < 0.05$). Puesto que, si hay desequilibrio laboral, falta de compromiso, competencias y conocimientos es mejor retirarlos en beneficio de la empresa; ya que la idoneidad y visión de la empresa es generar producción.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Elaborar un proceso de aprendizaje donde la preparación sea determinante para los objetivos alcanzados. Es de suma importancia contar con un encargado de capacitar y preparar de manera constante al personal donde este preparador cuente con un perfil de educador para sus compañeros, de tal manera, asegure a seguir un proceso de empowerment, lo cual la empresa se beneficiará de contar con profesionales eficientes altamente productivos.

Segunda: Implementar un proceso de seguimiento de objetivos personales de cada colaborador la empresa debe conocer muy bien a su personal por el hecho que es un activo importante en la empresa contar con un personal motivado y satisfecho, es contar con una ventaja competitiva al resto generando una buena satisfacción laboral, y es por eso se debe implementar un seguimiento de objetivos para cada colaborador donde la motivación sea constante y también implementar una cultura de integración con programas de participación. Por lo tanto, es menester que la empresa capte a personas con capacidad y competencias; ante ello, debe ofrecer un clima laboral agradable, donde el empleado se sienta valorado, protegido y tenga la confianza de sus compañeros y jefes con la idoneidad de que todos sean beneficiados con los resultados trabajados.

Tercera: Dar a conocer los resultados de la investigación a otras empresas con el propósito de compartir experiencias y con fines de mejora continua,

Cuarta: Recomendar a los Directivos de la empresa, hacer capacitaciones en rotación personal a fin de mejorar la eficiencia de la empresa, y cumplir con sus objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo. Ya que, las capacitaciones mejoran las habilidades, conocimientos y conductas de los trabajadores. No obstante, permite adaptarse y desenvolverse a cambios en el segmento laboral. Además, ser decididos, competentes y tener visión de productividad en medición a la eficiencia de un individuo. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad el futuro de la compañía.

ANEXOS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. D.F, México. Editorial Mc Graw.
- Chiavenato, I. (2008). *Comportamiento Organizacional*. D.F, México. Editorial Thomson.
- Salgueiro. (2001). *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando*. Madrid: Díaz de Santos.
- Loouffat, E. (2007). *Fundamentos del Proceso Administrativo*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Cengage Learning.
- Freeman, E, Stoner, J. (2009) *Administración*. Madrid, España. Editorial Pearson Education.
- Koontz, H, Weihrich, H, Cannice M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. D.F, Mexico. Editorial McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2009). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. D.F México. Editorial Pearson Prentice
- Guizar, R. (2010). *Desarrollo Organizacional*. D.F. Mexico Editorial McGraw-Hill.
- Giraudier, M.(2007). Como gestionar el clima laboral. D.F Mexico. Editorial Obelisco.
- Furnham, A (2009). *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México D.F Editorial Alfaomega.
- Fischer, L, (2007). *Mercadotecnia*. México D.F. Editorial McGraw-Hill.
- Cevallos, J. (2014). Satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el Banco Comercial de Manabi. Tesis de licenciatura, UNMS, Lima, Perú.
- Caceres, D.F. (2011). La satisfacion laboral y la rotacion de personal en el area contable DE La Empresa Gaceta, Caceres (“Tesis obtención de título de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo”), Lima, Perú.
- Alles, M. (2014). Introducción dirección estrategica de recursos humanos. “TESIS DE TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION, UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”, LIMA, PERU.
- MIRANDA, S. (2007) “ROTACION LABORAL EN TERRENO DE UNA EMPRESA DE DISTRIBUCION PARA RETAIL DE PRODCUTOS DE CONSUMO MASIVO: ANALISIS DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS”. (TESIS DE TITULO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA).

GONZALES, M. (2008). “LA ROTACION DE PERSONAL COMO UN ELEMENTO LABORAL.” TESIS DE MAESTRIA, UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON, NUEVO LEON, MEXICO.

FLORES, J. (2008). “APLICACIÓN DE LOS ESTIMULOS ORGANIZACIONALES PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CASO DEL LABORATORIO FARMACEUTICO INFAMARSA S.A” (TESIS PARA OBTENER MAGISTER), UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS, LIMA PERU.

ALTAMIRANO, P. (2008). “EL IMPACTO QUE EL ANALISIS DE EFICIENCIA PUEDE TENER DENTRO DE LA EMPRESA CARROCERIA ALTAMIRANO DE TEXACO S.A. (TESIS PARA OBTENER LICENCIATURA EN ADMIISTRACION), UNVERSIDAD DE LAS AMERICAS, PUEBLA, MEXICO.

Delgado, J. (2010). Productividad Laboral. Obtenido de Aptitud.com: <https://aptitud.com/blog/gestion-laboral/productividad-labora>

Hernández y Rodriguez, S. (2011). Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. México: McGRAWHILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Feedback studio

WILSON ANDRÉS CAYLA GONZALEZ TORRES

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ROTORION DE PERSONAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA EN LA EMPRESA JAPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL DISTRITO DE CARABAYLLO, AÑO 2014*

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
WILSON ANDRÉS CAYLA GONZALEZ TORRES

ASESOR:
DR. LEON ESPINOZA LENSNER ALONSO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
2014



Resumen de coincidencias
24 %

Condiciones	Porcentaje
1. Estructura de la tesis	15 %
2. Metodología de la investigación	6 %
3. Estructura de la tesis	<1 %
4. Metodología de la investigación	<1 %
5. Estructura de la tesis	<1 %
6. Metodología de la investigación	<1 %
7. Estructura de la tesis	<1 %
8. Metodología de la investigación	<1 %
9. Estructura de la tesis	<1 %
10. Metodología de la investigación	<1 %
11. Estructura de la tesis	<1 %

Page: 1 of 4 Número de palabras: 333

Text-only Report High Resolution

Eldobró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE DOCUMENTO, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTE EL ESTUDIANTE:

SR. WILSON ANSELMO AVILA ROMERO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TÍTULADO:

ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA EN LA EMPRESA JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL DISTRITO DE CARABAYLLO, AÑO 2014

PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 24 DE NOVIEMBRE DEL 2014

NOTA O MENCIÓN : 14 (CATORCE)



LIMA 04 DE JUNIO DE 2019

Mairena Fox Petronila Liliana
MSC: MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN DE LA EP DE ADMINISTRACIÓN



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **AVILA ROMERO WILSON ANSELMO** cuyo título es: "

"ROTACION DE PERSONAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA EN LA EMPRESA JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL DISTRITO DE CARABAYLLO, AÑO 2014"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) Catorce (letras).

Los Olivos, 24 de noviembre de 2014


.....
Dr. Victor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Pedro Constante Costilla Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. León Espinoza Lessner Augusto
VOCAL

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

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"ROTACION DE PERSONAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA EN LA EMPRESA JAIPAN CONSTRUCTION COMPANY EIRL DISTRITO DE CARABAYLLO, AÑO 2014, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 04 de junio de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

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