



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos - Lima, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

GÓMEZ APOLINARIO, JONATHAN JEAN PIERRE

**ASESOR:**

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LIMA –PERÚ**

**2017**

**Página del Jurado**

.....  
**Dr. Díaz Saucedo Antonio**  
**Presidente**

.....  
**Dr. León Espinoza, Lessner**  
**Secretario**

.....  
**Dr. Fernández Saucedo Narciso**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado en primer lugar a mis padres Elizabeth y Edgardo, que son mi motivación de cada día, brindándome la fortaleza necesaria para poder culminar todos mis proyectos guiados bajo la mano de Dios y a mis abuelos que han sido mis segundos padres inculcándome valores y responsabilidades. A mi hermana porque me apoyo siempre durante mi época de universidad y a mi sobrina Khaela porque llego a transmitirle

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por transmitirme la fortaleza necesaria para seguir adelante, a mis padres por guiarme a cumplir todas mis metas, a mis compañeros de la universidad por las experiencias vividas, a Heydi que siempre estuvo apoyándome y motivándome a seguir adelante a pesar de las adversidades, a Víctor mi gran compañero de la universidad, así como también doy gracias a cada uno de los profesores por todas las enseñanzas

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Gómez Apolinario, Jonathan Jean Pierre, identificado con D.N.I N° 73025646, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

**Lima, 10 de Julio de 2017.**

---

**Gómez Apolinario, Jonathan Jean Pierre**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, de Los Olivos - Lima, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Gómez Apolinario, Jonathan Jean Pierre

## Índice

<b>Página del Jurado</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	iv
<b>Presentación</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	viii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	3
1.2.1. Internacionales:.....	3
1.2.2. Nacionales:.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	7
1.3.1. Teoría de Motivación del factor Y. ....	7
1.3.2. Teoría relacionada con el Desempeño Laboral.....	9
1.4. Formulación del problema.....	11
1.4.1. Problema general .....	11
1.4.2. Problemas específicos.....	12
1.5. Justificación del estudio .....	12
1.5.1. Social .....	12
1.5.2. Económica .....	12
1.5.3. Teórica – practica .....	13
1.6. Hipótesis .....	13
1.6.1 Hipótesis general .....	13
1.6.2. Hipótesis específicas .....	13
1.7. Objetivos .....	14
1.7.1. Objetivo general.....	14
1.7.2. Objetivos específicos .....	14
<b>II. MÉTODO</b> .....	15
2.1. Diseño de investigación.....	15
2.2. Tipo de Investigación.....	15
2.4. Variables, operacionalización .....	15

2.4.1. Variables .....	15
2.4.2. Operacionalizacion de las Variables .....	16
2.5. Población, muestra y muestreo.....	19
2.5.1. Población .....	19
2.5.2. Muestra .....	19
2.5.3. Muestreo .....	19
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad: .....	20
2.6.1. Técnicas.....	20
2.6.2. Validación de instrumentos .....	20
2.6.3. Validez.....	20
2.7. Método de análisis de datos .....	21
2.8. Aspecto éticos.....	22
<b>III. RESULTADOS</b> .....	23
3.1. Analisis Descriptivos .....	23
3.2 Prueba De Las Hipotesis .....	25
<b>VI. Discusión</b> .....	38
<b>V. Conclusiones</b> .....	443
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	¡Error! Marcador no definido.4
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	46
<b>ANEXOS</b> .....	49



## **RESUMEN**

El tipo de estudio en la investigación fue aplicada, la población objeto de estudio fueron los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, contando con una población de 128 y una de muestra de 97 colaboradores perteneciente al área administrativa. Además de ello, la técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 24 preguntas, comprendidas por 12 preguntas de la variable independiente "Rotación de Personal" y 12 preguntas de la variable dependiente "Desempeño Laboral", para la medición se utilizó la Escala de Likert. Para el procesamiento de la información se utilizó la herramienta estadística SPSS 20 y se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach. Teniendo como conclusión que existe una relación directa de 0.983, ubicándose dentro de la escala de correlación positiva muy fuerte, por lo tanto, existe relación entre las variables

Palabras claves: competitividad, identidad corporativa, factor humano, comunicación y trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

The type of study in the research was applied, the population under study were the workers of the company F.Q. Ingenieros S.A.C, - with a population of 128 and a sample of 96 employees belonging to the administrative area. In addition, the technique used was the survey, having as instrument a questionnaire composed of 24 questions, comprised of 12 questions of the independent variable "Rotation of Personnel" and 12 questions of the dependent variable "Labor Performance", for the measurement Used the Likert Scale. The statistical tool SPSS 20 was used for the information processing and the reliability of the instrument could be determined through the use of Cronbach's alpha. We conclude that there is a direct relation of 0.983, being located within the very strong positive correlation scale, therefore, there is a relationship between the variables.

