



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Rotación del personal y procrastinación laboral de los  
trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Abuhadba Alvarado, Jorge Luis (ORCID: 0000-0002-9274-4116)

**ASESOR:**

Mgtr. Guerra Bendezú, Carlos (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis  
padres que me han apoyado desde  
que empecé la carrera.

## **Agradecimiento**

Deseo dar gracias primeramente a mis padres por el apoyo y a los profesores que nos han brindado sus conocimientos y a una persona especial que siempre ha estado apoyándome para culminar la carrera

# INDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
ÍNDICE .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
Dimensiones: Incentivos:.....	9
Dimensiones: Desarrollo.....	9
Dimensión: Comunicación.....	10
Dimensión: Diligentes .....	10
Dimensión: Evitativos .....	11
Dimensión: Indecisos .....	11
<b>II.METODO</b> .....	13
2.1. Diseño de Investigación .....	13
2.2. Variable y Operacionalización.....	13
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
2.5. Procedimiento .....	17
2.6. Aspectos Éticos .....	17
III. RESULTADOS.....	18
3.1. Pruebas de normalidad .....	18
<b>IV.Discusión</b> .....	27
<b>Discusión</b> .....	28
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	29
VI. RECOMENDACIÓN .....	30
ANEXOS .....	31
Referencias .....	46

## RESUMEN

La presente investigación que lleva como título: Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019. Se hizo bajo un diseño no experimental de corte transversal, se llegó a determinar la relación de ambas variables utilizando el método cuantitativo donde la muestra estuvo conformada por 65 colaboradores. Para ello se realizó el instrumento que fue validado por los expertos y se llegó a demostrar la validez y confiabilidad, la técnica que se llegó a utilizar fue la encuesta donde se llegó a utilizar la escala de tipo Likert, para medir el nivel de variables. Donde se concluyó que existe una correlación positiva.

**Palabras clave:** Procrastinación, Rotación del personal, indecisos, comunicación formal y incentivos

## **ABSTRACT**

This research is entitled: Personnel rotation and labor procrastination of workers in Cineplex SA, San Martin de Porres, 2019. It was done under a non-experimental design of cross-section, the relationship of both variables was determined using the Quantitative method where the sample was made up of 65 collaborators. For this, the instrument that was validated by the experts was carried out and the validity and reliability were demonstrated, the technique that was used was the survey where the Likert type scale was used to measure the level of variables. Where it was concluded that there is a positive correlation.

**Keywords:** Procrastination, Staff turnover, undecided, formal communication and incentives

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las empresas no solo buscan el éxito empresarial sino que también tener colaboradores competitivos que cumplan sus labores dadas sin embargo hay muchas empresas que no se da lo mencionado debido a que hay trabajadores donde no se enfocan mucho en su labores establecidas y las postergan o se distraen en hacer otras cosas que no son parte de la funciones de su área. Para el profesor Steel describe que en los años 1978 el 26% de norteamericanos eran considerados diletantes frente a un 5% que hay en la actualidad que percibe el problema de distraerse esto se debe por la nueva tecnología que existe hoy en día en el cual hace que se desvíen su mente en los celulares, tv, etc. (Martínez, 2014).

A nivel nacional Perú 21 (2013) menciona que el hábito de dejar las cosas para después es porque tienen miedo al fracaso y eso afecta en la salud y el trabajo ya que no puedes tomar buenas decisiones postergar las labores es malo ya que después se preocupan en cómo deben terminar la labor dada y como ven que no pueden culminar se llegan a estresar y eso afecta a la salud y en el ámbito del trabajo no rinden al 100% como debería hacer y es porque no se enfoca en su trabajo por hacer cosas que no son de la empresa.

A nivel local Espinoza (2018) describe que postergar o distraerse por cualquier motivo en un centro de trabajo, se debe a que los trabajadores puedan estar aburridos de lo mismo, de hacer lo rutinario todos los días y no ver algo novedoso de vez en cuando. Los trabajadores con mayor descuido de sus labores lo hacen con fines de hablar con sus compañeros de trabajo, utilizar las redes sociales para hablar algo personal que laboral y eso afecta en la productividad de la empresa y hace que busque alternativas de solución para mejor el rendimiento empresarial que puede ser prohibición de celulares u usos tecnológicos.

Escobedo (2013) en su artículo llamado “rotación del personal” que tener el control sobre la rotación del personal es primordial para los objetivos establecidos que tiene la empresa a futuro porque así se benefician mutuos bien por el trabajador y por la empresa ya ambos podrán estar satisfechos con los resultados obtenidos. Normalmente la rotación se causa en forma forzosa y voluntarias.

En la organización tiene como problema dejar las tareas para hacerlo luego, postergar algunas actividades diarias y demora de una laboral en un tiempo establecido. Mi problema se solucionará con mis variables que son rotación del personal y procrastinación labora.

Se identificaron un conjunto de investigaciones que han sido referidas a problemáticas similares, conformadas por tesis y artículos de investigación elaboradas en los últimos años, las cuales apoyaran la investigación y las cuales que se presentan a continuación.

En este sentido Blanca (2018) en su artículo que lleva como título “Rotación del personal: los trabajadores no se marchan por dinero” menciona que el uno de los motivos de la rotación del personal sea por las tareas que las designan que muchas veces no son bien capacitados para el desempeño y por esa razón muchos desisten en seguir.

Así mismo Universi (2016) en su artículo que lleva como título “Las 6 claves de Harvard para dejar de procrastinar”, tiene como objetivo buscar una solución a la procrastinación en 6 pasos en los cuales son: piensa en las consecuencias, cree que puedes empezar ahora mismo, descubre lo que te retrasa, une lo que no te gusta con lo que sí, minimiza el problema y por ultimo consigue un compañero. Dando entender que solucionando el problema que encontramos se puede usar la procrastinación en forma positiva ya qué puedes utilizar para poder dejar de hacer algo siempre y cuando puedas solucionar otra tarea de forma que la tarea dejada no retrase otra labor.

De igual manera AmericaEconomia (2017) en su artículo que tiene como título “Que esconde una alta rotación de personal” nos describe porque existen varias razones de la rotación del personal, en las cuales menciona que las principales causas son los problemas con la jefatura y la mala definición del cargo, que da entender que si no existe una comunicación formal con tu jefe será difícil solucionar los problemas o trabajar de manera correcta según las situaciones que se dé a diario, tener mal definido el puesto de trabajo no ayuda al desenvolvimiento del trabajador ya que no realizara bien sus funciones que debe hacer ya que no sabe bien sus procesos de labores.

Calderón (2017) en su artículo que lleva como título “Rotación del personal: Gigante enemigo” Donde menciona que para reducir la rotación que exista en una empresa se requiere realizar 3 procesos muy importantes en los cuales son: elegir a los postulantes tomando en cuenta sus habilidades, tener al empleado satisfecho con su remuneración y por ultimo tener un personal capacitado para que pueda contratar al personal adecuado.

Pérez (2016) en su artículo que lleva como título “Principales razones de rotación de personal en tu empresa” donde menciona que una de las principales causas es por el crecimiento empresarial es que todo colaborador tiene aspiraciones a ascender en algún momento en las cuales buscan tener un buen puesto, un buen sueldo y beneficios. Los ascensos para los trabajadores son muy importantes ya que son motivaciones para que ellos puedan seguir adelante y crecer en el ámbito laboral, pero para algunas empresas que no brindan los ascensos merecidos afecta al rendimiento del colaborador y es por esa razón que los trabajadores deciden buscar algo mejor para ellos mismos.

Almeda (2017) en su artículo que lleva como título “La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella” donde describe que existe mucha rotación debido a la imagen que la empresa da sus trabajadores, cuando un trabajador no está cómodo con el día a día, no se sienten valorados y hacen las labores por cumplirlas más no con el debido cuidado que se tiene que realizar dicha tarea. Por eso es bueno que las empresas cuiden a sus colaboradores para el buen desempeño y productividad que pueden traer a la empresa.

Guil (2019) en su artículo que esta titulada como “La verdadera causa de la rotación del personal” nos menciona que existen dos factores muy importantes para nos debemos enfocar para que no exista mucha rotación en una empresa que es el clima laboral está demostrado que los trabajadores cuando trabajan en un buen ambiente son más productivos se desenvuelven mejor en sus labores, y el otro factor es el desarrollo personal ya que esto impacta positivamente al colaborador para poder hacer línea de carrera y crecer.

Meza (2019) en su artículo que lleva como título “Rotación del personal :5 tips para reducirla” nos describe que para reducir una alta rotación del personal nos tenemos que enfocar en un mejor proceso de evaluación del personal contratar un personal apto con todas las cualidades para el puesto, tener una comunicación efectiva para que exista una libre expresión con los jefes inmediatos u o compañeros de trabajo, tener un buen plan de crecimiento para los trabajadores como para la empresa ya que si el trabajador que le reconocen su rendimiento la empresa tendrá buenos resultados del trabajador.

