



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral
en la empresa M.F, S.A.C, Lima, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Díaz Cieza, Celi Loyola (ORCID: 0000-0001-7203-0602)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, especialmente a mis padres Julio Diaz Llatas y Yolanda Cieza Delgado, A mi hermano Julio Yheison Diaz Cieza, que es mi inspiración y fortaleza para seguir adelante. Ya que fueron un apoyo incondicional en el logro de mis metas trazadas.

Agradecimiento

En lo primordial Agradezco a mi Dios todo poderoso por darme sabiduría, salud, fortaleza y protección.

Al excelentísimo Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza por las orientaciones y recomendaciones en el asesoramiento de sus conocimientos compartidos, para lograr alcanzar un buen desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1 II.
MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3. 2. Variables y operacionalización.	15
3.3. Población y muestra.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	16
3.5. Procedimientos.	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS.	

Índice tablas

Tabla 1: Tabla de frecuencias de la variable Rotación del Personal	26
Tabla 2: Tabla de frecuencias de la Dimensión Organización	27
Tabla 3: Tabla de frecuencias de la Dimensión Compensación	28
Tabla 4: Tabla de frecuencias de la Dimensión Compensación	29
Tabla 5: Tabla de frecuencias de la Variable Desempeño Laboral	30
Tabla 6: Tabla de frecuencias de la Dimensión Comportamiento del Organizador	31
Tabla 7: Tabla de frecuencias de la dimensión Objetivos	32
Tabla 8: Tabla de frecuencias de la dimensión Logros	33
Tabla 9: Pruebas de normalidad	35
Tabla 10: Coeficiencia de Correlación	35
Tabla 11. Correlación Hipótesis general	36
Tabla 12: Resumen del modelo Hipótesis General	37
Tabla 13: ANOVA ^a de la Hipótesis General.	37
Tabla 14: Coeficientes ^a Hipótesis General	38
Tabla 15: ANOVA ^a de la Hipótesis Específica 1	39
Tabla 16: Coeficientes ^a Hipótesis Específica 1	39
Tabla 17: ANOVA ^a de la Hipótesis Específica 2	40
Tabla 18: Coeficientes ^a Hipótesis Específica 2	41

Tabla 19: ANOVA ^a de la Hipótesis Específica 3	42
Tabla 20: Coeficientes ^a Hipótesis Específica 3	43

Índice de figuras

Figura 1: Gráfica de frecuencias de la Variable Rotación del personal.	26
Figura 2: Gráfica de frecuencias de la Dimensión Organización.	27
Figura 3: Gráfica de frecuencias de la Dimensión Compensación.	28
Figura 4: Gráfica de frecuencias de la Dimensión Ausentismo.	29
Figura 5: Gráfica de frecuencias de la Variable Desempeño Laboral.	30
Figura 6: Gráfica de frecuencias de la Dimensión Comportamiento.	32
Figura 7: Gráfica de frecuencias de la Dimensión Objetivos.	33
Figura 8: Gráfica de frecuencias de la Dimensión Logros.	34

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia entre la Rotación del personal y su influencia en el Desempeño de los colaboradores. La metodología que se utilizó es la siguiente: tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo explicativo, y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 60 trabajadores. Los datos fueron obtenidos a toda la población mediante la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario de 24 ítems, el mismo que ha sido validado por juicios de expertos y tiene una alta confiabilidad; De acuerdo a la prueba de hipótesis el resultado obtenido, tiene un coeficiente de correlación de R de Pearson de -0.941 y Sig.0.000; información que muestra que existe una influencia negativa que a la vez es inversamente proporcional; por lo tanto se concluye que existe influencia significativa de la Rotación de personal y Desempeño laboral.

Palabras clave: destreza, proactividad, productividad.

Abstract

The general objective of the thesis was to determine the influence between staff turnover and its influence on the performance of employees. The methodology used is the following: type of applied research, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive explanatory level, and hypothetical deductive method. The population consisted of 60 workers. The data were obtained from the entire population through the survey technique and a 24-item questionnaire was used, which has been validated by expert judgments and has high reliability; According to the hypothesis test, the result obtained has a Pearson R correlation coefficient of -0.941 and Sig.0.000; information showing that there is a negative influence that is once inversely proportional; Therefore, it is concluded that there is a significant influence of Personnel Turnover and Job Performance.

Keywords: skills, proactivity, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno extranjero la grave peste mundial covid 19, hoy se ha presentado en uno de los grandes retos que ha logrado tener un impacto sin precedentes en la economía mundial, lo que ha provocado el cierre de muchas empresas con la finalidad de que la peste no se propague, esta coyuntura ha hecho que las empresas se reinventen, y busquen nuevas estrategias para sobrevivir en el mercado, tomando decisiones drásticas para mantener a sus mejores trabajadores y mejorar su desempeño, pese a la reducción de sueldos y el manejo del número de trabajadores que por medidas de seguridad en todos los centros de trabajo se ha reducido el aforo, llevando al despido de algunas personas, o el diseño de horarios rotativos, reduciendo el salario.

Lavalle (2020) La capacidad de recuperación y su adaptación de las nuevas estrategias que pueda diseñar la empresa busca replantearse buscando un futuro mejor, para ello es fundamental que los obreros asuman responsabilidad y parte de la empresa ya que de esta manera su índice de desempeño no entrara en declive, el papel de un colaborador ha cobrado gran importancia en las diseño de nuevas estrategias, ya que son el nexo de vínculo con el cliente, por el cual se va a depender mucho de su desempeño y la calidad que ofrezcan.

A nivel nacional, según el diario Gestión (2013), según el reporte de Ipsos para el (AmCham) o American Chamber of Commerce, en el Perú existe un 15% de rotación en las empresas siendo el más alto en América Latina, siendo el 60% de las empresas en el Perú no saben retener a sus talentos. Sin embargo, un caso diferente ocurre en empresas como Interbank, donde ponen en práctica un modelo que se basa en quedarse con aquellos talentos que coincidan con el modelo para ello se basan en tres pilares, una adecuada política de salarios, capacitaciones y el desarrollo de una buena cultura organizacional.

Según Gestión (2016). Para tener grandes CEOs de una organización, deben ser líderes, tener grandes conocimientos y habilidades, y disfrutar de un entusiasmo y satisfacción en sus cargos, teniendo como fin generar una fuerza en la productividad, mejorar el nivel de servicio al cliente, la reputación y la competitividad de la

rotación de personal influyendo de forma positiva en el desempeño laboral. M.F. S.A.C es una empresa de asesoría y consultoría del sector bancario, el cual uno de sus grandes problemas que ha tenido la empresa es el constante cambio de personal, por lo que su índice de rotación se ha ido incrementando y más ahora con las consecuencias y nuevos gastos que ha originado la pandemia. Esto se ha visto reflejado en los nuevos procesos para la captación y adiestramiento de nuevo personal, en el cual, debido a la falta de una política de motivación o incentivos, ha ocasionado renuncias constantes, afectando la labor en los empleados y a presentar una ineficiente utilidad, por colaboradores que no son competentes. Así mismo el gasto administrativo en los nuevos colaboradores, no se ha distribuido en una eficiente capacitación y en estrategias de mejora de su ambiente de trabajo, por lo que la empresa debe de buscar una relación mutua con sus trabajadores a largo plazo para empezar un nuevo vínculo laboral, buscando retener a sus mejores colaboradores y de esta manera influir de una forma adecuada en el desempeño de sus trabajadores.

Ante lo expuesto se planteó como problema general: ¿Cómo la Rotación del personal influye en el desempeño laboral en una empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020?, como problemas específicos: (a) ¿Cómo la organización influye en el desempeño laboral en una empresa M.F. S.A., Lima, 2020? (b) ¿Cómo compensación influye en el desempeño laboral en una empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020? (c) ¿Cómo el ausentismo influye en el desempeño laboral en una empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020?.

La justificación del estudio desde el punto de vista teórico consiste en que la investigación permitirá conocer con amplitud el comportamiento de las variables de rotación y desempeño; así como su relación entre ellas. Desde el punto de vista metodológico: se ha diseñado un instrumento que permitirá obtener datos, los mismos que podrán servir para otras investigaciones, así mismo contribuye con la definición de los resultados de la investigación permitirán resolver los problemas identificados en las variables objeto del presente estudio y su relación desde el punto de vista práctico el contexto de estudio, y en otras de característica similar.

Se planteó como hipótesis General: Existe influencia significativa entre la rotación

del personal y el desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima 2020. Y como hipótesis específica (a) Existe influencia significativa entre la organización y el desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020. (b) Existe influencia significativamente entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F.S.A.C, Lima, 2020. (c)Existe influencia significativa entre el ausentismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020. Se planteo como objetivo general OG: La rotación del personal ifluye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima 2020. Y como hipótesis específica (a) La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima,2020. (b) La compensación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F.S.A.C, Lima, 2020. (c) El ausentismo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima, 2020.

II MARCO TEÓRICO

En vinculación con la variable Rotación de personal mencionaremos los siguientes artículos científicos internacionales: Galindo (2017), su objeto era establecer la causa de la rotación de empleados a beneficio de Prosegur Vigilancia. La indagación es representativa – educativa con un enfoque cuantitativo. El objetivo del trabajo fue observar la repercusión de los costos asociados al movimiento de trabajadores influyen negativamente en el crecimiento en la sociedad. Tras el análisis de costos que se realizó en la empresa. Se pudo concluir que los costos afectan en la productividad de la empresa ya que la rotación del personal presenta mayor protagonismo en las metas de la organización y esto conlleva a una inestabilidad en la compañía. Lo cual, en este estudio se recomendó adaptar una estrategia de contratar y seleccionar empleados, el cual se busque un colaborador que cubra el desarrollo y crecimiento de la compañía. Así mismo para Moreno y Lenus (2017) En esta investigación consistió en dar a mostrar los grandes síntomas de cambio de trabajadores en la fábrica Oiltrans S.A.S la cual se dedica al transporte de hidrocarburos. La investigación es descriptiva explicativo, con un enfoque cuantitativa el cual se tomó 11 personas para una prueba piloto usando de instrumento el cuestionario para lograr identificar los efectos en el traslado de la fábrica. Se manifiesto con los informes que los cambios de trabajadores, afecta negativamente la productividad. Asimismo, arrojo los resultados que la principal causa fue los pagos fuera de fecha y el nivel laboral en se manejaba en la fábrica, el mal trato de las personas a cargo de las áreas ocasionó un malestar negativo a los colaboradores.

Chaparro, Guzmán y Naizague (2016), su objetivo fue analizar el efecto de la rotación. La investigación es descriptiva – explicativa con un enfoque cuantitativo. La finalidad de la observación es describir el incremento en costos asociados al cambio de trabajadores i influye negativamente en el crecimiento de la fábrica. Tras el análisis de costos que se realizó en la empresa. Se pudo concluir que los costos afectan en la productividad de la empresa ya que la rotación del personal presenta mayor protagonismo en las metas de la organización y esto conlleva a una inestabilidad en la compañía. Lo cual, en este estudio se recomendó adaptar una estrategia de contratación y selección de trabajadores, el cual se busque un

colaborador que cubra el desarrollo y crecimiento de la compañía.

Lara, Naranjo y Gonzales (2016). Se estableció identificar los incrementos que favorecen a la rotación en empleados en las organizaciones Manufacturera Ribra S.A.C: metodológicamente, descriptivo de enfoque cuantitativo. Su objetivo es establecer que incrementa en la rotación de empleados en la empresa del fabricante Ribra S.A.C: metodología, método descriptivo, método cuantitativo. Se concluye que los principales factores relacionados con los ingresos son: satisfacción laboral, prácticas de recursos humanos, desempeño, clima, motivación y factores psicológicos.

Los resultados muestran que la rotación de empleados es un área menos estudiada en ciudades de Sudamérica, incluido Colombia, que otras ciudades países del mundo. Por esta razón, es necesario estudiar este fenómeno porque en el proceso de análisis de indicadores, características y previsión de la rotación de empleados, se pueden proponer nuevas estrategias de gestión. La organización, a través de un modelo analítico separado que se presenta en este artículo y contribuirá a una mayor integración y retención de empleados en la empresa.

Fuchs y Torres (2016), principal objeto era establecer el nivel de vinculación que existió de los tipos, cultura organizacional y rotación organizacional, pues las grandes empresas viven preocupadas por las rotaciones dentro de su entorno como empresa. La metodología fue teórico eventual, de altura aclaratorio, delineación no práctica, la población de muestra fue constituido entre 80 ayudantes en zona operativa y supervisores. Para la indagación se aplicó un método de sondeo, resultados fueron sometidos a su evaluación estadística para dar respuesta a la realidad problemática. Donde se concluyó que respondiendo hacia dos enfoques tanto académico y práctico, el primero se responde porque se da respuesta literaria al concepto profundo sobre la rotación en las organizaciones y en lo práctico responde a que las empresas mejoren sus políticas empresariales así mejorar la retención de talento e identificación con la cultura dentro de la empresa que tanto les hace falta a las organizaciones peruanas que siempre buscan mejorar su relación con sus colaboradores.