Keywords: competitiveness, corporate identity, human factor, communication and teamwork.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

A nivel internacional, en la actualidad el factor humano se ha convertido en el recurso más importante de toda empresa es por ello que se intenta retener el potencial humano y se evita la rotación constante en los puestos de trabajo, ya que esto genera grandes costos tanto en capacitaciones constantes, como también en entregas de elementos de protección personal; además retrasa los procesos ya que debemos esperar que el nuevo personal se adapte a la cultura de la empresa este proceso puede tomar entre un mes a tres meses. Entre las principales empresas en el sector constructor tenemos a la Empresa ICA de México.

El periódico La Voz de Houston (2008): Las tasas altas en rotación de personal pueden generar una reducción en la productividad laboral. Los trabajadores que tienen más experiencia en una compañía estarán más atentos a las políticas y metas de ésta, así como a la mejor forma de cumplir su papel dentro de la misma. Los empleados nuevos a menudo requieren tiempo para aprender a cumplir sus funciones adecuadamente; como las empresas con alta rotación de personal tienden a tener más empleados sin experiencia, pueden llegar a sufrir de una baja productividad por parte de los trabajadores (p.6).

La Revista Expansión (2012). Nos dice que el 45% del personal permanecerá menos de seis meses en su empleo, informó Bumerán, la firma de recursos humanos y bolsa de trabajo en línea, en una encuesta. Mientras que 16.15% mantendrán su trabajo entre seis meses y un año y sólo 11.80% estima quedarse más de cinco años trabajando donde lo hace ahora. Es evidente que hay un desconocimiento de los empleados debemos conocer qué los motiva, por lo que su rendimiento no es el 100%.

Para la autora, Benavides, O. (2002). Las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los

estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas (p. 72)

A nivel nacional, en los últimos años se ha percibido el incremento de la rotación de personal en los distintos rubros de las empresas, esto debido a diversos factores como clima laboral, baja remuneración económica, escasas oportunidades de crecimiento laboral y los cuales se ven reflejado en el desempeño de los trabajadores, es por ello que especialistas recomiendan tomar en cuenta el factor humano para así poder maximizar la rentabilidad y poder retener a los trabajadores.

El presidente del directorio de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) señaló, que el Perú tiene una de las tasas más altas de rotación de personal de América Latina (18% para el Perú en comparación con un 5% a 10% para Latinoamérica), y que la rotación del personal genera grandes sobrecostos a las empresas. El crecimiento económico, el desarrollo de nuevos sectores y las nuevas oportunidades laborales en provincias, son las principales razones que ayudan a explicar estos altos niveles de rotación de colaboradores.

A nivel empresarial, la empresa de estudio F.Q. Ingenieros S.A.C la cual se encuentra ubicada en el distrito de Los Olivos, es una empresa perteneciente al rubro de instalaciones eléctricas en baja y media tensión para las distintas obras del territorio peruano, cuenta con 8 años en el rubro siendo fundada por el Ing. Luis Felipe Quiñones Villafana. La empresa actualmente cuenta con más de 140 trabajadores entre personal de mano de obra y staff.

La empresa F.Q. Ingenieros S.A.C debido al servicio que brinda y a la entrega de trabajo en el tiempo asignado, ha logrado posicionarse en el mercado teniendo como sus principales cliente a Tiendas por departamento Ripley; Centro Comercial Real Plaza, a la cual se le está brindando actualmente el servicio de mantenimiento de sus distintas tiendas a nivel nacional; Almacenes Komatsu; Almacenes 3M Chilca; Estacionamiento Miraflores; Promart La Curva.

La empresa se encuentra en constante crecimiento; en los últimos años se ha detectado ciertos inconvenientes como por ejemplo: los ingenieros encargados de las obras han denotado mal manejo del personal al no planificar sus tiempos las cuales están afectando el crecimiento de la empresa, ya que se observa personal no motivado en la empresa. La infraestructura con la que cuenta la empresa no es la adecuada ya que dificulta la operaciones de distintas áreas, además de no contar con un manual de obligaciones y funciones, puesto que según perspectiva del gerente todos debemos cumplir las distintas funciones dentro de la empresa; lo cual genera sobrecarga de trabajo, estrés, retraso en el pago de remuneraciones, incumplimiento en los pagos de las horas extras del personal.