Izquierdo (2018) en su artículo que lleva como título “¡Cuidado! demasiada rotación de personal” menciona que las causas fundamentales de la rotación del personal es el mal clima que pueda haber en el ámbito laboral ya que esto afecta en el desempeño el trabajador, las malas condiciones de trabajo que esto hace que el trabajador no este cómodos en su área y trabajo extra que normalmente los trabajadores por esta razón desisten seguir en la empresa.

WorkMeter (2017) en su artículo que lleva como título “6 consejos para evitar procrastinar en el trabajo” donde nos describe que primero debemos de definir nuestros objetivos, segundo saber medir nuestros tiempos, tercero no dejar las tareas más complejas para el ultimo, cuarto tomar la decisión de empezar a trabajar ordenadamente, confiar en las capacidades que tenemos para poder culminar cualquier trabajo y por ultimo prever los recursos que tenemos al alcanza para así no tengamos percances al avanzar un proceso de alguna tarea que ya tiene una fecha indicada.

Cubillos (2017) en su artículo que lleva como título “Análisis de las causas de la rotación del personal en el área comercial de una gran superficie” menciona que la rotación del personal es de gran importancia debido al impacto económico que esta puede llegar a causar ya que si existe mucha rotación se tiene que reclutar trabajadores donde se gasta tiempo y dinero para poder capacitarlos para poder enseñarles cuáles serán sus funciones. Por eso en cada empresa se tiene que tener cuidado con el trato de los trabajadores para ellos mismos se desenvuelvan mejor y saber diferencias sus fortalezas para ponerlos en las áreas correspondientes.

Recursos para Pymes (2016) describe en su libro que tiene como título “Como vencer la procrastinación. Las técnicas que se han demostrado que funcionan” donde define que pronosticar es uno de los problemas más grandes de la productividad debido que los trabajadores principalmente no se enfocan en su labor donde dicen que dejen las cosas para mañana donde dicen al rato lo hago donde después no se llega a culminar normalmente el trabajo establecido por dichas frases. Donde existe dos motivos para procrastinar: Sobrevaloramos nuestra capacidad de hacer un trabajo y valoramos mucho la pereza.

Garzón y Gil (2017) describe en su tesis que lleva como título “Procrastinación académica en el alumnado universitario no tradicional” donde demuestra de que la procrastinación va de la mano de la motivación que utilizo a 479 estudiantes colombianos para poder realizar su

investigación donde concluye que la procrastinación tiene una influencia en algunas tareas que serían en los trabajos finales y las lecturas asignadas semanalmente.

Stowe (2015) en su artículo que lleva como título “5 cosas que debes saber sobre la procrastinacion” donde nos menciona que pronosticar es dejar las actividades hasta el último minuto posible en las cuales prefiere hacer otras actividades como por ejemplo mirar tv, videos en YouTube, etc. Dando entender que hoy en día es muy fácil postergar las labores en el día a día por eso para poder disminuir la procrastinacion tienes que incentivar a tus trabajadores darles una pequeña recompensas por las labores que realizan motivarlos para que no dejen de realizar las tareas.

Domínguez (2015) Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.Stiene como objetivo determinar la rotación que existe en la empresa utilizando como método cuantitativo de tipo descriptivo donde la encuesta estuvo formulada por 65 preguntas que fueron dadas a 30 trabajadores de dicha empresa con lo obtuvo de resultado que las causas de la rotación normalmente son por el salario, oportunidades de carrera, reconocimientos y cooperación entre áreas.

Moreno, Lemus (2017) Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans S.A.S. de la ciudad de Bogotá, D.C que tiene como objetivo principal identificar y analizar las principales causas de la rotación de personal en el área operativo donde se utilizó como método de investigación una encuesta a los 34 trabajadores de la empresa con el fin de buscar el porqué de una rotación en la empresa donde concluyo diciendo que la rotación se debe al pago de salarios son impuntuales, también el trato de los jefes o directivos no eran los adecuados.

Gestión (2019) es su artículo que lleva como título “¿Cómo luchar contra la procrastinacion? Menciona que hoy en día es muy común postergar sus actividades del diario en el cual con lleva al retraso de tareas lo que propone es hacer una lista de tareas que se realizan para así poder contralar nuestro tiempo de mejor manera para así no retrasar ninguna actividad y culminar a tiempo todas las tareas que se tienen en el día.

Gestión (2018) en su artículo que lleva como título “Procrastinación, como romper dicho habito en 21 días sin usar fuerza de voluntad” que tiene como objetivo describir los hábitos que se forma en el cerebro donde llega a explicar que la rutina que normalmente uno hace diariamente

hace que uno llegue hacer un estimo ocurrente y llegue hasta el modo del aburrimiento y ahí es donde existe el estímulo o también llamada entrada donde uno piensas hacer otras cosas como revisar el Instagram, ver videos en YouTube, etc. Buscar distracciones para quitarse el aburrimiento. Para poder romper la barrera de la procrastinación siempre es bueno romper los hábitos de forma acuerda ya que si quieres ser una persona proactiva como hoy en día las empresas piden es bueno saber que todo lo que no quiere no siempre es fácil.

Visaempresarial (2015) en su artículo que lleva como título “Procastinacion Laboral consejos para identificarla y prevenirla” nos explica que la procrastinación es aplazar actividades obligatorias para sustituirás por otras más agradables que son jugar en el teléfono, revisar redes sociales o navegar por internet por ellos menciona cinco estrategias para disminuir la distracción en el ámbito laboral: reconocer, delimitar, establecer, enfocar y aprender son las cuales pueden ayudar a que el trabajador sepa manejar sus tiempos libres que pueda tener durante su tiempo de trabajo ya que sabrá manejar cada procesos.

Villasis (2019) en su artículo llamado “Procrastinación: ¿Qué es y cómo se erradica de tu empresa?” menciona que la procrastinacion nace al priorizar el placer antes del dolor que da entender que las personas nos enfocamos más en las cosas que nos da placer y posponemos todo aquello que nos cause dolor. También nos describe que existen tres formas de identificar a procrastinacion en tu empresa que son: personas que buscan distracciones activamente, prefieren no tomar responsabilidades muy pesadas y complican las cosas más sencillas.

Gestión (2018) en su artículo que lleva como título “Coaching: Cinco trucos para vencer la procrastinación” en cual menciona que una de las principales causas de que los trabajadores postergan sus actividades es por la falta de motivación que exista en dicha área o empresa debido a que si el personal estaría bien motivado siempre se mantendrán ocupados y sabrán delimitar sus tiempos que llegue a tener vacíos.

Gestión (2019) en su artículo que esta titulada como “existen cinco tipos de procrastinacion y usas más de tres tiene un problema” nos menciona que procrastinar es de humanos todos en nuestras vidas lo hemos hecho. El problema es cuando abusamos de este comportamiento donde puede poner en peligro tus estudios o incluso el trabajo por no llegar a cumplir las tareas establecidas que tienes a diario normalmente es causado debido por la falta de motivación,

el perfeccionamiento, el impostor, el abrumado y el apostador son algunas causas de porque a veces la mayoría de la gente pronostica y puede afectar hasta en su rutina diaria.

Gestión (2018) en su artículo que lleva como título “Cuatro formas de reducir la procrastinación y elevar tu productividad en la oficina” nos menciona que debemos utilizar la procrastinación a favor de la empresa de cuatro formas que son: Usar la procrastinación como plan de acción, jamás se debe postergar acciones se debe postergar las emociones, eliminar todo aquellos que nos hace postergar nuestras actividades continuamente y por ultimo postergamos la rendición de cuentas.

Lima Well (2016) en su artículo que lleva como título “Procrastinación ¿sabes cuánto te afecta en el trabajo?” Describe que para poder evitar la postergación de las tareas existen siete pasos muy importantes que debemos tomar en cuenta que son: dividir bien nuestras tareas, cumplir las tareas en orden, priorizar las tareas importantes sin descuidar las demás, tratar de juntar las tareas de modo de que sea sencillo, eliminar todas las cosas que nos lleguen a distraer, trabajar en un buen ambiente y la motivación que es la base de toda tarea.

Redbooth (2016) en su artículo que lleva como título “9 formas para acabar con la procrastinación en el trabajo” en donde mención los pasos importantes para poder contrarrestar a la postergación de las actividades que son: cambiar el entorno de trabajo, evitar todas las distracciones que tengamos, elaborar una lista de tareas, dividir bien las funciones, elaborar un guía de las tareas, busca inspiración en tus labores diarias, informar tus objetivos realizados, establecer refuerzos positivos y poner límites a algunas exigencias que no se pueden completar.