Gonzales, Correa y Vargas (2017), la indagación abarco un objeto de incrementación. propuesta de incentivos y beneficios que permita a un proveedor de servicios de tecnología de tamaño mediano reducir el absentismo y la rotación. Para lograrlo, se basó en una Revisión de ensayos sobre diversos aspectos de gobernanza humana, gobernanza humana, nómina, beneficios, motivación, satisfacción laboral, motivación y miles de años. Se han realizado investigaciones y explicaciones para lograr los objetivos de este proyecto, y los incentivos y resultados actuales que proporciona el plan de negocio, acreditación y expectativas de los empleados en relación a este tema y se propone una nueva propuesta.

Coincidentemente Gonzáles (2016) en su investigación, "el principal objetivo fue establecer las clases de vinculación entre los tipos de cultura organizacional y rotación organizacional, pues las grandes empresas viven preocupadas por las rotaciones dentro de su entorno como empresa. La metodología fue teórico eventual, de altura aclaratorio, de delineación no práctica, la población de estudio estuvo constituido por 80 ayudantes en zona operativa y supervisores. Para la indagación se aplicó una el método de sondeo, resultados fueron sometidos a su evaluación estadística para dar respuesta a la realidad problemática.

Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019), tuvo como valor determinar la autoridad entre rotación y la labor en los empleados de los profesionales de enfermería en un instituto, metodología, estudio explicativo, prospectivo de corte trasversal, se encuestó a 29 enfermeras, a través de un cuestionario de 24 preguntas, obteniéndose un nivel de confiabilidad de 0.72, Resultados: el 59% consideran que existe un alto nivel de rotación del personal y un 55% consideran que su desempeño de trabajo es moderado, concluyendo en que el cambio de trabajadores sucede debido al descuido del personal, no se considera el entorno familiar, un mejor incentivo económico, por lo que llega a desarrollar un desempeño laboral adecuado, presentando ciertas limitaciones, entre ellas la falta de motivación y una percepción negativa del trabajo.

En cuanto a la variable desempeño laboral tenemos los siguientes artículos científicos Indacochea, Porraspita Ganchozo (2018). el principal objetivo fue establecer el grado de vinculación que existió de los tipos de cultura organizacional

y rotación organizacional, sometidos a su evaluación estadística para dar respuesta a la realidad problemática. Donde se concluyó que respondiendo hacia dos enfoques tanto académico y práctico, el primero se responde porque se da respuesta literaria al concepto profundo sobre la rotación en las organizaciones y en lo práctico responde a que las empresas mejoren sus políticas empresariales así mejorar la retención de talento e identificación con la cultura dentro de la empresa que tanto les hace falta a las organizaciones peruanas que siempre buscan mejorar su relación con sus colaboradores.

Ledes, Crespo y Castro (2018), se vio como premisa poder establecer los Incrementos que llegan a condicionar el absentismo en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores de salud, en cuanto a el método empleado, es un plano prospectivo, hecho explicativo, el modelo se encontraba por 66 enfermeros, un análisis no probabilístico, se llegó a llenar un cuestionario en base 18 preguntas. Resultados; un 89.2% determinaron que un nivel regular de los factores condicionantes, para ello se realizó una evaluación de desempeño notando que 76.9% alcanzaron un nivel regular, un 16.9 poco grado de deficiencia, en tanto el grado del jefe fue de 45%, 25% moderado, 30% deficiente. Concluyendo; que el absentismo tiene una incidencia positiva y significativa con respecto al desempeño laboral, con un R Pearson de 0,63.

Guzmán Chaparro y Naizague (2016), el objeto del trabajo fue el de ver qué divisores dan origen a la rotación de los trabajadores que tienen con función el ser auxiliares clínicos. El método aplicado es cuantitativo, se presenta como descriptivo - influencia es la manera de cómo se presenta el modelo de indagación, unidad estudiada se encuentra en función a su manera o a su clasificación que es la actividad que realizan los individuos dentro del estudio que se está dando seguimiento que en este caso son los auxiliares clínicos en Colombia, del cual se les brindo una entrevista estructurada con profundidad de manera individual y así mismo de manera digital de dicha encuesta se presentalas conclusiones siguientes primero que las funciones laborales y las condiciones en que los trabajadores vienen desempeñando son las causas principales que se define en la rotación del trabajador o el auxiliar médico, así también los factores importantes son el ausentismo de dichos auxiliares que a ello se suma la falta de incentivos la mala

relación entre los jefes y los auxiliares causando mucho problema y generando un clima no favorable al cumplimiento de sus trabajos.

Gómez Buentillo (2016), la investigación presente trata el tema de la rotación del colaborador en una empresa de tipo comercial que es sucursal en una región del país. El objeto que se muestra en el presente estudio para demostrar por medio de la detección las causas que se brindan negativas que se generan por la frecuente rotación del personal, donde las consecuencias de este problema logran ocasionar y así mismos detectar las posibles soluciones al problema de la deserción laboral, ello con la finalidad de mostrar las debilidades que se está generando. El método hipotético de nivel causal – cuantitativo. Donde los resultados nos permiten dar las siguientes conclusiones; es un problema la rotación puesto que existe un periodo largo de inducción sin dejar de lado las capacitaciones y entrenamientos que brinda la empresa y con ello puedan adaptarse muy rápido a la empresa, es por ello que la empresa tiene una preocupación muy fuerte en cada uno de sus trabajadores y no les afecte económicamente en lo invertido en cada uno de sus trabajadores.

Moreno, Garza, Banda y Moreno (2016), la investigación realizada muestra como objeto establecer un conocimiento de los principales factores que ocasionan la renuncia del personal y que ello a su vez es importante para dar una pronta solución a dichas causas negativas. La metodología era condicionada al tipo aplicada, explicativo, no experimental. El estudio se realizó a una muestra de 53 participantes y que cumplieran un solo parámetro para considerarlos dentro del estudio. Con ello se logró encontrar tres factores que determinan las causas principales que es la poca capacitación, el sueldo no conforme a sus funciones, así como la poca oportunidad de desarrollo en el colaborador. Asimismo, los resultados lo demostraron conforme al salario no es adecuado a la actividad que realiza el colaborador y con ello se demuestra la hipótesis del estudio.

Es así que a continuación se presentan las tesis internacionales que pertenecen o respaldan a la variable Rotación del trabajador de los cuales tenemos Villagran y Rubio (2017). La investigación que se muestra a continuación tiene como

objetivo importante establecer de qué manera el cambio del colaborador impacta en la productividad de la organización, como la de cada uno de sus colaboradores que imitan el acto de abandono laboral en el centro de negocios Norte de la compañía Fiales, ubicado en Guayaquil. Donde actualmente los indicadores de rotación en la empresa han incrementado de manera considerable a diferentes factores que realmente inciden. El procedimiento de indagación es explicativo – cantidad no práctica. Conto con el apoyo de todos los colaboradores de dicha compañía que son alrededor de 285 colaboradores de lo cual se extrajo las siguientes conclusiones que es; se conoce las causas de la frecuente salida de los trabajadores es por ello se propone una solución a dicho problema que es concertar con ellos para llevar a un equilibrio de partes y se viva en una convivencia más favorable para todos los que integran dicha empresa.

Respecto a la tesis de carácter nacional referido a la variable rotación del personal son las siguientes Miller (2016). Donde el objetivo primordial es determinar cómo impacta la constante rotación de los trabajadores hacia el crecimiento del departamento de préstamos por parte de la financiera. El estudio presenta una hipótesis es saber si la rotación realmente influye de manera muy significativa hacia el renacimiento productivo. La unidad de análisis fue compuesta entre 78 empleados en tres sucursales de la misma empresa en el departamento de Trujillo la muestra fueron 64 de la entidad financiera compartamos de centro de Trujillo, Porvenir – Trujillo, Natasha – Trujillo. Del cual se logró utilizar el diseño de contrastación del nivel de influencia, así como la recopilación de información, donde la herramienta que fueron las encuestas era brindada a cada uno de los participantes. Del cual se obtuvo los resultados que demuestran la hipótesis de manera relevante sobre el estudio y que además se percibe una rotación de trabajadores promedio igual a 18.16% desde febrero a octubre periodo 2016. Con el cual se concluye que la rotación del trabajador está influenciada de manera muy negativa y la cual perjudica el incremento del departamento de crédito de la fábrica financiera brindemos.

Anticama y Altamirano (2017). El objetivo del estudio de manera muy general es lograr establecer, demostrar el origen del cambio de trabajadores de apoyo en la financiera, Bananas Chip´s. La metodología fue aplicada, no experimental –

transversal, explicativa – causal, es cuantitativo. La población que colabora para este estudio son los trabajadores los cuales respondieron un instrumento compuesto por 30 preguntas para una población de estudio 82 trabajadores. Las preguntas esta relacionadas a los indicadores que buscan dar respuesta. Del cual se obtuvieron los resultados y dar respuesta al problema sobre el cambio de los empleados de la fábrica, y demuestran que se respetó la metodología establecida. Finalmente se concluye es verdad que sean dados los métodos necesarios para el reclutamiento, capacitación e inducción de los nuevos prospectos, es por ello es necesario diseñar un método de selección, inducción capacitación de los nuevos trabajadores para la empresa Bananas Chip´s.

Respecto la tesis internacional referente a la variable Rotación de personal se presenta las siguientes Ruiz (2019). Para la presente investigación donde se observa el objetivo principal busca establecer la influencia del cambio de trabajadores frente al despido de colaboradores en el establecimiento de reformatoria social. La investigación es base aplicada, narrativa explicativa, no práctica. La indagación se aplicado a los 120 colaboradores que están en primera fila que se encuentran en función a las actividades que ellos realizan. Dentro de la investigación se observa que uno de los problemas es la alta presión que sufren los colaboradores así mismo el riesgo constante en relación con las demás las personas que se encuentran limitadas de su libertad. Asimismo, se puede afirmar según el análisis estadístico a los que el dato fue sometido y permite afirmar que existe una fuerte influencia el cambio del empleado y su buen incremento productivo en el reformatorio Pucallpa,

Gómez (2017). El objeto de la presente indagación busca conocer según se encuentran los ánimos del ayudante en la fábrica Q. F. Ing. Respecto intención de rotar de empresa. Del cual se atribuyó la regla aplicativa, supuesto racional, no práctico, conto con una población de 138 trabajadores y del cual se extrajo una muestra de 105 trabajadores que realizan la misma actividad administrativa en la empresa. Asimismo, la técnica empleada en la recolección de información fueron el uso de encuestas con el instrumento de los cuestionarios que tuvieron compuesto por 30 interrogantes cerradas ordinales de modo sumaria. Las treinta

preguntas están repartidas en quince para la inestable libre y de más quince para la inestable no libre. Es en tanto que se propone las siguientes conclusiones demostrando la existencia de una fuerte rotación.

Rotación de los colaboradores pues la empresa no ha implementado una estrategia de clima organizacional en los colaboradores lo cual perjudica el cumplimiento de las labores programadas dentro de la organización.

Respecto a la tesis nacional sobre la variable desempeño laboral presentamos las siguientes Peña (2016). El presente trabajo de investigación del autor pone en manifiesto su objetivo principal es conocer cómo impacta el liderazgo organizacional, el clima organizacional respecto al incremento del desempeño de los colaboradores de la empresa pues en el planteamiento del problema se observa que es necesario implantar una metodología sostenible que permita que los colaboradores se integren e inicien un mejor vínculo laboral y permita un trabajo en equipo en beneficio del propio desempeño laboral. Esta indagación es cuantitativa, de modo aplicada, no práctica, de nivel causal. Para la investigación se consideró el apoyo de los colaboradores como parte de la población a investigar del cual es necesario detallar que fueron 65 trabajadores, del cual se realizó una encuesta de 24 preguntas del nivel Likert, relacionadas a las variables de estudio liderazgo organizacional, clima empresarial como también el desempeño de los trabajadores. Del cual se puede concluir que es fundamental aumentar las camaraderías entre los colaboradores de oficinas de la empresa a fin de mejorar el desempeño así también aplicar un liderazgo conformacional en la organización y se trabaje de manera más óptima.

(2019). En la indagación se pretende demostrar mediante la descripción relación de la investigación del cual es necesario conocer cómo se encuentra influenciado el desempeño laboral para una empresa educativa superior ubicado en el municipio de Chiapas – México. La metodología que se emplea es explicativa, tipo aplicada, enfoque cuantitativo, no experimental. En el cual participaron 117 empleados. Se aplicó un conjunto de preguntas relacionadas al caso de investigación. Del cual se obtuvieron un resultado primordial que responde al problema planteado, así como la hipótesis de la investigación manifestando que el desempeño laboral es consecuencia de una gestión y control de los

colaboradores y la preocupación por que ellos mejoren las técnicas de trabajo, así como mejorar el clima de trabajo. Creando en ellos un mejor empatía de laboral y una eficiencia en los grupos de trabajo que se conforme para una determinada actividad.

Dimensiones organizacional Chiavenato (2010), es el intercambio del personal o intercambio de personas que ingresan a la organización con su medio ambiente, el cual se puede llegar a expresar en índices mensuales o anuales, permitiendo desarrollar un diagnóstico, elaborar comparaciones, y desarrollar un sistema de incentivo o compensaciones que disminuya la rotación de personal entre ellas el ausentismo.