El presente trabajo tiene por finalidad comprobar la influencia de la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, siendo el principal problema detectado la rotación de personal que se da constantemente en los trabajadores debido al cumplimiento de los trabajos en las distintas obras y lo cual genera un malestar en los trabajadores reflejándose en su rendimiento.

## **1.2. Trabajos previos**

Para lograr llevar a cabo esta de investigación se ha revisado antecedentes que se encuentren relacionados a la tesis. A continuación se ha considerado mencionar las siguientes antecedentes:

### **1.2.1. Internacionales:**

Arias (2014) Universidad de Guayaquil en su tesis de Licenciatura Administración titulada: “Estudio de la alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del consorcio puerto limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2013. Guayaquil (Ecuador) . La autora de la presente investigación señala como objetivo principal analizar los factores principales que provocan la alta rotación de personal en los trabajadores del área de operaciones del consorcio puerto limpio en la ciudad de Guayaquil. El tipo de investigación utilizada fue de tipo mixta Cuanti- cualitativo, la técnica que utilizaron fue la entrevista. Las principales conclusiones fueron: a) Las causas más influyentes en la rotación de

personal fueron el salario (33%), problemas de salud (31%), despido (26%). b) Además se analizó los efectos que producen la alta rotación de personal en la empresa, cuyo efecto con mayor impacto son los costos que se producen. Como recomendaciones se tiene una mejora en el salario y un implemento de incentivos, también programas de capacitaciones para subordinados y jefes inmediatos.

Marroquín y Pérez (2011) Universidad de San Carlos en su tesis de Maestría de Recursos humanos titulada: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” (Guatemala) .Las autoras de la presente investigación señalan como objetivo principal: describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. En cuanto al aspecto metodológico se tiene presente que la investigación es de tipo descriptivo y correlacional, la técnica que utilizo es el cuestionario. Las conclusiones principales fueron: a) Que en los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. b) El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.

Aguilar (2015) Universidad Nacional Autónoma de México en su tesis de licenciatura titulada: “Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa SALJAMEX Servicios S. A de C.V.” (Cuautitlán Izcalli, México). El autor de la presente investigación señala como objetivo principal determinar las causas que motivan la rotación de del personal operativo de la empresa Saljamex Servicios S.A de C.V. y presentar las diferentes propuestas para su control. El trabajo que se realiza es una correlación Transversal, con un alfa de 0.87. Entre las principales propuestas que menciona el autor encontramos: elaboración de formato para definir el perfil de puesto, lo cual será encargado por el área de administración de capital humano para seleccionar de manera adecuada al

personal; establecer tiempo de entrevista por candidato, para así poder conocer mejor el perfil del postulante al puesto de trabajo; aplicación general de prueba psicométrica, este punto se evaluará el perfil psíquico y físico del postulante. Como conclusión menciona que se debe considerar al trabajador importante dentro de la empresa lo cual generará que el trabajador se sienta identificado con la empresa.

### **1.2.2. Nacionales:**

Pérez (2013) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en su tesis de licenciatura titulada; "*Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo*, Lambayeque (Perú) El autor de la presente de investigación señala como objetivo principal establecer si es viable elaborar una propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola en la ciudad de Chiclayo. En cuanto al aspecto metodológico se tiene presente que la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo experimental, la técnica que se utilizó fue la de encuestas y entrevistas. La población de estudio estuvo conformada por 152 colaboradores de la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo los cuales se encuestaron para obtener resultados óptimos para el estudio y procesamiento de los datos. Las principales conclusiones fueron: a) La rotación de personal que presenta la distribuidora de productos Coca-Cola, se debe a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo (49%), mala remuneración (39%), insatisfacción laboral (36%), todos estos factores perjudican en la fluctuación de personal, en la cual se obtiene un elevado índice de rotación (30%). Los elementos que comúnmente inciden en la salida y/o renuncia del personal de la distribuidora son, un salario bajo (21%), en la cual esto provoca que los empleados estén desmotivados, otro elemento por el cual inciden es renunciar a la empresa para buscar un mejor trabajo (36%) como consecuencia buscan mejorar su calidad de vida, por lo tanto los trabajadores piensan irse a trabajar a otro lugar.