Chura, Gavilano, Matos y Medina (2016) en su proyecto de investigación para obtener el título de licenciatura lleva como título “Análisis de las causas que generan rotación en el área de sistemas del sector bancario de lima” tiene como objetivo identificar las principales causas de la rotación del personal en el área de sistemas del sector bancario donde se determinara los factores internos como externos donde se utilizó las entrevistas a profundidad para poder medir la rotación del personal en un área. Dando como resultado principal que la mayoría de los trabajadores deciden dejar el área o la empresa debido a la carga laboral o las tareas dementes que se les brinda.

Espinoza (2018) en su tesis para que obtenga el título de licenciada en psicología que tiene como título “Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de

recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018” que tiene como objetivo determinar la correlación que existe entre personalidad proactiva y procrastinación laboral donde se utilizó encuesta a 1400 trabajadores de atención al cliente que estaban entre las edades de 18 a 25 años donde concluyo diciendo que los colaboradores que tenían iniciativa y disposición tenían menos conductas de procrastinación.

Herrera, Mendoza y Torrejón (2016) en su trabajo de suficiencia profesional que lleva como título “Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinar el costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional S.A.” que tiene como objetivo establecer el incremento del costo de la variación de cada punto porcentual en función de la rotación que se hizo una encuesta a 53 empleados de la área de promotores de venta donde concluyo diciendo que 13% mensual de los trabajadores son rotados por bajas ventas que hay en dicha área donde afecta el costo de nuevo personal para capacitar para que ocupen dicha área.

Domínguez, Sánchez (2013) en su tesis que lleva como título “Relación entre la rotación del personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – planta Trujillo 2013” que tiene como objetivo establecer la relación que existe en ambas variables donde se utilizó una encuesta a los trabajadores que está formada por 255 trabajadores de la empresa con se concluyó que existe relación en ambas variables que son directamente proporcional.

Por otro lado, es importante reconocer a unas teorías referidas al tema investigado, las cuales respaldan la investigación y sirven de ruta para el análisis de la realidad estudiada.

En este aspecto, Marcario de Paz (2018) menciona que la estrategia para la rotación del personal puede estar motivada en nueva área por las capacitaciones, incentivos no económicos, desarrollo profesional, políticas salariales y comunicación. Ya que así la organización puede formar un trabajo en equipo ya que todos los trabajadores contarán con dichas habilidades requeridas por la empresa y se podrá realizar las tareas con eficiencia.

Quiñones (2016) menciona que aplazamiento de tareas se divide:

- Los crónicos por emoción: son los que siempre lo aplazan frecuentemente sus labores por algún problema fuera del trabajo o emociones sentimentales que hace que retrasen el trabajo.

- Las crónicas evitativos: son los trabajadores que evaden la labores que implican compromiso y responsabilidad, ello implica que la empresa tenga una idea de cómo es el trabajador y puede que lo cambien de área o saquen del trabajo por falta de compromiso laboral.
- Los orousal o crónica dispensional: Son aquellos trabajadores que prefieren trabajar bajo presión para realizar sus labores en lo cual puede incluir ansiedad y depresión ya que está asociada a la vida estresante.

Dimensiones: Incentivos:

Normalmente en la empresa los incentivos solo son para todas áreas son bonos extras aparte de tu sueldo donde se ve reflejado en una motivación extra que pueda tener trabajador en la empresa los incentivos no son incentivos económicos sino canjes en los cuales benefician al trabajador.

Indicadores: No económicas

Son beneficios que se le da al trabajador por haber cumplido una meta u otra actividad son canjes donde ellos podrán hacer uso durante un periodo establecido en el cual hace que un personal este más motivado y productivo en su are laboral.

Indicador: Económicos

Son beneficios que se les otorgan a los trabajadores, que son incentivos los cuales motivan para que puedan llegar a una meta o en su desempeño laboral.

Dimensiones: Desarrollo

Crecimiento del trabajador en el ámbito laboral ya que conforme se va estableciendo en la empresa va captando más experiencia y toma habilidades que le ayudan a minimizar los tiempos para poder aprovechar en aprender cosas nuevas.

Indicador: Planeación de ascensos y promociones

Rendimiento del trabajador al cumplir todas sus tareas establecidas durante un tiempo requerido donde utiliza sus habilidades, experiencias, actitudes y motivación para un buen cumplimiento laboral donde después puede existir el ascenso de puesto.

Indicador: Habilidades

Es la capacidad de un trabajador que tiene para resolver cualquier inconveniente que se le presenta en su centro de labor donde se verá reflejada su talento, la aptitud que le puede poner un su centro de labor.

Dimensión: Comunicación

Es una actividad diaria de todas las personas es la base fundamental de toda empresa ya que gracias a la comunicación podemos tener un mejor desempeño laboral. En la empresa la comunicación ayuda a describir los inconvenientes que uno puede tener o también las cosas que se pueden mejorar para tener un buen rendimiento laboral.

Indicador: Comunicación informal

Es la mala comunicación que puede existir en un centro laboral en lo cual hace que no haya un buen ambiente laboral afectando el desempeño de los trabajadores. Debemos tomar en cuenta que la comunicación informal hace que exista crisis en la empresa que no haya buenos manejos dándole malos resultados a la empresa.

Indicador: Comunicación formal

Toda empresa establece las vías de comunicación siempre cuando respeten los niveles jerárquicos y protocolo establecido. Se emplea dar órdenes e instrucciones y algún inconveniente en dicha labor.

Dimensión: Diligentes

Son aquellos trabajadores que solo pueden realizar pocas tareas de un plazo determinado no cumplen todas sus funciones establecidas.

Indicador: Incomodidad por pronosticar

Es uno de los problemas más común en una empresa debido a la poca tolerancia al trabajo bajo presión que tiene. Lo que hace la molestia o la incomodidad de no estar cómodo en un su trabajo. Si una laboral no le gusta o no lo ve interesante la persona lo evita para no estresarse.

Indicador: Procrastinación organizacional

Es cuando un trabajador salta los pasos para culminar una tarea en cual afecta en el procedimiento para culminar una labor donde se pierden los objetivos y hace que tenga un

trabajo frustrante.

Dimensión: Evitativos

Son aquellos que evitan situaciones de compromiso ya que piensan que no araran una buena labor por temor al fracaso o por no saber algo nuevo de dicha área.

Indicador: Procrastinación Toma de decisiones

Es un error que cometemos todas las personas al resolver algún inconveniente ya que tenemos miedo a tomar malas decisiones y no sabemos sobre llevar la situación en caso de que haya un problema en lo cual hace que retrase una labor por pedir ayuda para poder solucionar el problema dado.

Indicador: Procrastinación al cambio

Es la dificultad que tiene un trabajador para enfrentar nuevas situaciones con lo que puede describir la falta de capacidad para poder tomar buenas decisiones en un problema de trabajo con el cual conlleva al estrés laboral.

Dimensión: Indecisos

Son aquellas personas que tienen dificultad al tomar decisiones frente algún problema que exista en lo cual postergan las actividades que tienen que realizar.

Indicador: Pronosticación duda de si mismo

Es la poca confianza que tenemos al resolver una labor. Al dudar en hacer la labor no la inician y la dejan para después con lo cual afecta a un área.

Indicador: Pronosticación resistente

Son aquellas personas que subestiman una tarea que se les brinda pensando que es fácil y lo postergan pero no cumplen con una buna labor porque hacen todo a última hora con lo cual retrasan el proceso que se hace en dicha labor.

Considerando lo antes explicado, se ha formulado un problema general de investigación: ¿Cuál es la influencia de la rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019? Además, se formuló el problema específico 1: ¿Cuál es la influencia de la rotación del personal y diligentes de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?, así como el problema específico 2: ¿Cuál es la influencia de la rotación del personal y evitativos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?, y el problema específico 3: ¿Cuál es la influencia de la rotación del personal y los indecisos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?

Según los problemas planteados, la investigación tiene como objetivo principal: Determinar la influencia de la rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019., así como también tiene el objetivo específico 1: Determinar la influencia de la rotación del personal y diligentes de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019., el objetivo específico 2: Determinar la influencia de la rotación del personal y evitativos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019., objetivo específico 3: Determinar la influencia de la rotación del personal y los indecisos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019.

Así mismo se tuvo como hipótesis general: Existe relación entre la rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A. San Martín de Porres 2019. Y como hipótesis específica 1: Existe relación entre la rotación del personal y diligentes de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019. Hipótesis específica 2: Existe relación entre la rotación del personal y evitativos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019. Y como hipótesis específica 3: Existe relación entre la rotación del personal y los indecisos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019.

La investigación es de importancia, ya que presenta una justificación práctica, la cual se refiere a este proyecto de investigación se desarrolla porque existen problemas en la distracción de tareas para culminar una labor. Ya que existe muchas empresas donde la distracción por hablar con los compañeros de trabajo o ya se por los celulares hacen que retrasen las labores que les dan en su centro de trabajo. Para ello se hará una evaluación interna para corregir los problemas que existe en la organización.