Dimensión Organización Chiavenato (2010). La organización tiene como objetivo reclutar y seleccionar los recursos humanos generando una eficiencia y reparación de los escasos en los trabajadores a la que pertenecen, dotados de competencias, habilidades y conocimiento, convirtiéndose en un sistema abierto en función a su ambiente.

Dimensión Compensación Valera (2013). Un sistema de compensaciones forma parte de una infraestructura económica, en donde se administran los recursos humanos, permitiendo una reparación de los escasos en fortalecimiento en producción de la fábrica (p.7).

Dimensión Ausentismo Chiavenato (2010). El ausentismo es el resultado de los periodos en que el personal es ausente a su trabajo ya sea por tardanza, o por algún motivo de mediación, por lo que depende de la relación personalidad del individuo y ambiente de trabajo.

Cambiable performance profesional Chiavenato (2010). El performance profesional es la conducta del empleado, frente a objetivos fijos, para alcanzar el logro, en base a objetivos fijos y a una estrategia individual (p.44).

Dimensión El comportamiento del Trabajador Chiavenato (2010). El comportamiento de los trabajadores es muy complejo ya que depende de factores derivados de la actitud y características de personalidad, tales como: sistema de recompensas, castigos entre otros.

Dimensión Objetivo Chiavenato (2010). Las organizaciones a razón al cuidado en ingresos de los trabajadores, tienen por objetivo generar herramientas que busquen comprometer a sus trabajadores con la empresa, por intermedio de un aumento de bienestar social y un adecuado ambiente de trabajo buscando satisfacer las necesidades de los trabajadores y clientes.

Logros Chiavenato (2010) El logro es la meta que toda organización busca alcanzar y que están previstos en relación con la eficacia, mediante los recursos disponibles, los cuales están incluidos en la misión y visión de toda organización.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue aplicada

Según Baena 2017, nos dice, el propósito de la investigación a nivel aplicado es hacer preguntas y brindar hechos actuales para que podamos asegurar que la información de la evidencia esté expuesta sin ser tacaños. Práctica, porque ambos están relacionados con nuevas realidades, que pueden ser valiosas y se pueden utilizar para lograr una mejor investigación y análisis.

Diseño de investigación

Diseño: Fue no experimental de corte transversal.

La especificidad fue presentada por la interpretación de Hernández et al (2014), donde afirmaron. las encuestas con enfoque ineficiente se desarrollaron sin mezclar ni pre-manipular las inestables, en deseo de escudriñar las apariencias de su situación lógico para indagarlo; y resonancia colateral donde los datos se recopilaron en una situación conservador en encuesta.

Lo identificado se sustenta por los conceptos de Hernández, et. venir. (2014) quien afirma las supuestas investigaciones no empíricas se desarrollan sin falsificar o mangonear angostamente las inestables para ver las apariencias en su estado normal con el fin de analizarlos; y son transversales porque los datos se recopilan en un punto específico de la encuesta.

Nivel: Fue descriptivo explicativa

Hernández, Fernández y Baptista (2006), nivel descriptivo-explicativo (causa-efecto), porque busca precisar las características de las variables de investigación y explicar porque el investigador busca explicar las razones de los hechos. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), “es objeto de análisis una investigación descriptiva dirigida a determinar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno”. (pág.102).

Enfoque: Fue cuantitativo

Lo establecido fue determinado por Hernández et al. (2014), donde muestran que, para contrastar hipótesis, se realizan recolectando datos en base a cálculos numéricos y un estudio estadístico, con el objetivo de justificar la teoría y determinar pautas de comportamiento.

Método: Fue hipotético deductivo

En su concepto, nos muestra Bernal (2010), radica en el comportamiento de partir ciertos enunciados como hipótesis y buscar refutar o distorsionar esas hipótesis, mediante la inferencia de conclusiones. Los resultados deben ser comparados con los reales a alcanzar.

3. 2. Variables y operacionalización.

3. 2.1, Variable Independiente Rotación de Personal

Chiavenato (2010), que es la rotación de personal o el intercambio de personas que ingresan a la organización con su entorno, el cual puede expresarse como indicadores mensuales o anuales, permitiendo desarrollar un diagnóstico, comparar y desarrollar incentivos o sistemas de compensación que reduzcan al empleado. rotación, incluido el absentismo.

3.2.2. Variable Dependiente Desempeño laboral

Chiavenato (2010). El desempeño laboral es el comportamiento de los empleados, frente a metas establecidas, para lograr metas, sobre la base de metas establecidas y una estrategia individual.

3.3 Población y Muestra.

Para este estudio, la unidad analítica estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa MF Asesoría y Consultoría en el distrito de Magdalena, entre consultores y analistas de crédito de cada rama. Exposición según Hernández, et al. (2014) quienes enfatizaron que la población es un conjunto de todos los eventos correspondientes a especificaciones definidas.

La muestra para el presente estudio fue aproximadamente del mismo tamaño que la población, compuesta por 60 trabajadores. Según Hernández, una muestra es un subgrupo de una población en particular de la que se recolectan datos y deben ser representados a partir de ella. (pág.175). Donde se obtiene en base a dos criterios.

Criterios de admisión:

trabajadores de 20 a 60 años, con al menos tres años de experiencia en la profesión.

Criterios de exclusión: menores de 20 años o mayores de 60 y ninguno de los anteriores.

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

3.4.1. Técnica: encuesta.

El procedimiento utilizado en el estudio para la recolección de los datos fue una encuesta, basada en un conjunto de preguntas en los lineamientos marcados por dos variables explícitamente formuladas y necesarias, para obtener datos durante el proceso. Esta afirmación se basa en el concepto de Bernal (2010), una encuesta se basa en recopilar información sobre un conjunto de preguntas con el objetivo posterior de obtener datos estadísticos relacionados con la encuesta.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Para esta investigación en particular, se utilizaron cuestionarios con cuestionarios cerrados, con escalas numéricas, según su tipo y composición, como señala Bernal (2010), quien conceptualizó que las Preguntas panel son preguntas maestras diseñadas para generar datos relevantes. para lograr los objetivos de la encuesta. El objetivo responsable es obtener información veraz y precisa sobre el tema en estudio y el foco de la investigación, de manera similar, Hernández, et, al. (2014) concepto de que son un conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir. La evaluación del nivel de conocimientos y actitudes se realiza a través de preguntas en forma de enunciados en escala Likert, asignando a cada punto un valor numérico, como lo demuestran Hernández, et al. (2014) quienes afirmaron que la escala Likert es un conjunto de preguntas que expresan la ocurrencia de enunciados evaluados sobre su respuesta, consta de 3, 5 o 7 clases.

3.4.3. Validez del instrumento.

La ayuda encontrada fue confirmada por la evaluación de expertos, así como por tres profesores de la prestigiosa Facultad de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo: Dr. Arce Álvarez, Edwin, Mg. Zavaleta Vargas, Alfonso, Dr. Narciso Fernández Saucedo, en conjunto entró en vigencia el Anexo 0 mediante valoración pericial de capacidad laboral y productividad de variables debidamente firmadas y matrices "ma" coincidencia de validación de la herramienta de recuperación de datos ". observaron, analizaron y opinaron sobre cada elemento del cuestionario correspondiente a la variable, capacidad laboral y productividad con las dimensiones e indicadores correspondientes.

Esta afirmación es apoyada por Hernández, et al. (2014) quienes conceptualizaron que la validez del instrumento en opinión de expertos es la medida en que se mide la variable de interés, con base en las opiniones de docentes capacitados sobre el tema de estudio.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento.

Para este estudio en particular, se determinó realizar la estadística alfa de Cronbach y procesar los datos utilizando el programa SPSS, tomando como fuente de información los resultados de una encuesta piloto con una muestra reducida de 63 sujetos de investigación.

El procedimiento en cuestión es apoyado por Bernal (2010), quien conceptualizó que la confiabilidad de un instrumento se refiere al proceso mediante el cual se verifica si los resultados son consistentes cuando se aplican varias veces en la misma muestra.

Tabla 1: *Viabilidad Alfa de Cronbach.*

Coeficiente	Relación
0.00 a 0.20	Muy baja
0.20 a 0.40	baja
0.40 a 0.60	Regular
0.60 a 0.80	Aceptable
0.80 a 1.00	Fiable

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). Libro de metodología de la

investigación 5° ed.

El cual será medido en una prueba piloto, el cual estará conformada en base a 24 preguntas y 60 trabajadores.

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,678	60

Fuente: Programa IBM. SPSS-26

La confiabilidad del instrumento, se tomo mediante la encuesta a 60 colaboradores de la empresa obteniéndose como resultado una confiabilidad positiva y aceptable.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,678	60

Fuente: Programa IBM. SPSS-26

3.5. Procedimientos

3.5.1. Metodología para obtener los datos

- Se desarrollaron instrumentos para la recolección de datos de toda la población de 60 empleados de la empresa Magdalena County MF Consulting and Consulting Company, incluyendo analistas de crédito de cada agencia. Se entrevistó telefónicamente a 60 trabajadores mediante un cuestionario de 2 ítems.

La información se obtuvo por el mismo método de 60 cuestionarios debidamente establecidos que involucraron a los trabajadores.

3.5.2. Coordinación y autorización del contexto de estudio

- Durante la elaboración de la tesis, se coordinó una autorización y se solicitó al vicepresidente de la empresa que acceda a las relaciones de los empleados con su número de teléfono móvil para realizar la

investigación correspondiente sobre el contexto de la investigación.

- El permiso correspondiente puede asignarse el 10 de julio de 2020, se ha agregado a esta tesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo de los datos recolectados a través del instrumento de investigación de cada variable y el tamaño del estudio se realizó según lo indicado por Hernández, et al. (2010) conceptualizan que la investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y características importantes de cualquier fenómeno analizado. Describe las tendencias dentro de un grupo o población.

3.6.2. Análisis inferencial.

El análisis inferencial se realizó con base en las hipótesis propuestas utilizando el sistema SPSS, el cual nos da resultados en cuanto al grado de correlación y significancia con el estadístico de Rho Spearman, permitiéndoles rechazar o aceptar la hipótesis; Asimismo, los resultados expuestos se han interpretado razonablemente para concluir si existe o no relación entre las variables. La expresión se conceptualizó con Hernández, et al. (2014) quienes determinaron que el análisis inductivo busca inferir resultados mediante descripción estadística a través del sistema SPSS con prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para que las indagaciones identificadas cumplan con dimensiones éticas, nos enfocamos en datos obtenidos responsablemente con la participación de los entrevistados, colocando sus identidades en un nivel tentativo. Precauciones para evitar daños contraproducentes a su trabajo y al de la organización, así como el cumplimiento de la APA 2020. Estándares y la interpretación necesaria para evitar cualquier plagio que pueda afectar el proceso de desarrollo.

Por otro lado, los resultados obtenidos no son falsificados ni manipulados por respeto a los derechos de autor, evitando la duplicación en el proceso actual, hecho con honestidad y desempeño, reclamo frecuente en el proceso de desarrollo.

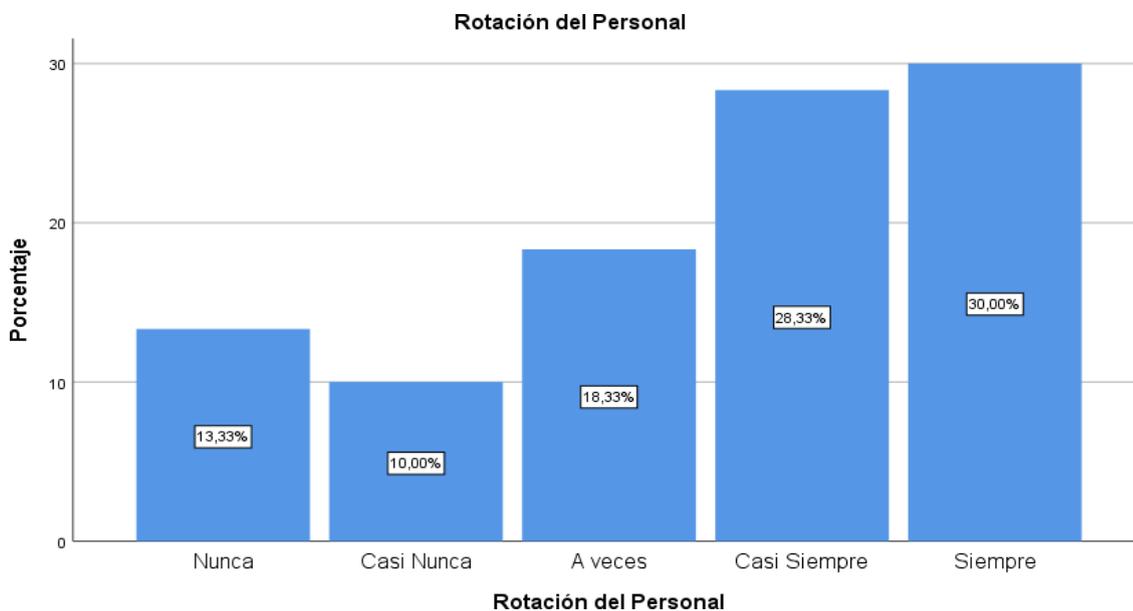
IV.RESULTADOS.
4.1. Análisis descriptivo.