Mayuri (2006) Universidad Nacional San Marcos en u tesis de grado de doctor en Administración titulada: "Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del banco de la nación - feban, lima 2006 "(Perú) El autor de la siguiente investigación señala como objetivo principal: Determinar y Evaluar de qué manera un programa de capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del fondo de empleos del banco de la Nación durante el año 2006, La población de estudio en la investigación es el universo del personal de la FEBAN (100 trabajadores a plazo indeterminado) ya que éstos participan de manera exclusiva y cotidiana en las actividades diarias y viven con intensidad las dimensiones que se pretende medir. Las conclusiones principales fueron: a) Podemos afirmar con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006 b) Podemos afirmar con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido al Grupo A se relaciona con el Desempeño Laboral del Grupo Control de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. C) Como resultado del trabajo de investigación se ha demostrado con el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa.

Domínguez & Sánchez (2013) Universidad Privada Antenor Orrego en su tesis de licenciatura en administración titulada: "Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – planta Trujillo 2013" Lambayeque (Perú). Los autores de la siguiente investigación tuvieron como objetivo determinar si existe relación entre la variable rotación de personal y las variables productividad y rentabilidad en la empresa Cotton Textil S.A.A. la cual se desarrolló en Trujillo, además de brindar soluciones para la disminución de la rotación de personal en la empresa. Dando como resultado que exista una relación inversa entra la rotación de personal y la productividad pero una relación directa entre la rotación de personal y la rentabilidad. Entre sus principales conclusiones tenemos: a) Se llegó a determinar que el grado de impacto de rotación de personal tiene un impacto sobre los trabajadores de la

empresa viéndose afectado su productividad y rendimiento. b) Como siguiente conclusión tenemos que más de la mitad de los trabajadores no se encuentra satisfecho con su remuneración.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teoría relacionada a la rotación de personal.**

##### **Teoría de Motivación del factor Y**

El término Rotación Personal es relativamente joven en las Ciencias Sociales, su estudio comienza a partir de 1982, pero llega a despertar el interés de los investigadores y empresarios a principio de 1990.

Para McGregor, (1994). “**La Teoría “Y”**”, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa. A los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles. Se cree que los trabajadores disfrutan su trabajo físico y mental, actuando como si fuera un juego o mejor dicho como algo que se disfruta para ellos. Los trabajadores también poseen la habilidad para resolver cualquier tipo de problema que se dé, de una manera creativa, pero este tipo de talento es desaprovechado en muchas de las organizaciones al dar estas las normas, reglas y restricciones de cómo trabajar dejando al trabajador sin libertad. El directivo piensa que, por término medio, los trabajadores:

La inversión de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el descanso y el juego.

Las personas ejercen autodirección y autocontrol al servicio de objetivos con los que se sienten comprometidos.

El grado de compromiso con los objetivos se da en proporción con la magnitud de las recompensas que se asocian con sus logros.

Los seres humanos aprenden a aceptar y a buscar responsabilidades.

Capacidad de las personas de ejercer un grado elevado de imaginación y creatividad en la solución de problemas.



En las condiciones de la vida industrial moderna solo se utiliza de forma parcial las potencialidades de los seres humanos.

Y considera que, para alcanzar los objetivos de la empresa, se debe de considerar que el trabajador ejercerá un estilo de dirección participativo, democrático, basado en la autodirección y autocontrol y con escaso control externo. La teoría Y está basada en que la persona que se encuentre al mando cree que dando las condiciones apropiadas para trabajar la mayoría de las personas trabajaran bien y tendrán un buen desempeño. También creen que la satisfacción que deja el realizar bien un trabajo ya sea mental o por el uso de fuerza, es un factor de motivación.

#### **1.3.1.1. Definición de Rotación de Personal**

Según Rincón (2006), se refiere a que la rotación de personal es: “La Fluctuación de personal entre una Organización y su ambiente, esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella.” (p.64)

Según Paredes (2011). Consiste en la renovación constante de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período específico de tiempo. Si el índice de rotación es muy bajo esto quiere decir que existe un estancamiento y envejecimiento del personal; si el índice de rotación es muy alto esto significa que hay muchas personas retirándose de la organización, lo cual puede perjudicar a la misma. (p.36). Así mismo, Chiavenato (2000) se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. (p.95)

### **1.3.1.2. Concepto de Dimensiones**

#### **Evaluación del desempeño:**

Según Werther, Davis, & Guzmán (2014) La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que en última instancia, determina su permanencia en la empresa.