## II.METODO

### 2.1. Diseño de Investigación

La presente investigación el diseño que se implemento fue no experimental de corte transversal, Bernal (2010), afirma que es transversal debido a que solo observaremos el efecto que tendrá una sola muestra. (p. 118) se dice que es no experimental porque no se ha hecho algún experimento en dicha investigación.

#### 2.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utilizó es aplicada debido que se determinó aplicar los conocimientos científicos explicando teóricamente las variables: Rotación del personal y procrastinación laboral teniendo siempre un objetivo establecido.

#### 2.1.2. Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel descriptiva – correlacional ya que se evaluara la relación que existe entre las dos variables.

## 2.2. Variable y Operacionalización

### 2.2.1. Variable

**Tabla 2.2.1**

*Variables de investigación*

<b>VARIABLES</b>	
<b>Variable 1</b>	Rotación del personal
<b>Variable 2</b>	Procrastinación laboral

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.2.2. Operacionalización

A continuación se presentara en la tabla 2.2.2 la matriz de operacionalización de las variables de estudio.

Variable	Definición	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITE MS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
Rotación del personal	Es la cantidad de trabajadores que salen dentro de una organización que a veces es de forma voluntaria o involuntaria donde existen causas internas o externas en un tiempo establecido.(Macario,2018)	Para Macario la rotación del personal se mide en 3 dimensiones: Incentivos, Desarrollo y Comunicación.	Incentivos	No económicas		(1)Desacuerdo	ordinal
				Económicos			
			Desarrollo	Planeación de ascensos y promociones.			
				Habilidades			
			Comunicación	Comunicación informal			
				Comunicación formal			
Procrastinación Laboral	Es la demora de la realización de una importante y significativa actividad que para algunos se le presenta de manera crónica donde no lo pueden contralar y tiene defectos en sus labores de trabajo.(Quiñones,2016)	Para Quiñonez la procrastinación se mide en 3 dimensiones: Diligentes, Evitativos y Los indecisos.	Diligentes	Incomodidad por procrastinar		(4)Desacuerdo	ordinal
				Procrastinación organizacional			
			evitativos	Procrastinación Toma de decisiones			
				Procrastinación al cambio			
			Los indecisos	Pronosticación de sí mismo			
				Pronosticación resistente			
						(5) acuerdo	

### **2.3. Población, Muestra y muestreo**

La investigación la conforman los colaboradores de la empresa que brinda un servicio cinematográfico a nivel nacional. Los datos son recogidos de la población, es decir es una población censal.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### Técnicas

La técnica que se utilizó fue a través de la encuesta, la cual ayudó a recoger información con respuestas concretas.

#### Instrumento

En la presente investigación se utilizó como instrumento de la medición de cuestionarios, con el fin de llevar a cabo la técnica de la encuesta en los colaboradores de la empresa Cineplex S.A.

A continuación se muestra en la tabla 2.4.2.1 la estructura dimensional de las variables de estudio.

Ver anexo 1

Asimismo, la encuesta que se utilizó fue a través de la escala de Likert, en la cual estuvo conformada por 5 categorías: Total desacuerdo, desacuerdo, indiferente, acuerdo y total acuerdo esta escala permitió medir las relaciones de las variables, en la tabla 2.4.2.2 se muestra de forma muy organizada.

Ver anexo 2

#### Validez del Instrumento

Para garantizar la validez del instrumento, las encuestas fueron sometidas a evaluación por 3 expertos en la materia, quienes a su vez revisaron detalladamente el formato dándonos como resultado favorable con el cual se continuó con la investigación.

A continuación la tabla 2.4.3.1 muestra de forma detallada a los responsables que evaluaron

el instrumento de evaluación:

Tabla 2.4.3.1

*Validación de expertos*

*Fuente: Elaboración propia*

N	Experto	Calificación	Especialidad
1	Dr. Juan Manuel Vásquez	Aplicable	Investigador
2	Dr. Rosel Cesar Alva Arce	Aplicable	Investigador
3	Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable	Investigador
4	Dr. David Fernando Aliaga Correa	Aplicable	Investigador

Confiabilidad del instrumento

A continuación se mostrara en la tabla 2.4.4.1 donde se hizo una prueba piloto por 20 encuestados.

Ver anexo 3

Tabla 2.4.4.3

*Escala de medidas para evaluar el coeficiente alfa de Cronbach*

Valor	Nivel
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Luego de analizar los resultados obtenidos mediante el método de alfa de Cronbach, se llegó obtener como resultado 0.952 de 20 elementos, por lo tanto indica que de acuerdo a la escala se considera los datos son excelentes.

### **2.5. Procedimiento**

Se realizó una búsqueda de información de para poder realizar las encuestas para luego obtener los resultados obtenidos en las tablas gráficos realizados.

### **2.5. Método de análisis de datos**

Los resultados obtenidos se emplearan en el programa estadístico SPSS versión 25, donde el análisis que se uso es descriptivo por lo que se procesara la información para poder presentarlo en tablas y gráficos.

### **2.6. Aspectos Éticos**

Dentro de la investigación se desarrolló con transparencia donde se respetan los resultados obtenidos, no se manipularon ni cambiaron algún resultado obtenido, donde beneficie al investigador. Donde se respetó la identidad de los encuestados que forman parte de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Pruebas de normalidad

##### 3.1.1. Pruebas de hipótesis

Se planteó las hipótesis para la variable1:

H<sub>0</sub>: Los datos de la rotación del personal de la empresa Cineplex S.A. en San Martín de Porres, año 2019 muestran una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos de la rotación del personal de la empresa Cineplex S.A. en San Martín de Porres, año 2019 no muestran una distribución normal.

Se planteó las hipótesis para la variable2:

H<sub>0</sub>: Los datos de la procrastinación laboral de la empresa Cineplex S.A. en San Martín de Porres, año 2019 muestran una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos de la procrastinación de la empresa Cineplex S.A. en San Martín de Porres, año 2019 no muestran una distribución normal.

Se fijó un 5% de nivel de significación para un contraste bilateral, los resultados obtenidos son mostrados en la Tabla 1.

Tabla 1

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable1 y variable2

	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE1	0.90	60	0.009
VARIABLE2	0.140	60	0.003

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 2, dado que el p-valor es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, los datos de la variable1 y variable2 no muestran normalidad.

### 3.2. Resultados descriptivos

#### 3.2.1. Resultados descriptivos rotación del personal

Tabla 2

*Distribución de frecuencias de la Variable1*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 22	4	6.2
Bajo	23 - 27	35	7.7
Regular	28 - 31	24	36.9
Alto	32 - 36	19	29.2
Muy alto	>37	13	20.0
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 2 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre rotación del personal en Cineplex S.A., el 6.2% de los encuestados percibió muy bajo, el 7.7% percibió en bajo, el 36.9% como regular, el 29.2% como alto y el 20% percibió un total muy alto.

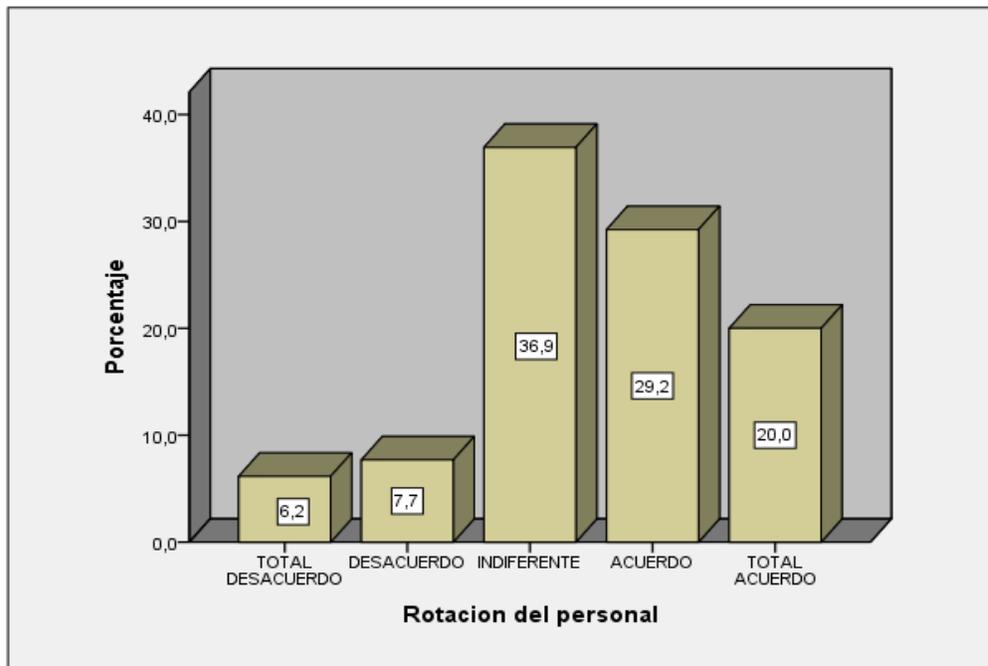


Figura 1. Percepción de rotación del personal

Según la figura 1, El porcentaje de las personas que obtuvieron indiferente, acuerdo y total acuerdo son las personas que respondieron con puntuaciones mas elevadas y son en su mayor a colaboradores nuevos, mientras que el resto no son trabajadores que ya tienen mas de un año con la empresa.