Tabla 4: Rotación del Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	6	10,0	10,0	23,3
	A veces	11	18,3	18,3	41,7
	Casi Siempre	17	28,3	28,3	70,0
	Siempre	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 1: Variable Rotación del Personal



Interpretación:

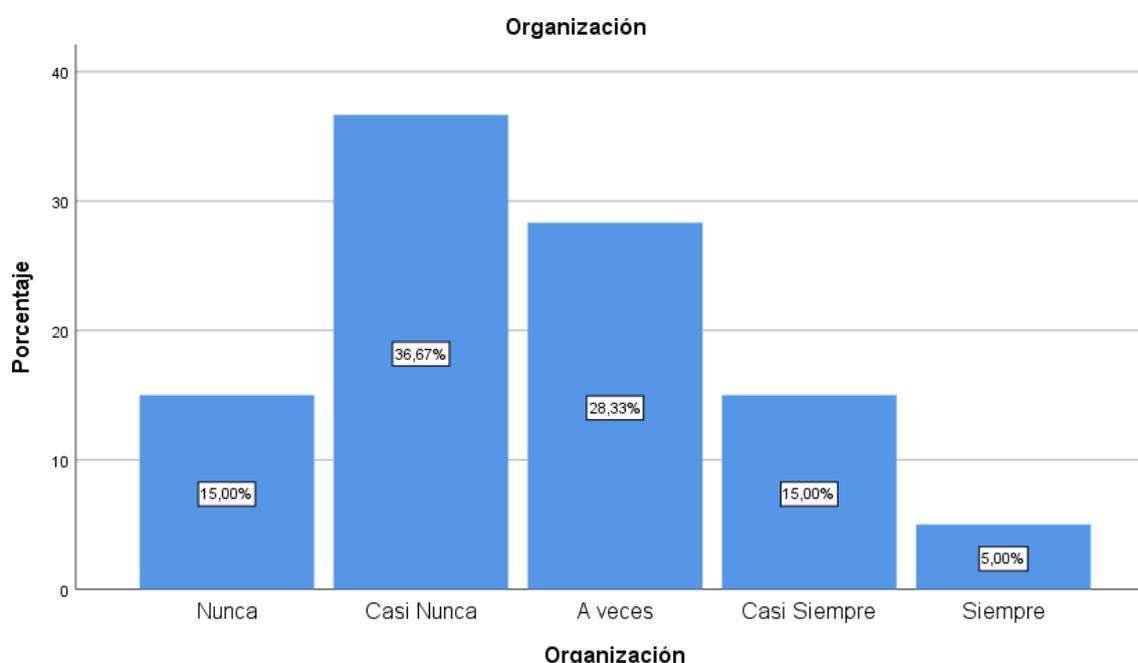
De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si la empresa desarrolla un adecuado acciones para el reducir el índice de rotación de personal que incluye las dimensiones: Organización, Fluctuación y Ausentismo, los resultados obtenidos son los siguientes: Un 30% manifestó siempre, 28.3% casi siempre; 18.3% a veces; 13.3% nunca y un 10% casi nunca.

Tabla 5: Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	15,0	15,0	15,0
	Casi Nunca	22	36,7	36,7	51,7
	A veces	17	28,3	28,3	80,0
	Casi Siempre	9	15,0	15,0	95,0
	Siempre	3	5,0	5,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

FUENTE: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 2: Dimensión Organización



Interpretación:

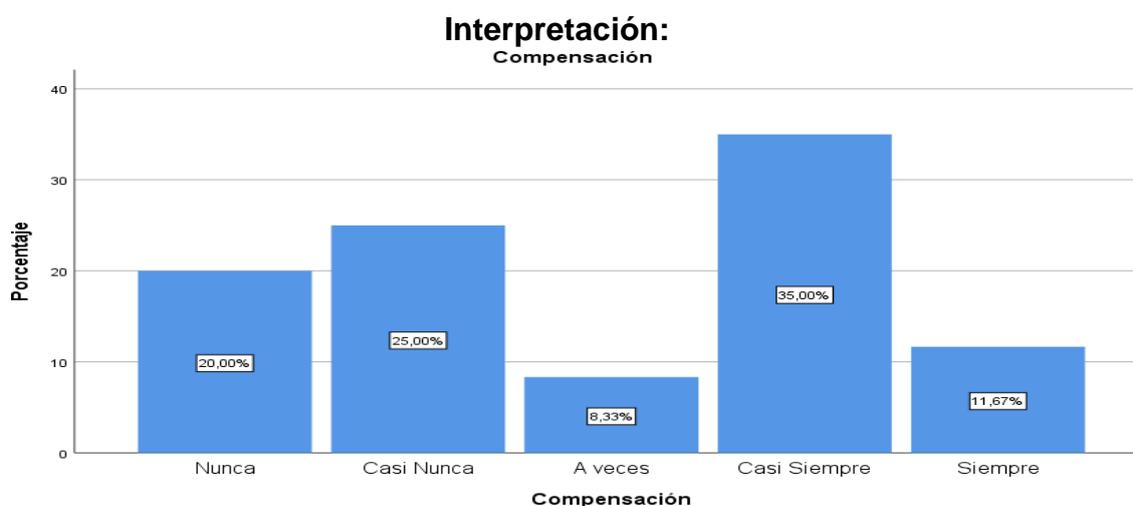
De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si la organización desarrolla un adecuado manejo de los recursos humanos, dimensión en el que se llega a incluir los siguientes indicadores: Selección de personal y Competencias del personal, los resultados fueron los siguientes: 36.7% casi nunca, 28.3% a veces; 15% nunca similar a 15% respondieron casi siempre y 5% siempre.

Tabla 6: Dimensión Compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	15	25,0	25,0	45,0
	A veces	5	8,3	8,3	53,3
	Casi Siempre	21	35,0	35,0	88,3
	Siempre	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 3: Dimensión Compensación.



De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida

para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si la organización desarrolla un adecuado manejo sistema de compensaciones dentro de la empresa, que incluye los siguientes indicadores: Rendimiento y Salario, los resultados fueron los siguientes: 35% casi siempre, 25% casi nunca; 20% nunca; 11.7% respondieron siempre y 8.3%siempre.

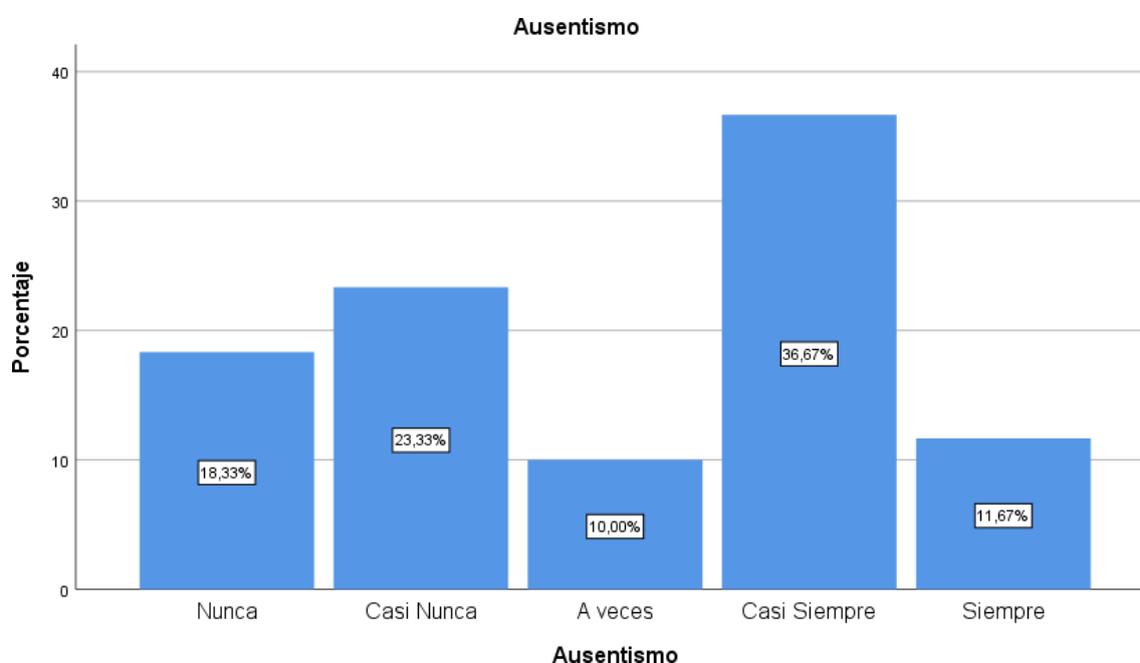
Tabla 7: Dimensión Ausentismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	18,3	18,3	18,3

Casi Nunca	14	23,3	23,3	41,7
A veces	6	10,0	10,0	51,7
Casi Siempre	22	36,7	36,7	88,3
Siempre	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 4: Dimensión Ausentismo



Interpretación:

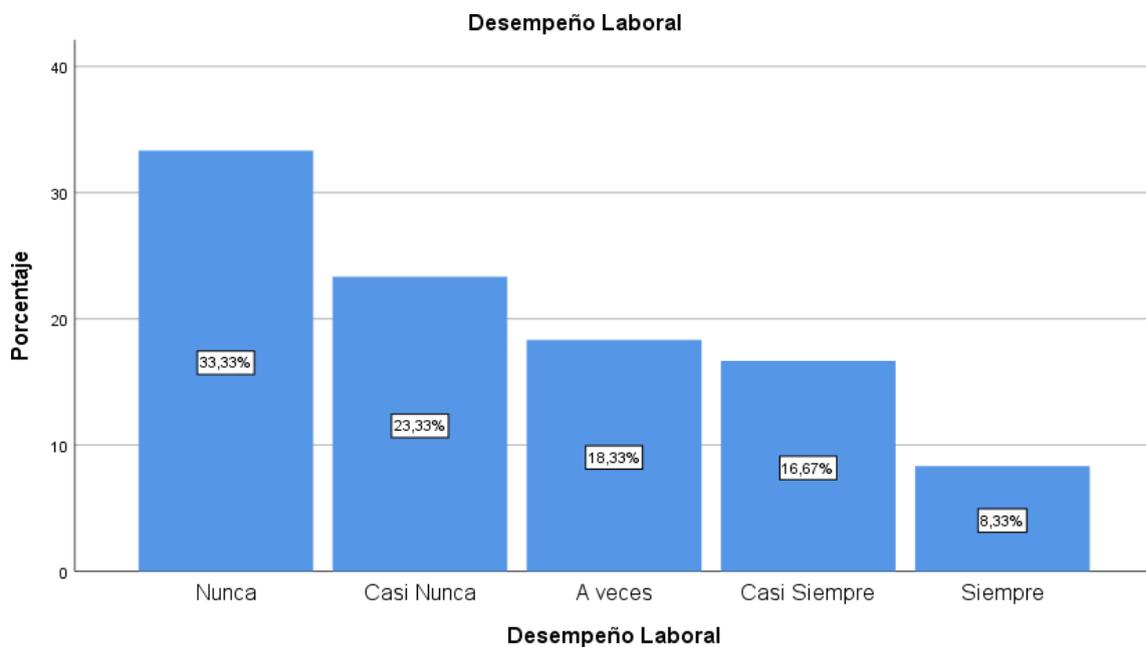
De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si la organización desarrolla un adecuado manejo para reducir el índice de ausentismo de los trabajadores dentro de la empresa, que incluye los siguientes indicadores: Personalidad y Ambiente Laboral, los resultados fueron los siguientes: 36.7% casi siempre, 23.3% casi nunca; 18.3% nunca; 11.7% respondieron siempre y 10% a veces.

Tabla 8: Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	14	23,3	23,3	56,7
A veces	11	18,3	18,3	75,0	
Casi Siempre	10	16,7	16,7	91,7	
Siempre	5	8,3	8,3	100,0	
Total	60	100,0	100,0		

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 5: Variable Desempeño Laboral



Interpretación:

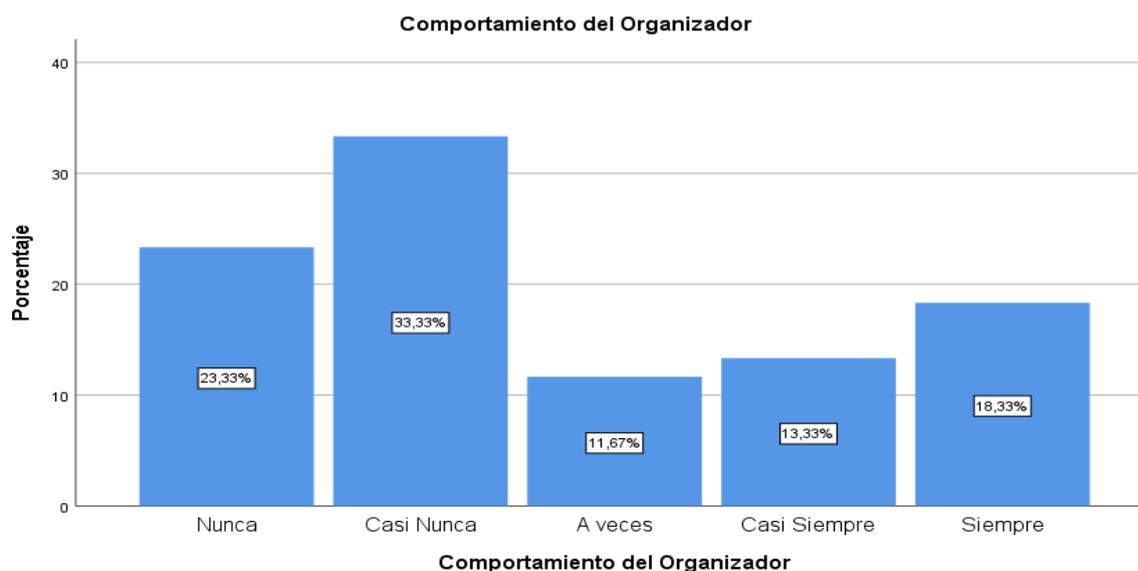
De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si se lleva a cabo un adecuado manejo del desempeño de personal dentro de la empresa, que incluye las siguientes dimensiones: Comportamiento del Trabajador, Objetivos y Logros; los resultados fueron los siguientes: 33.3% casi nunca, 23.3% casi nunca; 18.3% a veces; 16.7% casi siempre y el 8.3% respondieron siempre

Tabla 9: Dimensión Comportamiento del Organizador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	23,3	23,3	23,3
	Casi Nunca	20	33,3	33,3	56,7
	A veces	7	11,7	11,7	68,3
	Casi Siempre	8	13,3	13,3	81,7
	Siempre	11	18,3	18,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 6: Dimensión Comportamiento del Organizador.



Interpretación:

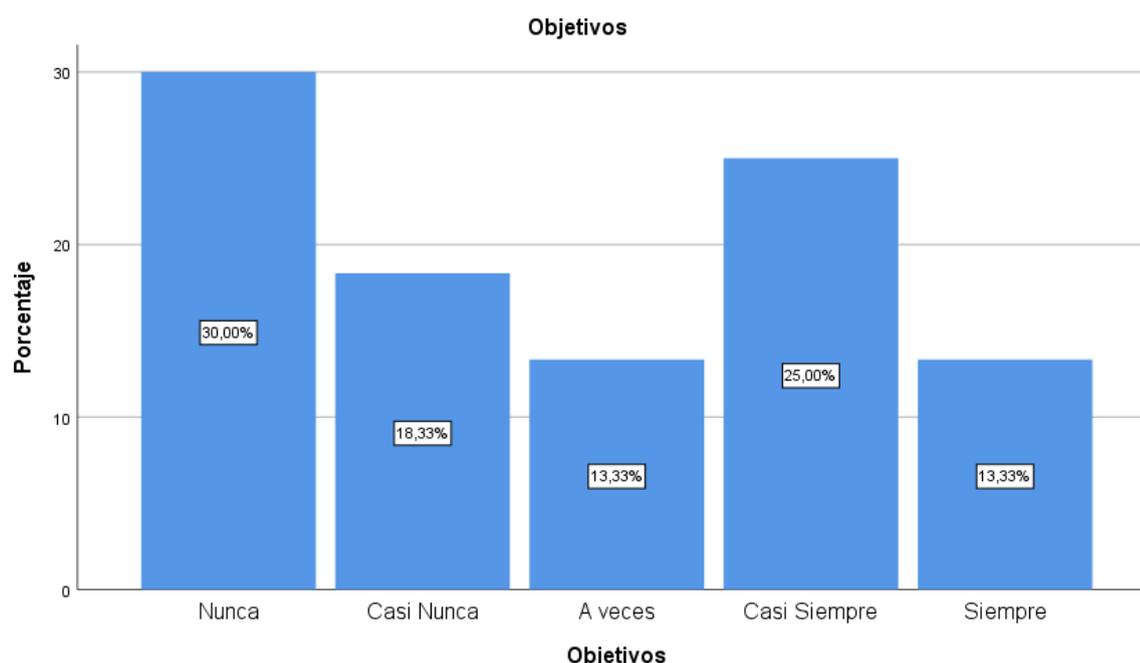
De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si la organización desarrolla un adecuado manejo del comportamiento del organizador, dentro de la empresa, que incluye los siguientes indicadores: Personalidad y Ambiente Laboral, los resultados fueron los siguientes: 33.3% casi siempre, 23.3% nunca; 18.3% siempre; 13.3% casi siempre; y finalmente un 11.7% respondieron a veces.

Tabla 10: Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	11	18,3	18,3	48,3
	A veces	8	13,3	13,3	61,7
	Casi Siempre	15	25,0	25,0	86,7
	Siempre	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 7: Dimensión Objetivos



Interpretación:

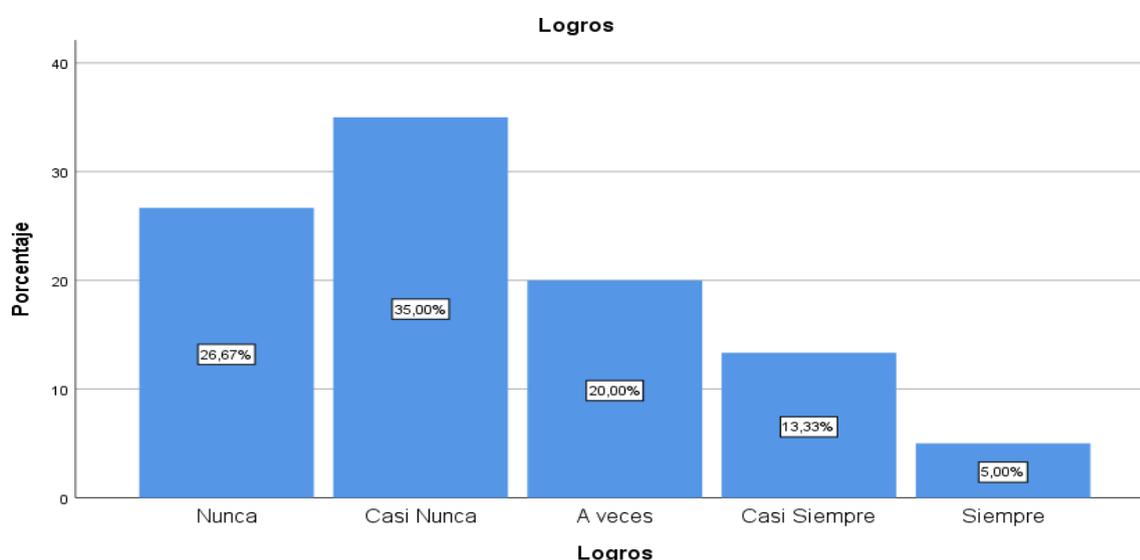
De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si los trabajadores llegan a cumplir con los objetivos establecidos, que incluye los siguientes indicadores: Herramientas y Compromiso, los resultados fueron los siguientes: 30% nunca, 25% casi nunca; 18.3% casi nunca; 13.3% respondieron siempre similar al 13.3% a que respondieron a veces.

Tabla 11: Logros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	26,7	26,7	26,7
	Casi Nunca	21	35,0	35,0	61,7
	A veces	12	20,0	20,0	81,7
	Casi Siempre	8	13,3	13,3	95,0
	Siempre	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 8: Dimensión Logros



Interpretación:

De acuerdo a los datos que se han obtenido por intermedio de la encuesta establecida para la investigación dirigido a los trabajadores; respecto a si los trabajadores llegan a cumplir con los objetivos establecidos, que incluye los siguientes indicadores: Herramientas y Compromiso, los resultados fueron los siguientes: 30% nunca, 25% casi nunca; 18.3% casi nunca; 13.3% respondieron siempre similar al 13.3% a que respondieron a veces.

Análisis inferencial Prueba de normalidad

Tabla 12: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V_Independ_Rotación	,098	60	,200	,971	60	,172
V_Depen_Desempeño	,160	60	,181	,919	60	,001

Hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): La población tiene distribución normal o paramétrica

Hipótesis alterna (Ha): La población no tiene distribución normal o no paramétrica

Se comparó la significancia de $T = 0,05$ de acuerdo al 95% del nivel de confianza establecido con la significación de la tabla N°10 de la prueba de normalidad según columna Sig.

Regla de decisión:

- Si $\text{Sig } P < \text{Sig } T$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.
- Si $\text{Sig } P > \text{Sig } T$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Interpretación:

Según la tabla 12 de acuerdo al tamaño de la muestra de 60 trabajadores se analizarán los datos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde su nivel de $\text{sig} < 0,05$, y en donde según la regla de decisión se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto la distribución de la población es normal o paramétrica, por lo que se llegara a emplear el estadígrafo del análisis de Pearson.

4.2.1. Prueba de hipótesis.

Tabla 13: Coeficiencia de Correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México:

Condiciones:

McGraw-Hill.

- Sig T = 5%
- Nivel de aceptación 95%, Z=1,96
- Ho = Hipótesis nula
- Ha = Hipótesis alterna.

Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Prueba de hipótesis general

Ha:

La rotación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima 2020

H0:

La rotación no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F S.A.C, Lima, 2020

Tabla 14. Correlación Hipótesis general

	Rotación de P. (Agrupada) (Agrupada)		Desempeño Laboral
Rotación de Personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	- ,941*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño Laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	- ,941*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

Interpretación: Los resultados obtenidos de la tabla 14 nos demuestran que el nivel de correlación de Pearson es de signo negativo el cual significa que su relación es inversamente proporcional o de tendencia opuesta, el valor de significancia fue menor al 0,005 por lo que se acepta hipótesis alterna, en conclusión: se logró determinar que existe influencia significativa entre la variable rotación de personal y desempeño laboral.

Tabla 15: Resumen del modelo Hipótesis General

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,941	,885	,883	2,540

a. Variable dependiente:
V_Depen_Desempeño
b. Predictores: (Constante),
V_Indepen_Rotación

Interpretación: Los datos de la tabla 15 están en valor absoluto, siendo el R, el coeficiente de R de Pearson, en cuanto al valor del R cuadrado, nos indica que la variable dependiente (Desempeño laboral) varía en un 88.3% debido al efecto de la variable independiente (Rotación de Personal).

Tabla 16: ANOVA^a de la Hipótesis General.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2880,132	1	2880,132	446,411	,000b
Residuo	374,201	58	6,452		
Total	3254,333	59			

a. Variable dependiente: V_Depen_Desempeño
b. Predictores: (Constante), V_Indepen_Rotación

Interpretación: En base a los datos de la tabla 16, podemos observar que el valor del F de Fisher de 446,411 es mayor al 1,96, el cual se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, así mismo su valor de significancia del $F < 0,05$, por lo que según la regla de decisión, se concluye: Existe influencia significativa entre la variable rotación de personal y desempeño laboral.

Ecuación de la recta de regresión lineal

Tabla 17: Coeficientes^a Hipótesis General

Modelo		Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coefficients estandarizados	t	Sig.
1	(Constante)	99,156	2,529		39,203	,000
	Diseño_Organizacional(Agrupada)	-1,142	,054	-,941	-21,128	,000

a. Variable dependiente: V_Depen_Desempeño

b. Predictores: (constante),V_indepen_Rotación

Interpretación: como se aprecia en la tabla 17, el estadístico de regresión lineal de T tiene un valor de -21,128, cuyo valor está en la zona de rechazo de la Ho, debido a que es menor al -1.96, así mismo su valor de significancia fue menor al 0,00, por lo que se concluye que existe influencia significativa entre las variables.

La ecuación de regresión lineal $B_0 = 99,156$

$B_1 = -1,142$

$Y = B_0 + B_1X$

desempeño laboral = $99.156 - 1,142 * (\text{rotación de personal})$

Se observa que el coeficiente beta es -0,941, siendo el mismo valor que el R de Pearson, pero de signo negativo, esto significa que las variables son inversamente proporcional, por lo que se incrementa el nivel de rotación de personal aumenta el nivel de desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis Específica 1

Ha:

La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima 2020

H0:

La organización no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F S.A.C, Lima, 2020

La Sig. t = 0.05; 95%; Z=1,96

Sí Sig. e < Sig. t; Rechaza la

Hipótesis nula(HO) Sí Sig. e > Sig.

t; Acepta la Hipótesis nula(HO)

Tabla 18: ANOVA^a de laHipótesis Especifica 1

Modelos	Suma de cuadrados cuadrática	gl FSig.	Media	
1	regresión 1905,104	1	1905,10 4	81,896 ,000b
Residuo	1349,229	58	23,263	
Total	3254,333	59		

a. Variable dependiente: V_Depen_Desempeño

b. Predictores: (Constante), Organización

Interpretación: En base a los datos de la tabla 18, podemos observar que el valor del F de Fisher de 81,896 es mayor al 1,96, el cual se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, así mismo su valor de significancia del $F < 0,05$, por lo que, según la regla de decisión, se concluye: Existe influencia significativa entre la dimensión organización y desempeño laboral

Formulación de la ecuación de la recta de regresión lineal:

Tabla 19: Coeficientes^a Hipótesis Especifica 1

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	75,669	3,319		22,799	,000
	Diseño_Organizacional(-1,952	,216	-,765	-9,050	,000
	<u>Agrupada)</u>					

a. Variable dependiente:

V_Depen_Desempeño

b. Predictores: (Constante), Organización

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 19, el estadístico de regresión lineal de t tiene un valor de -9,050, cuyo valor está en la zona de rechazo de la Ho, debido a que es menor al -1.96, así mismo su valor de significancia fue menor al 0,00, por lo que se concluye que existe influencia significativa entre la dimensión y la variable desempeño laboral.