### 3.2.2. Resultados descriptivos Procrastinacion laboral

Tabla 3

*Distribución de frecuencias de la Variable2*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	$\leq 22$	2	3.1
Bajo	23 - 27	1	1.5
Regular	28 - 31	8	12.3
Alto	32 - 36	32	49.2
Muy alto	$>37$	22	33.8
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 3 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre La Procrastinación laboral en Cineplex S.A., el 3.1% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 1.5% percibió un nivel bajo, el 12.3% como regular, el 49.2% como alto y el 33.8% percibió como muy en un nivel muy alto.

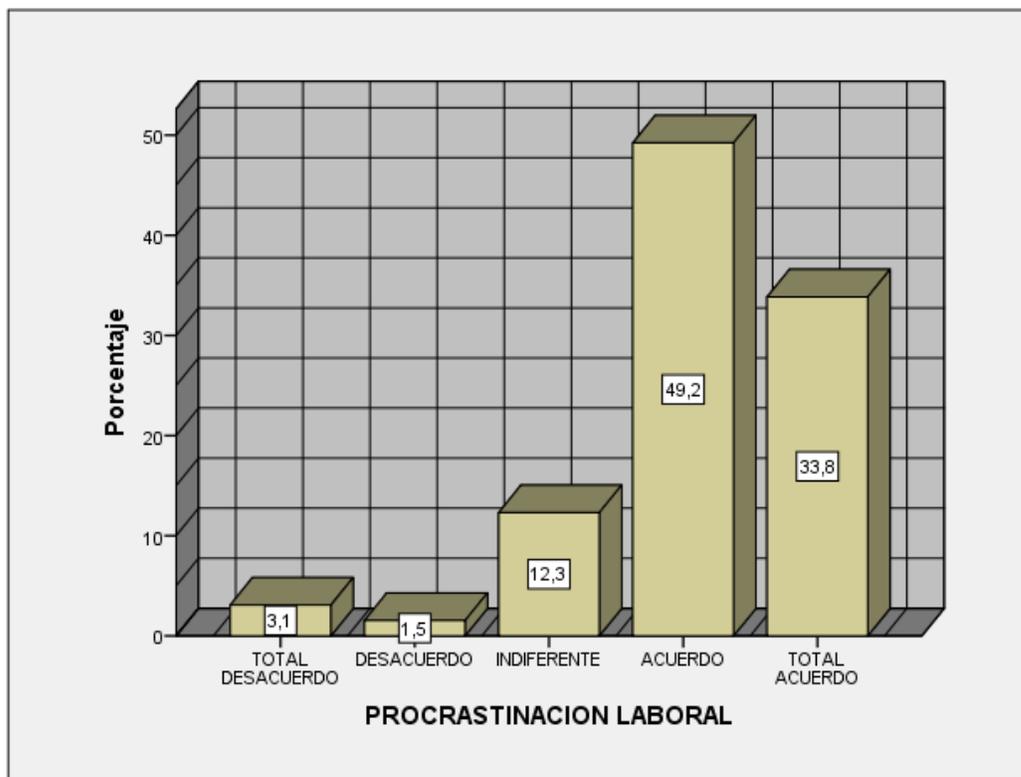


Figura 2. Procrastinacion laboral

Según la figura 2, El porcentaje de las personas que obtuvieron Indiferente, acuerdo y total acuerdo son las personas que respondieron con puntuaciones más elevadas y son en su mayoría personal nuevo, mientras que el resto no son trabajadores que ya cuentan con más de un año laborando.

### 3.2.3. Resultados descriptivos de Incentivos

Tabla 4  
*Distribución de frecuencias de la dimensión*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 8	7	10.8
Bajo	9 - 10	5	7.7
Regular	11 - 12	14	21.5
Alto	13 - 13	23	35.4
Muy alto	>14	16	24.6
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 4 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los indecisos en Cineplex S.A., el 10.8% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 7.7% percibió un nivel bajo, el 21.5% como regular, el 35.4% como alto y el 24.6% percibió un nivel muy alto.

### 3.2.4. Resultados descriptivos de Desarrollo

Tabla 5  
*Distribución de frecuencias de la dimensión*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 8	6	9.2
Bajo	9 - 10	5	7.7
Regular	11 - 12	15	23.1
Alto	13 - 13	26	40.0
Muy alto	>14	13	20.0
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 5 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre el desarrollo en Cineplex S.A., el 9.2% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 7.7% percibió estar en un nivel regular, el 23.1% como regular, el 40% como alto y el 20% percibió un nivel muy alto.

### 3.2.5. Resultados descriptivos de Comunicación

Tabla 6  
*Distribución de frecuencias de la dimensión*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 6	14	21.5
Bajo	7 - 7	7	10.8
Regular	8 – 8	22	33.8
Alto	9 – 9	12	18.5
Muy alto	>10	10	15.4
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 6 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la comunicación en Cineplex S.A., el 21.5% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 10.8% percibió bajo, el 33.8% como regular, el 18.5% como alto y el 15% percibió un nivel muy alto.

### 3.2.6. Resultados descriptivos de Diligentes

Tabla 7  
*Distribución de frecuencias de la dimensión*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 12	5	7.7
Bajo	13 - 14	12	18.8
Regular	15 – 16	18	27.7
Alto	17 – 18	18	27.7
Muy alto	>19	12	18.5
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 7 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los diligentes en Cineplex S.A., el 7.7% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 18.8% percibió estar bajo, el 27.7% como regular, el 27.7% como alto y el 18.5% percibió en estar en un nivel muy alto.

### 3.2.7. Resultados descriptivos de Evitativos

Tabla 8  
*Distribución de frecuencias de la dimensión*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 8	3	4.6
Bajo	9 - 11	1	1.5
Regular	12 – 14	18	27.7
Alto	15 – 17	26	40.0
Muy alto	>18	17	26.2
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 8 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los evitativos en Cineplex S.A., el 4.6% de los encuestados percibió en estar en un nivel muy bajo, el 1.5% percibió en estar en un nivel bajo, el 27.7% como regular, el 40% con un nivel alto y el 26.2% percibió un nivel muy alto.

### 3.2.8. Resultados descriptivos de Indecisos

Tabla 9  
*Distribución de frecuencias de la dimensión*

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 11	5	7.7
Bajo	12 - 13	8	12.3
Regular	14 – 16	21	32.3
Alto	17 – 18	18	27.7
Muy alto	>19	13	20.0
	Total	65	100.0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la Tabla 9 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los indecisos en Cineplex S.A., el 7.7% de los encuestados percibió en estar en un nivel muy bajo, el 12.3% percibió estar en un nivel bajo, el 32.3% como regular, el 27.7% con un nivel alto y el 20% percibió en estar en un nivel muy alto.

### **3.3 Resultados de las correlaciones**

Dado que las variables no presentan una distribución normal, se utilizó la técnica no paramétrica de correlación de Spearman para probar las hipótesis específicas y la hipótesis general. Además, como el estudio es censal solo se va a considerar el valor del índice de correlación Rho de Spearman y se descartará el valor del sig. o p-valor

#### **3.3.1 Hipótesis específica 1**

H0: No existe relación entre la Rotación del personal y los diligentes de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

H1: Existe relación entre la Rotación del personal y los diligentes de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

#### **3.3.2 Hipótesis específica 2**

H0: No existe relación entre la Rotación del personal y los evitativos de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

H1: Existe relación entre la Rotación del personal y los evitativos de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

#### **3.3.3 Hipótesis específica 3**

H0: No existe relación entre la Rotación del personal y los indecisos de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

H1: Existe relación entre la Rotación del personal y los indecisos de la empresa Cineplex S.A. San Martín de Porres, año 2019.

Tabla 3

			Variabl
Rho de spearman	Dimensió1	Coefficiente de correlación	0.809
	Dimensió2	Coefficiente de correlación	0.664
	Dimensió3	Coefficiente de correlación	0.709

Según los resultados de la Tabla 3 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto se debió a que el índice de correlación de spearman fue de 0.809, evidenciándose un nivel de correlación alto.

### 3.3.4 Hipótesis general

H0: No existe relación entre la rotación del personal y procrastinación laboral de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

H1: Existe relación entre la rotación del personal y procrastinacion laboral de la empresa Cineplex S.A., San Martín de Porres, año 2019.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

			Variab
Rho de spearman	VARIABLE1	Coefficiente de correlación	0.80

Según los resultados de la Tabla 3 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto se debió a que el índice de correlación de spearman fue de 0.809, evidenciándose un nivel de correlación alto.