La ecuación de Regresión

Lineal: B0 =

75,669

B1 = -1,952

$$Y = B0 + B1X$$

$$\text{Desempeño laboral} = 75,669 - 1,952 * (\text{organización})$$

Se observa que el coeficiente beta es -0,765, siendo el mismo valor que el R de Pearson, pero de signo negativo, esto significa que las variables son inversamente proporcional.

Contrastación de hipótesis específica 2:

Ha:

La compensación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima 2020

H1:

La compensación no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F S.A.C, Lima, 2020

La Sig. t = 0.05; 95%; Z=1,96

Sí Sig. e < Sig. t; Rechaza la Hipótesis nula(HO)

Sí Sig. e > Sig. t; Acepta la Hipótesis nula(HO)

Tabla 20: ANOVA^a de la Hipotesis Específica 2

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1282,538	1	1282,538	37,726	,000b
	Residuo	1971,795	58	33,996		
	Tota l	3254,333	59			

a. Variable dependiente: V_Depen_Desempeño

b. Predictores: (Constante), Compensación

Interpretación: En base a los datos de la tabla 20, podemos observar que el valor del F de Fisher de 37,796 es mayor al 1,96, el cual se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, así mismo su valor de significancia del $F < 0,05$, por lo que, según la regla de decisión, se concluye: Existe influencia significativa entre la dimensión compensación y desempeño laboral.

Tabla 21: Coeficientes^a Hipótesis Específica 2

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	80,638	5,662		14,241	,000
	Diseño Organizacional (Agrupada)	-2,293	,373	-,628	-6,142	,000

a. Variable dependiente:

V_Depen_Desempeño

b. Predictores: (Constante), Fluctuación

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 19, el estadístico de regresión lineal de t tiene un valor de -6,142, cuyo valor está en la zona de rechazo de la Ho, debido a que es menor al -1.96, así mismo su valor de significancia fue menor al 0,00, por lo que se concluye que existe influencia significativa entre la dimensión compensación y la variable desempeño laboral.

$$B0 = 80,638$$

$$B1 = -2,293$$

$$Y = B0 + B1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 80,638 - 2,293 * (\text{fluctuación})$$

Se observa que el coeficiente beta es -0,628, siendo el mismo valor que el R de Pearson, pero de signo negativo, esto significa que las variables son inversamente proporcional.

Contrastación de hipótesis específica 3:

Ha:

El ausentismo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F. S.A.C, Lima 2020

H0:

El ausentismo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F S.A.C, Lima, 2020

La Sig. t = 0.05; 95%; Z=1,96

Sí Sig. e < Sig. t; Rechaza la Hipótesis nula(HO) Sí Sig. e > Sig. t; Acepta la Hipótesis nula(HO)

Tabla 22: ANOVA^a de la Hipótesis Específica 3

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1896,117	1	1896,117	80,970	,000 ^b
	Residuo	1358,216	58	23,418		
	Total	3254,333	59			

a. Variable dependiente: V_Depen_Desempeño

b. Predictores: (Constante), Fluctuación

Interpretación: En base a los datos de la tabla 20, podemos observar que el valor del F de Fisher de 80,970 es mayor al 1,96, el cual se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, así mismo su valor de significancia del $F < 0,05$, por lo que según la regla de decisión, se concluye: Existe influencia significativa entre la dimensión ausentismo y desempeño laboral.

Tabla 23: Coeficientes^a Hipótesis Específica 3

Modelo		B	Desv. Error	Coeficientes estandarizados		
				Beta	t	Sig
1	(Constante)	77,400	3,527		21,946	,000
	Diseño Organizacional(Agrupada)	-1,922	,214	-,763	-8,998	,000

- a. Variable dependiente:
V_Depen_Desempeño
- b. Predictores: (Constante),
Fluctuación.

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 19, el estadístico de regresión lineal de t tiene un valor de -8,998, cuyo valor está en la zona de rechazo de la Ho, debido a que es menor al -1.96, así mismo su valor de significancia fue menor al 0,00, por lo que se concluye que existe influencia significativa entre la dimensión ausentismo y la variable desempeño laboral.

$$B_0 = 77,400$$

$$B_1 = 1,922$$

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 77,400 - 1,922 * (\text{Ausentismo})$$

Se observa que el coeficiente beta es -0,763, siendo el mismo valor que el R de Pearson, pero de signo negativo, esto significa que las variables son inversamente proporcionales.

V. DISCUSIÓN

5.1. Objetivo General

El objetivo global de búsqueda es, al respecto y de acuerdo a los resultados obtenidos por el estadístico R de Pearson, se puede obtener un coeficiente de correlación de 0.91 y un nivel de significancia de 0.000, determinando que existe un efecto negativo entre las variables de rotación de empleados y el puesto de trabajo. rendimiento.

Estos resultados se incorporan al marco de la teoría científica de dos factores de Herzberg, en el que se enfatiza el estudio del entorno externo y laboral, dividiéndolo en dos factores, que ayudan a medir los niveles de satisfacción: satisfacción de los empleados en el lugar de trabajo. En una organización, el primer factor son los factores de higiene: las condiciones.

Que rodean al individuo e influyen en el comportamiento de los trabajadores, estos factores ayudan a identificar qué desencadena la insatisfacción, mientras que los factores motivacionales son aquellos que crean un efecto duradero de satisfacción del empleado y un aumento en productividad. En conclusión, para retener o retener a los empleados en la organización, es importante crear incentivos a largo plazo para lograr la satisfacción de los empleados y reconocer que los factores de higiene son importantes para ser considerados, revisar o mejorar y así reducir la rotación de empleados. Con respecto a la variable Desempeño Laboral, también se incluye la teoría de las expectativas y también se incluyen tres variables que apoyan estos enfoques, que se citan a continuación. Expectativa o relación esfuerzo-desempeño, es la probabilidad de que el individuo perciba que con un determinado esfuerzo logrará un cierto nivel de desempeño. Relación instrumento o rendimiento-recompensa. Asimismo, hay coherencia con las conclusiones de los siguientes artículos científicos: Parada (2019), con el objetivo de proponer estrategias de gestión del desempeño en el lugar de trabajo, concluye; Gracias a la regresión múltiple, es posible detectar diferentes factores que afectan el desempeño laboral: liderazgo, comunicación, comunicación, reconocimiento, desempeño de tareas y calidad del trabajo; Así, se puede concluir que, para incrementar el desempeño, es importante desarrollar el reconocimiento, el cual ayuda a generar el deseo de mejorar, reconociendo sus esfuerzos y logros.

5.2. Objetivos Específicos

5.2.1. Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1. La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F S.A.C, Lima, 2020.

Al respecto y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron mediante el estadígrafo del R de Pearson se logró obtener un coeficiente de correlación de 0,765 y un nivel de significancia de 0,000, determinando que existe una influencia negativa entre la dimensión organización y desempeño laboral. Dichos resultados existen coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes:

Moreno y Lenus (2017) se tuvo como objetivo poder determinar los factores que llegan a condicionar el absentismo en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, en cuanto al método empleado, es un estudio prospectivo descriptivo explicativo, la muestra estuvo conformada por 66 enfermeros, un análisis no probabilístico, se llegó a elaborar un cuestionario en base 18 preguntas. Resultados; un 89.2% determinaron que un nivel regular de los factores condicionantes, para ello se realizó una evaluación de desempeño denotando que 76.9% alcanzaron un nivel regular, un 16.9 un nivel deficiente, mientras que el nivel del jefe fue de 45%, 25% moderado, 30% deficiente. Concluyendo; que el absentismo tiene una incidencia positiva y significativa con respecto al desempeño laboral, con un R Pearson de 0,63.

Chaparro, Guzmán y Naizague (2016), Concluye; a través de la regresión múltiple se logró detectar diferentes factores que llegan a incidir en el desempeño laboral: liderazgo, comunicación, comunicación, reconocimiento, cumplimiento de funciones y calidad laboral; por lo que se pudo concluir para incrementar el desempeño es importante desarrollar un reconocimiento, el ayuda a generar un deseo de superación reconociendo su esfuerzo y su logro.

5.2.2. Objetivo específico 2

El sistema de compensación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.F S.A.C, LIMA, 2020

Al relevante y de acuerdo a los resultados obtenidos por el método del estadístico Pearson R, se puede obtener un coeficiente de correlación de 0.628 y un nivel de significancia de 0.000, determinando que existe un efecto negativo entre volatilidad y desempeño laboral.

Estos resultados se hacen eco en el libro “Gestión de Recursos Humanos” Chiavenato (2010), cuya definición de la dimensión Volatilidad es el intercambio entre las personas que ingresan a una organización y su entorno, el cual puede ser representado por métricas mensuales o anuales, permitiendo el desarrollo de un aumento de la rotación de empleados. Asimismo, existe coherencia con las conclusiones de los siguientes artículos científicos: Buentillo y Gómez (2016), Este estudio es un estudio de rotación de empleados en la rama de una empresa comercial. El objetivo de este estudio fue conocer las causas de la rotación de empleados, las consecuencias que conlleva y las posibles soluciones al problema, con el fin de señalar los puntos débiles en esta área.

Los resultados muestran una alta tasa de volatilidad humana debido a un mal ambiente de trabajo, lo que afecta directamente el beneficio de la organización, así como la distribución de beneficios de los empleados que continúan trabajando. Y Garza, Moreno, Banda Y Moreno (2016), Análisis de causa raíz de la rotación de empleados en Oiltrans S.A.S en Bogotá, DC. Esta investigación incluye la divulgación de las principales causas de rotación de empleados en Oiltrans S.A.S, que se especializa en el transporte de hidrocarburos. Asimismo, los resultados arrojaron que la razón principal fue que la organización no contaba con un plan de emergencia en caso de que trabajadores muy importantes tuvieran que irse, ni tampoco el cronograma de planificación de la nueva contratación de empleados fallaba, respetado y desactualizado.

El entorno gestionado en la empresa no es el adecuado debido a la falta de consecución de los objetivos, existe una sobrecarga de trabajo que provoca un malestar negativo para los empleados.

5.2.3. Objetivo Específico 3

El ausentismo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M. F S.A.C, LIMA, 2020.

Al respecto, y de, según los resultados obtenidos mediante el estadístico R de Pearson, se puede obtener un coeficiente de correlación de 0,763 y un nivel de significancia de 0,000, determinando que existe un efecto negativo entre la variación de las dimensiones y la eficiencia del trabajo.

Estos resultados se recogen en el libro "Gestión de Recursos Humanos" Chiavenato (2010), que identifica el aspecto del absentismo en una organización cuando las personas de forma imprevisible dejan de trabajar en la empresa. De forma anticipada, por lo que depende de la personalidad del empleado y del entorno de trabajo en evolución en la organización. Asimismo, existe coherencia con las conclusiones de los siguientes artículos científicos: Galindo (2017), análisis objetivo de las principales causas de rotación de empleados en Oiltrans S.A.S en Bogotá, DC. Esta investigación incluye la divulgación de las principales causas de rotación de empleados en Oiltrans S.A.S, que se especializa en el transporte de hidrocarburos. Asimismo, los resultados arrojaron que la razón principal fue que la organización no contaba con un plan de emergencia en caso de que trabajadores muy importantes tuvieran que irse, ni tampoco el cronograma de planificación de la nueva contratación de empleados fallaba, respetado y desactualizado. El entorno gestionado en la empresa no es el adecuado debido a la falta de consecución de los objetivos, existe una sobrecarga de trabajo que provoca un malestar negativo para los empleados.

5.3. Hipótesis

5.3.1. Hipótesis general

De acuerdo a los resultados mostrados en la Tabla 14 , el coeficiente de correlación de Pearson R es 0.9 1 y el nivel de significancia es 0.000, por lo que se considera que el contraste de los datos con la Tabla 10 se correlaciona significativamente negativamente y de acuerdo a la regla de decisión determinada, se observó que el valor de significancia es menor a 0.005, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por lo que, tomando en cuenta este resultado, podemos concluir argumentar que existe un efecto significativo entre la variable rotación de empleados y el desempeño laboral.

5.4. Hipótesis específicas

5.4.1. Hipótesis específica 1

De acuerdo a los resultados mostrados en la Tabla 22, el coeficiente de correlación de Pearson R es 0.765 y el nivel de significancia es 0.000, por lo que el contraste de los datos con la Tabla 10 se considera correlacionado significativamente negativamente y de acuerdo a la regla de decisión determinada, se observó que el valor de significancia es menor a 0.005, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por lo que y tomando en cuenta dicho resultado, podemos concluir argumentar que existe una influencia significativa entre la organización y el desempeño laboral.