#### **IV. Discusión**

Es importante tener en cuenta dos aspectos; por un lado, la rotación del personal de la empresa se debe tomar en cuenta; y por otro lado, se debe tener en cuenta la procrastinación de los colaboradores ya que eso afecta mucho a la productividad de la empresa, tomando en cuenta el distrito o región al que pertenece.

En este sentido, Calderón (2017) está de acuerdo que la rotación del personal mal llevada puede generar problemas, ya que la empresa tiene que saber manejar bien su reclutamiento del personal que en su mayoría son jóvenes, ya que así poder tener trabajadores comprometidos con la empresa y ahorrar gastos económicos como de tiempo, ya que normalmente en la empresa no se tiene un control de la rotación del personal. Por lo que, el uso un adecuado de una buena estrategia de rotación sería de importancia.

Blanca (2018) está de acuerdo que la rotación del personal tiene muchas causas, entre ellos está la acumulación de tareas que a los trabajadores no se les da ni capacitaciones de cómo realizar el trabajo, lo que causa un trabajo in adecuado en la empresa, generando un mal desempeño de los colaboradores de no los capacitan de acuerdo a la labor que tiene que realizar.

Además, tomando en cuenta los resultados obtenidos, se puede reconocer que en otros países diferentes al Perú también consideran la rotación del personal como factor de gran importancia, en este sentido, Moreno y Lemus (2017) señala sobre la rotación del personal en la ciudad de Bogotá en la empresa Oiltrans donde describe que la rotación se debe al mal trato de los jefes donde ellos no se pueden desempeñar bien debido a la mala comunicación con su jefes.

En un mercado muy cambiante donde hoy en día los trabajadores se aburren o se cansan con facilidad se debe hacer una buena estrategia para reducir la rotación que existe en la empresa ya que eso ayudara a beneficiar a la empresa en tener un buen personal adecuado en la mejora del desempeño laboral.

## Discusión

Es importante saber que hoy en día los trabajadores son muy cambiantes con facilidad se aburren y buscan otro trabajo a veces por el hecho de que ya no ven nada novedoso en el su centro de trabajo o a veces por carga acumulada, mal trato, porque no hay ascensos correspondientes.

En este sentido, Pérez (2016) está de acuerdo que la rotación del personal a veces se debe a los ascensos ya que eso es una motivación que se les da a los trabajadores para que sigan desempeñándose mejor y mostrar más empeño en el ámbito laboral. Por lo que algunas empresas toman en cuenta esto y dan la oportunidad de línea de carrera donde avalúan tu desempeño para un ascenso adecuado.

Meza (2019) está de acuerdo que la rotación del personal tiene muchas causas, pero hay formas de reducirlas, ya sea por medio de la motivación, por capacitaciones y línea de carrera, estas estrategias ayudaran a tener un porcentaje mínimo de rotación en la empresa.

Además, tomando en cuenta los resultados obtenidos, se puede reconocer que por causas de no valorar el desempeño de un colaborador este llega a renunciar o en otros casos a no cumplir bien sus labores establecidas ya que no se encuentra satisfecho como es que la empresa evalúa sus actividades que realiza a diario.

Hoy en día que estamos en un mundo competitivo a nivel de empresas y laborales se debe tener en cuenta las responsabilidades y el trabajo que los colaboradores brindan hacia la empresa, ya que si no se toma en cuenta esto se verá afectado en el ámbito del desarrollo personal ya que no estará motivado y no se desempeñara como debe ser en su área, así mismo se busca mejoría en la empresa reducir la rotación que pueda existir en la empresa con las estrategias adecuadas para mejor en el ámbito laboral.

## V. CONCLUSIONES

- 1: La rotación del personal se relaciona con la procrastinación laboral de la empresa Cineplex S.A. San Martín de Porres, año 2019. Obteniendo como resultado de significancia menor a 0.5 donde se tomó la hipótesis alterna.
- 2: La rotación del personal se relaciona con los diligentes de la empresa Cineplex S.A. San Martín de Porres, año 2019. Se obtuvo un nivel alto de correlación de 0.809
- 3: La rotación del personal se relaciona con los evitativos de la empresa Cineplex S.A. San Martín de Porres, año 2019. Se obtuvo un nivel alto de correlación de 0.664.
- 4: La rotación del personal se relaciona con los indecisos de la empresa en la Cineplex S.A. San Martín de Porres, año 2019. Se obtuvo un nivel alto de correlación de 0.709.

## VI. RECOMENDACIÓN

- 1:** Es recomendable para la empresa mejorar los canales de comunicación interna poniendo más atención de parte de los superiores a sus trabajadores y así poder determinar qué es lo que causaría la rotación de personal.
  
- 2:** Mantener un control a menudo sobre cómo se sienten los trabajadores dentro de sus áreas asignadas, haciendo una evaluación interna y ver si cumplen con los aspectos para cada área.
  
- 3:** Promover la información sobre la Procrastinación, ya que muchos lo hacen, pero muy pocos saben el concepto de esta variable, y lo realizan sin querer, teniendo ya un conocimiento un poco más amplio, ayudaría mucho a la empresa a que crezca laboralmente y crearía un mejor ambiente laboral, evitando así la rotación interna.
  
- 4:** Es recomendable, motivar al personal a cumplir con sus deberes, ya sea mediante incentivos al cumplir una meta asignada y así poder evitar el tema de procrastinar en la hora de trabajo, crear un ambiente cómodo y adecuado para el trabajador y se sienta motivado al hacer su trabajo.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

**Tabla 2.4.2.1.**

*Estructura dimensional de las variables de estudio*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Item</b>
<b>Rotación del personal</b>	Incentivos	1-3
	Desarrollo	4-6
	Comunicación	7-8
<b>Procrastinación laboral</b>	Diligentes	9-12
	Evitativos	13-16
	Los indecisos	17-20

*Fuente:* Elaboración propia

## ANEXO 2

Tabla 2.4.2.2

*Categorías en la escala de Likert*

<b>Puntuación</b>	<b>Denominación</b>	<b>Inicial</b>
1	Total desacuerdo	TD
2	Desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	Acuerdo	A
5	Total acuerdo	TA

### ANEXO 3

Tabla 2.4.4.1.

	N	%
Validos	20	100.0
Excluidos	0	,0
Total	20	100.0

Fuente resultados del SPSS

Tabla 2.4.4.2

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	20

Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín De Porres, 2019.								
TÍTULO	Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método	
Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	ROTACION DEL PERSONAL	Incentivos	No económicos	ENCUESTA	
	¿Cuál es la influencia de la rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?	Determinar la influencia de la rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019.	Existe relación entre la rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., Comas, 2019		Desarrollo	Económicos		
						Comunicación		Planeación de ascensos y promociones.
								Habilidades
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	PROCRASTINACION LABORAL	Diligentes	Incomodidad por procrastinar			
¿Cuál es la influencia de la rotación y diligentes de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?	Determinar la influencia de la rotación del personal y diligentes de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019.	Existe relación entre la rotación del personal y diligentes de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019.			Procrastinación organizacional			

<p>¿Cuál es la influencia de la rotación y evitativos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de la rotación del personal y evitativos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019</p>	<p>Existe relación entre la rotación del personal y evitativos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019.</p>	<p>Evitativos</p>	<p>Procrastinación Toma de decisión</p>
<p>¿Cuál es la influencia de la rotación y los indecisos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de la rotación del personal y los indecisos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres, 2019.</p>	<p>Existe relación entre la rotación del personal y los indecisos de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019.</p>	<p>Los indecisos</p>	<p>Pronosticación duda de si mismo</p>
				<p>Pronosticación resistente</p>