5.4.2. Hipótesis específica 2

De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla 20, el coeficiente de correlación de Pearson R es 0.628 y el nivel de significancia es 0.000, por lo que comparar los datos con la Tabla 10 se considera correlacionado significativamente negativamente y de acuerdo a la regla de Decisión. Entonces se ha observado que el valor de significancia es menor a 0.005, por lo que seha rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que y tomando en cuenta dicho resultado, se puede concluir que existe un efecto significativo entre la remuneración y el desempeño laboral.

5.4.3. Hipótesis específica 3

De acuerdo a los resultados mostrados en la Tabla 22, el coeficiente de correlación de Pearson R es 0.763 y el nivel de significancia es 0.000, por lo que se considera que el contraste de los datos con la Tabla 10 se correlaciona significativamente negativamente y de acuerdo a la regla de decisión determinada, se observó que el valor de significancia es menor a 0.005, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por lo que y tomando en cuenta dicho resultado, podemos concluir argumentar que existe un efecto significativo entre el ausentismo y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se determina que existe un efecto entre las variables Rotación de empleados y Desempeño laboral, lo cual se demuestra en los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, y por el coeficiente de correlación de Pearson R de 0.91 y su valor significa 0.000. Estos resultados también nos permiten probar la hipótesis planteada, de manera similar, estos resultados se enmarcan en el marco de la teoría científica de dos factores de Herzberg, que concluye para mantener o retener a los empleados dentro de la organización.

6.2. es importante crear incentivos a largo plazo para lograr la satisfacción de los empleados y reconocer que los factores de higiene son importantes para ser revisados o mejorados y por lo tanto pueden reducir la rotación de empleados, también relacionado con los resultados de los trabajos científicos de Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019), se determinó que existe un efecto entre Desempeño del Empleado e Ingresos Laborales.

6.3. Para ello, los colaboradores tienen una mejor capacidad de trabajo de acuerdo con los resultados de la investigación, por lo que existe una relación entre la dimensión de la remuneración y la variable de desempeño en el trabajo. El sector administrativo necesita diseñar un sistema de pago para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo, buscar retener a los trabajadores y generar satisfacción en los trabajadores, tratando el trabajo como una tasación y no como los propios participantes.

6.4. para mejorar el nivel de conocimiento sobre el campo requerido por la empresa y de acuerdo con los resultados de la investigación en la que existe una relación entre la tendencia al absentismo y el desempeño laboral; El área administrativa necesita capacitar continuamente a sus colaboradores para una mayor competencia y crecimiento en sus respectivas regiones, lo que será de gran ayuda para la empresa; porque de esta forma no será necesaria la rotación de empleados. determina que existe un efecto entre la dimensión remuneración y la variable desempeño laboral, marcado en los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, y por la correlación R del coeficiente de Pearson de 0.765 y el valor de significancia es 0.000. Estos resultados también nos permiten comprobar que la hipótesis es correcta, y estos resultados también se incluyen en los trabajos: Buentillo y Gómez (2016),

6.5 Se determinó que existe una causa interna en la rotación de empleados: una política de trabajo inadecuada y falta de incentivos.

6.6. Se ha determinado que existe influencia entre el absentismo y la variable desempeño laboral, como lo demuestran los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, y por el coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.765$ y el valor de significancia es 0.000 . Estos resultados también nos permiten comprobar que la hipótesis es correcta, y estos resultados también se repiten en los siguientes trabajos: Chaparro, Guzmán y Naizague (2016), es posible determinar que la causa de la falla es verdadera. política, ausente, falta de incentivos.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Considerando que existen deficiencias en la gestión de recursos humanos relacionadas con la alta rotación de personal y de acuerdo con los resultados de la investigación.

en el sentido de que existe una relación entre las variables de rotación y el desempeño laboral; Se requiere que la gerencia de la firma consultora mejore la selección y contratación de empleados, la capacitación, el desarrollo y la implementación de programas de retención de empleados.

7. 2. Considerando que existen defectos en la estructura orgánica, procedimientos, funciones de la organización y de acuerdo a los resultados de la investigación en el sentido de que existe una conexión entre la organización y la rotación de cargos; Es necesaria la gestión de la reestructuración y el desarrollo de un manual de procedimientos y funciones que permita el desarrollo efectivo de las funciones y responsabilidades de cada área .

REFERENCIAS

Ancajima., y Altamirano, J. (2017). Análisis de la rotación de personal Y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos Chips Chiclayo, 2017. (Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración). Universidad señor De Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6127/Altamirano%20Tineo%20%26%20Gamonal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baena, G (2017). Metodología de la investigación. (3era edición). Grupo editorial Patria.

Bernal, c., a.(2010) Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades

<http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Buentillo y Gomes (2016), La rotación de personal en la sucursal de una empresa constructora de Nueva León. Revista de la Universidad Autónoma de Nueva León. 12(19),56-68 pp

Campos, A., Gutiérrez, H., y Matzumura, J. (2019). Rotación Laboral y desempeño laboral de enfermeros practicantes en un centro de salud. [Job rotation and job performance of nurse practitioners in a health center].Revista Cuidarte,6(22).365-380pp

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S221609732019000200202&script=sci_abstract&ting=en

Castaño (2011). Tesis titulada “propuesta para determinar la competitividad en las empresas del sector comercial del área metropolitana Centro Occidente AMCO”, Universidad Tecnológica de Pereira Recuperado: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2041/658406C346.pdf;jsessionid=58F2E2CE4494B2B41C1B5C9D7A8FC637?SEQUENCE=1>

- Chaparro, L., Guzmán., L., Naizague, P., Ortiz, L., Y Jiménez, G.(2016).Revista Administración en salud y temas gremiales, 25 (36), 156-168 pp.
<http://www.javeriana.edu.co/universitasodontologica>
- Chiavenato. (2012). Administración de recursos humanos. México D.F.:Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de los recursos Humanos. Editora LylySolano Arévalo. 5ta edición. Mexico,1999.
- Cubillos, A, Reyes,M., y Londoño, L.(2017)Análisis de las causas de la rotación de personal en el área comercial de una gran superficie. Revista FACEA,1(7).137-154 pp <http://www.udla.edu.co/Revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Deming. E(2009)Calidad, productividad y competitividad. Salida de la crisis.(3°edi.). Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Diario Gestión (2017). prepárense: la gran rotación finalmente podría estar por llegar (23de junio de 2017). Obtenido de gestión :
<https://grstion.pe/economia/preparense-gran-rotacion-finalmente-llegar-139971-noticia/>
- Druker (2012). Administración una perspectiva Global y Empresarial. (14vaedi.). México: Mc Graw Hill.
- Espinel,E., Goetschel,M., y Calderón, D.(2017).Formación integral para el desempeño laboral y social del programa de maestría profesional en mejoramiento de procesos con mención en sistemas de gestión de calidad, Revista Dialnet, 3 (3). 601-635 pp.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6128534>

Figuroa, F., Santos, E., y Acebedo, A. (2018). seguridad e higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el desempeño Laboral [Safety and Hygiene in Public Hospitals and their impacto n work Performance], Revista Científica Del Dominio de las Ciencias. 4 (3). 334-359 pp.

<File:///C:/Users/Downloads/DialnetSeguridadEHigieneEnLosHospitalesPublicosYSulnciden-6560196.pdf>

Flores y Gonzales (2009) "Competitividad de las PYMES Morelianas: El análisis de la competitividad de las Pymes", La Universidad Michoacana de San Nicolas De Hidalgo, Morelia, Michoacán, Mexico. Recuperado:

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/cuadcimbage/cuadcimbage_n1105.pdf

Fuchs. y Torres, C.(2016). Los tipos de cultura y su Relación con la Rotación Organización. Revista Scienceresearch, 10:335-341.

García, B., concepción, M., Araníbar, M. (2017). La rotación de personal del empleado directo: la satisfacción y el compromiso como mediadores. Revista de desarrollo sostenible, Negocios, Emprendimiento y Educación, 2 (6), 1-17 pp.
<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/06/rotacion-personal.html>

Gómez (2017). Relación de egagement y el efecto burnout en la intención de rotar del personal de la empresa diario El Pueblo, Arequipaperu.2019. (Tesis para obtener el grado de licenciado en administración).Universidad Católica San Pablo.

http://Repositorio.Ucsp.Edu.Pe/Bitstream/Ucsp/16123/2/Molina_Gomez_Ale_Bur.pdf

Gonzales, H. (2016). La rotación de personal como un elemento laboral que afecte la misión de la organización. Revista de la Universidad Autónoma de Nueva León. 12 (19),56-68 pp

Gonzales, L., Correa, M., y Vargas, C., (2017). Una propuesta de incentivos y beneficios que permita a un proveedor de servicios de tecnología de tamaño mediano reducir el absentismo y la rotación.

Guartan, A., Torres, B., y Ollagüe, C. (2019).La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores, Revista Dialnet,6 (4).601-635pp. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Hernandez,R, Fernández, Cy Baptista, P. (2014) metodología de la investigación. (6ta. Ed.) Mexico:McGraw-Hill. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>

Indacochea, A., Porraspita, D., Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral un problema Social de la ciencia, 2 (9). 31-39 pp. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

Lara, Naranjo y Gonzales (2016). Los factores que influyen en la rotación de empleados en la organización manufacturera Ribra S.A.C. Revista de Redalyc. 12 (19),56-68 pp.

Lavalle Burguete, A.C. (2016). Análisis financiero. Editorial Digital UNID

Lavalle, H.(2020). La rotación de personal en las empresas peruanas: indicadores que se trastocan con el COVID-19. (21 DE JULIO DE 2020). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-que-se-trastocan-con-el-covid-19/>

- Ledes, C., Crespo, H., y Castro, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas [Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas]. Revista cuidar. 9 (1), 1993-2008 pp. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>
- Miller, B.(2016). Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. (tesis para obtener el grado de licenciado en administración). Universidad privada de Antenor de Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaored/2328>
- Ministerio de Economía y finanzas (2020). Manual de procedimientos del macroproceso S02 gestión del talento humano del ministerio de economía y finanzas. (11 de noviembre del 2020). https://www.mef.gob.pe/contenidos/acer_mins/doc_gestion/Anexo_RSG038_2020EF13.pdf
- Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (2017). Compendio de normas sobre la legislación laboral. (11 de noviembre del 2020). https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins_gestion/Anexo_RSG038_2020EF13.pdf
- Moreno, Garza, Banda. La rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt. (Universidad Inca Garcilazo de la vega). <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1310>
- Ramos, P., Barranda, J., Del Rio, L., y Koopman, L. (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionamiento de desempeño laboral individual. [Evaluation of job performance using short self-report scales] 35 (3), 195-205. <https://psycnet.apa.org/record/2019-79764-005>
- Robbins, S. (2010). Administración. (10ma.edi.).Mexico:Pearson.

Saltos, V. (2019). Modelo de factores críticos de rotación de personal de los gobiernos autónomos descentralizados de la zona sur de Manabí. (tesis para obtener el grado de licenciado en administración). Universidad privada de Antenor de Orrego).

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Valderrama, M (2013). La gestión empresarial: equilibrio objetivo y valores.

Madrid: Diaz de Santos S.A

Valera, H (2013) calidad total y productividad. (2° edic.). México: Pearson Educación.