## ANEXOS 5

ITEMS		ESCALA LIKERT				
		TD	D	I	A	TA
		1	2	3	4	5
<b>Variable : Rotación del personal</b>						
<b>Incentivos</b>						
1	Considera importante que su lugar de trabajo le recompense por su desempeño laboral.					
2	Le dan recompensas de combos u otro beneficio no económico si usted tiene un buen desempeño					
3	Es importante para usted una recompensa para desempeñarse en su centro de labor.					
<b>Desarrollo</b>						
4	A los trabajadores con buena capacidad de emprendimiento son reconocidos					
5	Considera que sus tareas bien hechas son vistas por su jefe y considerarle a usted para un ascenso.					
6	La empresa reconoce sus habilidades y saca provecho para ponerlos en un área donde mejor se desempeñe.					
<b>Comunicación</b>						
7	En su área de trabajo puede tener una comunicación estable con sus jefes.					
8	Cuando tiene algún inconveniente tiene un feje que la pueda escuchar para solucionar el inconveniente.					
<b>Variable: Procrastinación</b>						
<b>Diligentes</b>						
9	Usted puede desempeñarse bien bajo presión					
10	Usted se distrae con sus compañeros al realizar una tarea de su trabajo					
11	Usted cumple con todas sus funciones en su centro de labor					
12	Alguna vez ha dejado de hacer un proceso para culminar su trabajo					
<b>Evitativos</b>						
13	Si existe problemas puede solucionarlo usted sin necesidad de llamar a su jefe inmediato.					
14	Se le hace fácil resolver inconvenientes si existiera en su centro de trabajo					
15	Cuando es nuevo en un área tiene inconvenientes para desenvolverse.					
16	Usted se adapta rápido al cambio que exista en la empresa					
<b>Los indecisos</b>						
17	Usted duda al hacer algo en su centro de trabajo por miedo a equivocarse.					
18	Desarrolla con facilidad sus tareas que le otorga su feje inmediato.					
19	Todas las tereas que usted hace en su centro de trabajo son siempre fáciles.					
20	Siempre cumple a tiempo todas sus tareas que se le otorgan en su centro de trabajo					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTOS POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBS / SUG
Rotación del personal	Incentivos	No económicos	Su lugar de trabajo le recompensa por su desempeño laboral.	1=total des acuerdo 2=de acuerdo 3= indiferente 4= acuerdo 5= total acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Económicos	Le dan recompensas de bonos u otro beneficio no económico si usted tiene un buen desempeño Es importante para usted una recompensa para desempeñarse en su centro de labor.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Rotación del personal	Desarrollo	Planeación de ascensos y promociones	A los trabajadores con buena capacidad de emprendimiento son reconocidos. Sus tareas bien hechas son vistas por su jefe y considerado a usted para un ascenso.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	La empresa reconoce sus habilidades y saca provecho para ponerlos en un área donde mejor se desempeñe. En su área de trabajo puede tener una comunicación asertiva con sus jefes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Comunicación	Comunicación informal	Si tiene algún inconveniente tiene un jefe que le pueda escuchar para solucionar el inconveniente. Puede desempeñarse bien bajo presión		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación formal	Se distrae con sus compañeros al realizar una tarea de su trabajo cumple con todas sus funciones en su centro de labor		<input checked="" type="checkbox"/>		
Procrastinación	Diligentes	Incomodidad por procrastinar	ha delegado de hacer un proceso para culminar su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procrastinación organizacional	Si existe problemas puede solucionarlo usted sin necesidad de llamar a su jefe inmediato. Se le hace fácil resolver inconvenientes si existiera en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluativos	Procrastinación toma de decisiones	En una nueva área tiene inconvenientes para desenvolverse. Se adapta rápido al cambio que exista en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procrastinación al cambio	Duda al hacer algo en su centro de trabajo por miedo a equivocarse. Desarrolla con facilidad sus tareas que le otorga su jefe inmediato.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Los indicadores	Los indicadores	Procrastinación de sí mismo	Todas las tareas que usted hace en su centro de trabajo son siempre fáciles. Siempre cumple a tiempo todas sus tareas que se le otorgan en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procrastinación asistente			<input checked="" type="checkbox"/>		
FIRMA DEL EXPERTO .....		FECHA: 10 / 06 / 19					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A. San Martín De Porres, 2019.  
 Apellidos y nombres del investigador: Abugaba Alvarado, Jorge Luis  
 Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVARO CORREA DAVID FERNANDO

ASPECTOS POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBS / SUG	
Rotación del personal	Incentivos	No económicos	Su lugar de trabajo le recompensa por su desempeño laboral. Le dan recompensas de combos u otro beneficio no económico si usted tiene un buen desempeño		✓			
		Económicos	Es importante para usted una recompensa para desempeñarse en su centro de labor.		✓			
	Desarrollo	Planeación de ascensos y promociones	A los trabajadores con buena capacidad de emprendimiento son reconocidos. Sus tareas bien hechas son vistas por su jefe y considerarle a usted para un ascenso.		✓			
		Habilidades	La empresa reconoce sus habilidades y saca provecho para ponerlos en un área donde mejor se desempeñe. En su área de trabajo puede tener una comunicación estable con sus jefes.	1=total desacuerdo	✓			
Procrastinación	Comunicación	Comunicación informal	Si tiene algún inconveniente tiene un jefe que le pueda escuchar para solucionar el inconveniente.		✓			
		Comunicación formal	Puede desempeñarse bien bajo presión		✓			
	Diligentes	Incomodidad por procrastinar	Se distiase con sus compañeros al realizar una tarea de su trabajo cumple con todas sus funciones en su centro de labor		✓			
		Procrastinación organizacional	ha dejado de hacer un proceso para culminar su trabajo	3= indiferente	✓			
	Evasivos	Procrastinación toma de decisiones	Si existe problemas puede solucionarlo usted sin necesidad de llamar a su jefe inmediato. Se le hace fácil resolver inconvenientes si existiere en su centro de trabajo		✓			
		Procrastinación al cambio	En una nueva área tiene inconvenientes para desenvolverse. Se adapta rápido al cambio que exista en la empresa		✓			
	Los indecisos	Procrastinación de sí mismo	Duda al hacer algo en su centro de trabajo por miedo a equivocarse. Desarrolla con facilidad sus tareas que le otorga su jefe inmediato.		✓			
		Procrastinación resistente	Todas las tareas que usted hace en su centro de trabajo son siempre fáciles. Siempre cumple a tiempo todas sus tareas que se le otorgan en su centro de trabajo		✓			
	FIRMA DEL EXPERTO		27/08/19	FECHA: 10,06,2019				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A. San Martín De Porres, 2019.  
 Apellidos y nombres del investigador: Albincho Alvarado, Jorge Luis  
 Apellidos y nombres del experto: 33031 100001 1029482

ASPECTOS POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBS / SUG	
Rotación del personal	Incentivos	No económicos	Su lugar de trabajo le recompensa por su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Económicos	Le dan recompensas de combos u otro beneficio no económico si usted tiene un buen desempeño		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Desarrollo	Planificación de ascensos y promociones	Es importante para usted una recompensa para desempeñarse en su centro de labor.	A los trabajadores con buena capacidad de emprendimiento son reconocidos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	Sus tareas bien hechas son vistas por su jefe y considerará a usted para un ascenso.	Sus tareas bien hechas son vistas por su jefe y considerará a usted para un ascenso.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Procrastinación	Comunicación	Comunicación informal	La empresa reconoce sus habilidades y busca promoverlo para ponerlo en un área donde mejor se desempeñe.	1=total desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Comunicación formal	En su área de trabajo puede tener una comunicación estable con sus jefes.	2=desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Incomodidad por procrastinar	Si tiene algún inconveniente tiene un jefe que le pueda escuchar para solucionar el inconveniente.	3=indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Diligentes	Procrastinación organizacional	Puede desempeñarse bien bajo presión	Se distrae con sus compañeros al realizar una tarea de su trabajo	4=acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procrastinación toma de decisiones	Se distrae con sus compañeros al realizar una tarea de su trabajo cumple con todas sus funciones en su centro de labor	ha dejado de hacer un proceso para culminar su trabajo	5=total acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluativos	Procrastinación al cambio	Si existe problemas puede solucionarlo usted sin necesidad de llamar a su jefe inmediato.	Se le hace fácil resolver inconvenientes al existiere en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procrastinación de si mismo	En una nueva área tiene inconvenientes para desenvolverse.	Se adapta rápido al cambio que exista en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Los indicadores	Procrastinación resiliente	Duda al hacer algo en su centro de trabajo por miedo a equivocarse.	Desarrolla con facilidad sus tareas que le obrega su jefe inmediato.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procrastinación resiliente	Todas las tareas que usted hace en su centro de trabajo son siempre fáciles.	Siempre cumple a tiempo todas sus tareas que se le obtrigan en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
	FIRMA DEL EXPERTO ..... 			FECHA: 10 10 2019				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A. San Martín De Porres, 2019.  
 Apellidos y nombres del investigador: Alhaidée Álvarez Long Luis  
 Apellidos y nombres del experto: Dr. CARMARZA ESTELA TEDORO

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBS / SUG
Rotación del personal	Incentivos	No económicos	Su lugar de trabajo le recompensa por su desempeño laboral.		✓		
		Económicos	Le dan recompensas de combos u otro beneficio no económico si usted tiene un buen desempeño		✓		
	Desarrollo	Planación de ascensos y promociones	Es importante para usted una recompensa para desempeñarse en su centro de labor. A los trabajadores con buena capacidad de emprendimiento son reconocidos.		✓		
Comunicación	Comunicación	Habilidades	Sus tareas bien hechas son vistas por su jefe y consideraría a usted para un ascenso.		✓		
		Comunicación informal	La empresa reconoce sus habilidades y saca provecho para ponerlos en un área donde mejor se desempeñe. En su área de trabajo puede tener una comunicación estable con sus jefes.	1-total desacuerdo	✓		
Procrastinación	Diligentes	Comunicación formal	Si tiene algún inconveniente tiene un jefe que la pueda escuchar para solucionar el inconveniente. Puede desempeñarse bien bajo presión	2=desacuerdo	✓		
		Incomodidad por procrastinar	Se disfruta con sus compañeros al realizar una tarea de su trabajo	3= indiferente	✓		
	Estratigos	Procrastinación organizacional	cumple con todas sus funciones en su centro de labor ha dejado de hacer un proceso para culminar su trabajo	4= acierto	✓		
		Procrastinación toma de decisiones	Si existe problemas pueda solucionarlo usted sin necesidad de llamar a su jefe inmediato. Se le hace fácil resolver inconvenientes si existiera en su centro de trabajo	5= total acuerdo	✓		
Los Indicios	Procrastinación de sí mismo	Procrastinación al cambio	En una nueva área tiene inconvenientes para desenvolverse. Se adapta rápido al cambio que exista en la empresa		✓		
		Procrastinación resistente	Duda al hacer algo en su centro de trabajo por miedo a equivocarse. Desarrolla con facilidad sus tareas que le otorga su jefe inmediato. Todas las tareas que usted hace en su centro de trabajo son siempre fáciles. Siempre cumple a tiempo todas sus tareas que se le otorgan en su centro de trabajo		✓		
FIRMA DEL EXPERTO				FECHA: 10/06/19			

SOLICITO: Permiso para utilizar el nombre de su Empresa

**SEÑORITA ARIANA POZZUOLI JIMENEZ**

**GERENTE GENERAL DE CINEPLEX S.A. - PRO**

Yo, **JORGE LUIS ABUHADBA ALVARADO**, identificado con DNI N° 63397457, con domicilio Mz. 163 Lt.02 Asentamiento Humano San Martín de Porres del Distrito de Los Olivos. Ante Ud, respetuosamente me presento y expongo:

Que, estando en el Décimo ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** en la Universidad Cesar Vallejo de Lima Norte, **SOLICITO** a Ud, el **PERMISO** correspondiente de utilizar el nombre de su Empresa "CINEPLEX S.A.-PRO", esto con la finalidad de realizar mi trabajo de Investigación en su local sobre "**ROTACIÓN DEL PERSONAL, PROCRASTINACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CINEPLEX S.A., SAN MARTIN DE PORRES 2019**", siendo de vital importancia contar con su permiso.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 30 de Noviembre de 2019

  
Ariana Pozzuoli Jimenez  
D.N.I. 46492309  
**ARIANA POZZUOLI JIMENEZ**  
GERENTE GENERAL DE CINEPLEX S.A.-PRO

  
**JORGE LUIS ABUHADBA ALVARADO**  
DNI N° 63397457



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO  
DE INVESTIGACIÓN / TESIS**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE LA:**

- Escuela Académico Profesional de Administración

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS QUE PRESENTA**

- Abuhadba Alvarado, Jorge Luis

**INFORME TITULADO:**

- Rotación del personal y procrastinación laboral de los trabajadores en Cineplex S.A., San Martín de Porres 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

- Licenciado en Administración

**SUSTENTADO EN FECHA:** 14/12/2019

**NOTA O MENCIÓN:** 15

Los Olivos, 07 de septiembre del 2020

**Dr. CARLOS ALBERTO DELGADO CÉSPEDES**

Coordinador de la EP de Administración

## Referencias

- Universia (2016). *Las 6 claves de Harvard para dejar de procrastinar*  
<http://noticias.universia.es/practicas-emprego/noticia/2016/11/29/1146960/6-claves-harvard-dejar-procrastinar.pdf>
- Macario de paz (2018) *Rotación del personal y clima organizacional en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango* obtenido de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Chura, Gavilano, Matos y Medina J. (2016). *Análisis de las causas que generan rotación en el área de sistemas del sector bancario de lima* obtenido de:  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621282/Medina\\_GJ\\_.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621282/Medina_GJ_.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Espinoza (2018) *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018: Perú.*
- Espinoza (2018) *Relación entre la rotación del personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – planta Trujillo 2013: Perú.*  
[file:///C:/Users/Luzgardis/Downloads/Sin%20t%C3%ADtulo%20\(11\).pdf](file:///C:/Users/Luzgardis/Downloads/Sin%20t%C3%ADtulo%20(11).pdf)
- Domínguez (2015) *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S, Medellín: Colombia.*
- Blanca Juarez (2018): “*Staff turnover: Employees don't just leave for money*”  
<https://www.google.com/amp/s/factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/rotacion-de-personal-los-empleados-no-solo-se-marchan-por-dinero/2018/07/amp/>
- América Economía (2017): “*That hides a high turnover*”  
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/que-esconde-una-alta-rotacion-de-personal>
- Calderón (2017): “*Staff rotation: Giant enemy*”  
<https://revistaempresarial.com/empresas/rotacion-de-personal-gigante-enemigo/>
- Pérez (2016): “*Main reasons for staff turnover in your company*”  
[https://www.google.com/amp/s/blog.peoplenext.com.mx/principales-razones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa%3fhs\\_amp=true](https://www.google.com/amp/s/blog.peoplenext.com.mx/principales-razones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa%3fhs_amp=true)
- Guil (2019): “*The real cause of staff turnover*”  
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-verdadera-causa-de-la-rotacion-de-personal/>

Meza (2019): *“Staff turnover: 5 tips to reduce it”*  
<https://www.google.com/amp/s/www.forbes.com.mx/rotacion-de-personal-cinco-tips-para-reducirla/amp/>

Izquierdo (2018): *“Watch out! too much staff turnover”*  
<https://ehorus.com/es/rotacion-de-personal/>

WorkMeter (2017): *“6 tips to avoid procrastinating at work”*

Gestión (2019): *“How to fight procrastination?”*  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/luchar-procrastinacion-nnda-nnlt-260793-noticia/>

Visaempresarial (2015): *“Labor Procasting tips to identify and prevent it”*  
[https://visaempresarial.com/pe/noticias/procrastinacion-laboral\\_1179](https://visaempresarial.com/pe/noticias/procrastinacion-laboral_1179)

Villasís (2019): *“Procrastination: What is it and how does it eradicate your company?”*  
<https://blogs.evaluar.com/procrastinacion-que-es-y-como-erradicarla-del-clima-laboral-de-tu-empresa>

Gestión (2018): *“Coaching: Five tricks to beat procrastination”*  
<https://gestion.pe/fotogalerias/coaching-cinco-trucos-vencer-procrastinacion-237982-noticia/>

Gestión (2018): *“Four ways to reduce procrastination and increase your productivity in the office”*  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-formas-reducir-procrastinacion-elevar-productividad-oficina-141540-noticia/>

Lima Well (2016): *“Procrastination do you know how much it affects you at work?”*  
<https://www.limawell.edu.pe/procrastinar-trabajo-negocios/>

Redbooth (2016): *“9 ways to end procrastination at work”*

Moreno y Lemus (2017) *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans S.A.S. de la ciudad de Bogotá, D.C.: Colombia.*

Perú 21 (2013) *No espere a mañana y decida hoy*

<https://peru21.pe/noticias/procrastinacion>

Recursos para Pymes (2016) *Como vencer la procrastinación. Las técnicas que se han demostrado que funcionan*

Garzón, Gil (2017) *Procrastinacion académica en el alumnado universitario no tradicional: Colombia.*

Gestión (2018) *Procrastinación como romper dicho habito en 21 días sin usar fuerza de voluntad: Perú.*

Herrera, Mendoza y Torrejón (2016) *Estudios de análisis de costo de la rotación: determinar el costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Saleslan Internacional S.A.: Perú.*

Domínguez, Sánchez (2013) *Relación entre la rotación del personal, la productividad y rentabilidad de la empresa Cotto Textil S.A.A. – Planta Trujillo.: Perú*

Quiñones (2016) *Relación entre la autoeficacia y procrastinación laboral en los colaboradores de una empresa automotriz de Lima metropolitana: Perú*

Bernal (2010) *Método de la investigación* (pg. 118)

Almeda (2017) *La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella*  
<http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>

Gestión (2019) *Existen cinco tipos de procrastinacion y si usas mas de tres tienes un problema: Perú.*  
<https://gestion.pe/fotogalerias/existen-cinco-tipos-de-procrastinacion-y-si-usas-mas-de-tres-tienes-un-problema-noticia/>

Martínez (2014) *Procrastinacion: un trastorno que corroe el aprendizaje: por Igual, Perú.*  
<https://www.porigualmas.org/articulos/428/procrastinacion-un-trastorno-que-corroe-el-aprendizaje>

Escobedo (2013) *Rotación del personal: Gestipolis, Perú.*  
<https://www.gestipolis.com/rotacion-de-personal/>

Stowe (2015) *5 cosas que debes saber sobre la procrastinacion: Universia. Colombia*  
<https://noticias.universia.net.co/consejos-profesionales/noticia/2015/04/01/1122544/5-cosas-debes-saber-procrastinacion.html>

Cubillos (2017) *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área comercial de una gran superficie: FACCEA, Mexico.*  
<http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>