Villagran, J., y Rubio, D. (2017). La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación fíales. (Tesis para obtener el grado el grado de licenciado en administración). Universidad de Guayaquil.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la Variable Independiente La Rotación del Personal

VARIA	DEFINICION		INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
	CONCEPTUAL	DIMENSIONES			
					1, 2
			Selección del personal		
		Organización			3, 4
			Competencia personales		
	Chiavenato, (2010), es el intercambio del personal o				
	intercambio de personas				5, 6
	que ingresan a la organización con su medio ambiente, el cual se puede llegar expresar en índices mensuales o anuales, permitiendo desarrollar un diagnóstico, elaborar comparaciones, y	Compensación			7, 8
Variable Independiente Rotación Laboral	desarrollar un sistema de incentivo o compensaciones que disminuya la rotación de personal entre ellas el ausentismo.		Rendimiento		
			Salario	ENCUESTAS	Ordinal
			Personalidad		
					9, 10
					1, 1, 2

Ausentismo

**Ambiente
Laboral**

Matriz de operacionalización de la Variable Dependiente Variable Y: Desempeño Laboral

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente Desempeño Laboral	<p>Chiavenato, I. (2010). El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos como los diseños de cargos, equipos y desempeño laboral en las capacidades habilidades. La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas en los cargos que ocupan, ya que tiene una línea de responsabilidad y una función de staff, en algunas empresas la evaluación del desempeño puede estar a cargo del superior directo, del propio empleado o incluso de un comité de evaluación, según los objetivos de la evaluación de desempeño.</p>	Comportamiento del trabajador	Aptitudes	13, 14		
			Productividad	15, 16		
		Objetivo	Herramientas	17, 18		
			Compromiso	19, 20	Encuestas	Ordinal
			Visión	21, 22		
		Logros	Metas	23, 24		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

La Rotación del Personal y su influencia en el Desempeño Laboral de una empresa Consultora del Sector Bancario, Lima, 2017

Marcando su respuesta, con 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo, 5 = Muy de Acuerdo

Variable Independiente: Rotación Personal						
DIMENSION 1: Organización						
01	Considera que la empresa tiene un adecuado proceso de selección del personal.	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
02	Cree que la empresa debe hacer mejoras en su proceso de selección.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
03	Como calificas las competencias que demuestras los trabajadores de la empresa.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
04	Considera que la empresa se debe preocupar por las competencias eficientes de cada trabajador dentro de su área	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 2: Compensación						
05	Como calificas el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de su área.	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
06	Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
07	Cree que el salario es parte importante para comprometer eficientemente a los colaboradores en la empresa	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
08	Se siente cómodo con el salario e incentivos que percibe por parte de la empresa	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 3: Ausentismo						
09	Considera que el ausentismo y las faltas de los trabajadores se deben por su propia personalidad profesional.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Creer que las faltas al trabajo son muestra de un desanimo hacia las expectativas sobre la empresa.	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
11	Como calificas el ambiente laboral en su empresa	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
12	Como calificas el trato entre sus compañeros de trabajo dentro y fuera del área de trabajo.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable : Desempeño Laboral						
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento del Trabajador					
01	Considera que la aptitud es fundamental para demostrar un buen trabajo	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
02	Consideras que su aptitud aporta positivamente ala empresa	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
03	Usted demuestra ser productivo a cada plan de acción o frente a cualquier labor importante	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
04	Cree que la empresa considera y reconoce la productividad en cada trabajador	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 2: Objetivo					
05	Cree que la empresa le da todas las herramientas necesarias para demostrar subuen desempeño profesional	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
06	Cree que las herramientas que le brinda la empresa son de mucha utilidad.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
07	Cree que el compromiso es fundamental para un buen desempeño en el trabajo.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
08	Considera que la empresa busca algún tipo de compromiso en sus trabajadores.	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 3: Logros					
09	Conoces la visión a futuro de la empresa	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Crees que la empresa debe impartir la visión en sus colaboradores para lograr un compromiso con ellos	Muy mala	mala	regular	buena	Muy buena
11	Consideras que la empresa tiene las metas alcanzables para cada colaborador	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Cree que la empresa propone metas clara, accesibles, flexibles para cada uno de los colaboradores dentro de sus áreas	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 3. Validez de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. Muestra.
Viabilidad Alfa de Cronbach.

Coeficiente	Relación
0.00 a 0.20	Muy baja
0.20 a 0.40	baja
0.40 a 0.60	Regular
0.60 a 0.80	Aceptable
0.80 a 1.00	Fiable

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). Libro de metodología de la investigación 5° ed.

El cual será medido en una prueba piloto, el cual estará conformada en base a 24 preguntas y 60 trabajadores.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de
Tabla 21: Estadísticas de	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,832	60

Fuente: Programa IBM. SPSS-26

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de la empresa NIF ASESORIA y CONS.
 Apellidos y nombres del investigador: PIAZ CUEVA CECILIA
 Apellidos y nombres del experto: SANTOS JIMÉNEZ OFELIA

5

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable Independiente Rotación Laboral	Organización	Selección del personal	1 ¿Considera que la empresa tiene un adecuado proceso de selección del personal?	Regular			
			2 ¿Cree que la empresa debe hacer mejoras en su proceso de selección?	Siempre			
		Competencia personal	3 ¿Como calificas las competencias que demuestras los trabajadores de la empresa?	Aveces			
			4 ¿Considera que la empresa se debe preocupar por las competencias eficientes de cada trabajador dentro de su área?	Casi siempre			
	Fluctuación	Rendimiento	5 ¿Como calificas el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de su área.?	Regular			
			6 ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	Nunca			
		Salario	7 ¿Cree que el salario es parte importante para comprometer eficientemente a los colaboradores en la empresa?	Casi siempre			
			8 ¿Se siente cómodo con el salario e incentivos que percibe por parte de la empresa?	Casi nunca			
	Ausentismo	Personalidad	9 ¿Considera que el ausentismo y las faltas de los trabajadores se deben por su propia personalidad profesional.?	Aveces			
			10 ¿Crees que las faltas al trabajo son muestra de un desanimo hacia las expectativas sobre la empresa.?	Casi siempre			
		Ambiente laboral	11 ¿Como calificas el ambiente laboral en su empresa?	Regular			
			12 ¿Como calificas el trato entre sus compañeros de trabajo dentro y fuera del área de trabajo?	Regular			
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Comp. Del trabajador	Aptitudes	13 ¿Considera que la aptitud es fundamental para demostrar un buen trabajo?	Siempre			
			14 ¿Consideras que su aptitud aporta positivamente a la empresa?	Siempre			
	Productividad	15 ¿Usted demuestra ser productivo a cada plan de acción o frente a cualquier labor importante?	Siempre				
		16 ¿Cree que la empresa considera y reconoce la productividad en cada trabajador?	Nunca				
	Objetivo	Herramientas	17 ¿Cree que la empresa le da todas las herramientas necesarias para demostrar su buen desempeño profesional?	Casi nunca			
			18 ¿Cree que las herramientas que le brinda la empresa son de mucha utilidad?	Casi nunca			
	Logros	Compromiso	19 ¿Cree que el compromiso es fundamental para un buen desempeño en el trabajo?	Siempre			
			20 ¿Consideras que la empresa busca algún tipo de compromiso en sus trabajadores?	Aveces			
		Vision	21 ¿Conoces la visión a futuro de la empresa?	Nunca			
			22 ¿Crees que la empresa debe impartir la visión en sus colaboradores para lograr un compromiso con ellos?	Nunca			
23 ¿Consideras que la empresa tiene las metas alcanzables para cada colaborador?			Nunca				
24 ¿Cree que la empresa propone metas clara, accesibles, flexibles para cada uno de los colaboradores dentro de sus áreas?			Nunca				
Firma del experto			Fecha	<u>7/6/17</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Ofelia C. Santos Jiménez.
 Dra. en Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: *Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de la empresa ME ASESORIA Y CONSULTAS SAC*

Apellidos y nombres del investigador: *DAZ CUEVA CELI JOYCELA*

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Edelmir Geobana Rosales Domínguez*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable independiente Rotación Laboral	Organización	Selección del personal	1 ¿Considera que la empresa tiene un adecuado proceso de selección del personal?	Regular			
			2 ¿Cree que la empresa debe hacer mejoras en su proceso de selección?	Siempre			
		Competencia personal	3 ¿Como calificas las competencias que demuestran los trabajadores de la empresa?	Avecus			
			4 ¿Considera que la empresa se debe preocupar por las competencias eficientes de cada trabajador dentro de su área?	Casi siempre			
	Fluctuación	Rendimiento	5 ¿Como calificas el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de su área. ?	Regular			
			6 ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	Nunca			
		Salario	7 ¿Cree que el salario es parte importante para comprometer eficientemente a los colaboradores en la empresa?	Casi siempre			
			8 ¿Se siente cómodo con el salario e incentivos que percibe por parte de la empresa?	Casi nunca			
	Ausentismo	Personalidad	9 ¿Considera que el ausentismo y las faltas de los trabajadores se deben por su propia personalidad profesional?	Avecus			
			10 ¿Crees que las faltas al trabajo son muestra de un desánimo hacia las expectativas sobre la empresa.?	Casi siempre			
		Ambiente laboral	11 ¿Como calificas el ambiente laboral en su empresa ?	Regular			
			12 ¿Como calificas el trato entre sus compañeros de trabajo dentro y fuera del área de trabajo?	Regular			
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Comp. Del trabajador	Aptitudes	13 ¿Considera que la aptitud es fundamental para demostrar un buen trabajo?	Siempre			
			14 ¿Consideras que su aptitud aporta positivamente a la empresa?	Siempre			
		Productividad	15 ¿Usted demuestra ser productivo a cada plan de acción o frente a cualquier labor importante?	Siempre			
			16 ¿Cree que la empresa considera y reconoce la productividad en cada trabajador?	Nunca			
	Objetivo	Herramientas	17 ¿Cree que la empresa le da todas las herramientas necesarias para demostrar su buen desempeño profesional?	Casi nunca			
			18 ¿Cree que las herramientas que le brinda la empresa son de mucha utilidad?	Casi nunca			
		Compromiso	19 ¿Cree que el compromiso es fundamental para un buen desempeño en el trabajo?	Siempre			
			20 ¿Consideras que la empresa busca algún tipo de compromiso en sus trabajadores?	Avecus			
	Logros	Visión	21 ¿Conoces la visión a futuro de la empresa ?	Nunca			
			22 ¿Crees que la empresa debe impartir la visión en sus colaboradores para lograr un compromiso con ellos?	Nunca			
		Metas	23 ¿Consideras que la empresa tiene las metas alcanzables para cada colaborador?	Nunca			
			24 ¿Cree que la empresa propone metas clara, accesibles, flexibles para cada uno de los colaboradores dentro de sus áreas?	Nunca			
Firma del experto		Fecha <i>1-1-27-6-17</i>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: <u>LA ROTACION DEL PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA MI ASESORIA Y CONSULTORIA</u>							
Apellidos y nombres del investigador: <u>CARMEN ZARATE CUSILLOS</u>							
Apellidos y nombres del experto: <u>DIANA CUSZA CELI ROJOZA</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
Variable Independiente Rotacion Laboral	Organizacion	Selección del personal	1 ¿Considera que la empresa tiene un adecuado proceso de selección del personal?	Regular			
			2 ¿Cree que la empresa debe hacer mejoras en su proceso de selección?	Siempre			
		Competencia personal	3 ¿Como calificas las competencias que demuestras los trabajadores de la empresa?	Aveces			
			4 ¿Considera que la empresa se debe preocupar por las competencias eficientes de cada trabajador dentro de su área?	Casi siempre			
	Fluctuacion	Rendimiento	5 ¿Como calificas el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de su área.?	Regular			
			6 ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	Nunca			
		Salario	7 ¿Cree que el salario es parte importante para comprometer eficientemente a los colaboradores en la empresa?	Casi siempre			
			8 ¿Se siente cómodo con el salario e incentivos que percibe por parte de la empresa?	Casi nunca			
	Ausentismo	Personalidad	9 ¿Considera que el ausentismo y las faltas de los trabajadores se deben por su propia personalidad profesional.?	Aveces			
			10 ¿Crees que las faltas al trabajo son muestra de un desanimo hacia las expectativas sobre la empresa.?	Casi siempre			
		Ambiente laboral	11 ¿Como calificas el ambiente laboral en su empresa?	Regular			
			12 ¿Como calificas el trato entre sus compañeros de trabajo dentro y fuera del área de trabajo?	Regular			
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Comp. Del trabajador	Aptitudes	13 ¿Considera que la aptitud es fundamental para demostrar un buen trabajo?	Siempre			
			14 ¿Consideras que su aptitud aporta positivamente a la empresa?	Siempre			
		Productividad	15 ¿Usted demuestra ser productivo a cada plan de acción o frente a cualquier labor importante?	Siempre			
			16 ¿Cree que la empresa considera y reconoce la productividad en cada trabajador?	Nunca			
	Objetivo	Herramientas	17 ¿Cree que la empresa le da todas las herramientas necesarias para demostrar su buen desempeño profesional?	Casi nunca			
			18 ¿Cree que las herramientas que le brinda la empresa son de mucha utilidad?	Casi nunca			
		Compromiso	19 ¿Cree que el compromiso es fundamental para un buen desempeño en el trabajo?	Siempre			
			20 ¿Consideras que la empresa busca algún tipo de compromiso en sus trabajadores?	Aveces			
	Logros	Vision	21 ¿Conoces la visión a futuro de la empresa?	Nunca			
			22 ¿Crees que la empresa debe impartir la visión en sus colaboradores para lograr un compromiso con ellos?	Nunca			
		Metas	23 ¿Consideras que la empresa tiene las metas alcanzables para cada colaborador?	Nunca			
			24 ¿Cree que la empresa propone metas clara, accesibles, flexibles para cada uno de los colaboradores dentro de sus areas?	Nunca			
Firma del experto			Fecha <u> 1 / 1 / </u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 21 de noviembre de 2020

Señores:

Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte

Presente.

Atención: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio

Mediante la presente, La empresa **MF S.A.C.** con **RUC 20506520763**, hacemos de su conocimiento que la señorita **Díaz Cieza, Celi Loyola** con **DNI N° 46953086**, cuenta con nuestra **Autorización** para poder realizar la tesis de investigación titulado "**La Rotación del personal y su influencia en el Desempeño Laboral en la empresa M.F S.A.C, Lima, 2020.**" para la obtención del título de Licenciada. Por lo cual, ponemos a su disposición la información, datos y documentos que sean necesarios para realizar su investigación.

Sin más que decirle no despedimos, saludos.

Atentamente,

EDGAR GREG AMORETTI VILLACORTA
Gerente de Administración y Finanzas
MF ASESORIA Y CONSULTORIA SAC