#### **Remuneración:**

Según Chiavenato (2010) “La remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización” (p.283). Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta.

#### **Clima Organizacional:**

Según Chiavenato (2010) El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. (p.59). El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes.

### **1.3.2. Teoría relacionada con el Desempeño Laboral.**

#### **Teoría Del Doble Factor De Herzberg**

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc. Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia

reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción. Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; el salario y la categoría del empleo y la estabilidad en el puesto. Si el trabajador considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow. Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente.

#### **1.3.2.1. Definición del desempeño Laboral**

Según Chiavenato (2010) "Se refiere que el desempeño laboral es:

El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (p.26). En este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

### **1.3.2.1.1. Eficacia**

Según Juran (2010) “Para que una organización logre eficacia, debe poner atención simultáneamente en estas tres condiciones esenciales. Pero el logro de la eficacia se topa con la complejidad de los requisitos que la organización como sistema abierto posee” (p.34). La eficacia y el éxito organizacional constituyen un problema complejo en virtud de sus múltiples relaciones con sus socios. La eficacia significa la satisfacción de los accionistas de la organización.

### **1.3.2.1.2 Comportamiento Organizacional:**

Según Chiavenato (2010) “El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p.22). En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

### **1.3.2.1.2 Satisfacción Laboral:**

Según Kotler (2012) “La satisfacción es una sensación de placer o de decepción que resulta de comparar la experiencia del producto (o los resultados) con las expectativas de los beneficios precios “(p.144). Si los resultados son inferiores a las expectativas, el cliente queda insatisfecho, si los resultados están a la altura de las expectativas, el cliente queda satisfecho.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo influye la rotación del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C. en el distrito de Los Olivos ,2017?

## **1.4.2. Problemas específicos**

### **Problema Específico 1:**

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C., año 2017?

### **Problema Específico 2:**

¿Cómo influye la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, año 2017?

### **Problema Específico 3:**

¿Cómo influye la evaluación de desempeño en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., año 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Social**

Mediante esta investigación se busca brindar solución para poder disminuir la rotación de personal en empresas del sector servicios, para esto se necesita motivar, identificar y fidelizar a nuestros trabajadores con la empresa para así aumentar sus deseos de permanencia dentro de la empresa, ya que forman un pilar importante en toda organización, además de brindarle las herramientas necesarias tales como capacitaciones, licencias, etc. para que puedan crecer profesionalmente y se puedan desarrollar en el rubro que más les perezca atractivo. Esto brindara que se puedan adaptar fácilmente a la empresa donde decidan trabajar.

### **1.5.2. Económica**

Mediante esta investigación se trata de impulsar a las empresas de Instalaciones Eléctricas como lo es la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C. puedan invertir en su personal obrero como administrativo manteniéndolos en la empresa y potenciando sus habilidades para maximizar la rentabilidad de la empresa. Contando con un personal capacitado esto dará como resultado más opciones de trabajo lo cual a su vez generara mayores ingresos de efectivo y que la empresa

cuenta con liquidez para futuras inversiones, ya sea en el tema logístico como en la adquisición de nuevas herramientas de gestión.

### **1.5.3. Teórica – practica**

La presente investigación será apoyada en teóricos en el tema para la rotación de personal Chiavenato (2010) y para la segunda variable que es desempeño laboral el aporte teórico de Rincón (2015) de esa manera permitirá ampliar y aplicar los conocimientos que se ha ido obteniendo a lo largo de nuestros estudios.

Además la presente investigación servirá como base para futuras investigaciones sobre la disminución de la rotación del personal de las distintas empresas del mercado peruano. La investigación contribuirá en mejorar y potenciar los resultados de las ventas mediante una buena atención tanto en el nivel comercial y operacional, así mismo en la mejora de nuevos equipos y herramientas de servicios que ya no se están dando facilidades al trabajador , implementar equipos modernos brindar capacitación a todo el personal de plataforma y los supervisores ; eso aumentara mejor la calidad del servicio, permitiendo que se mejore motivación de los trabadores que serán reflejados en los consumidores , la cual optimizará mucho más los consumos, generando ingresos económicos para la sostenibilidad de la organización.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe influencia significativa de rotación de personal en el desempeño laboral de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis Específico 1:**

Existe influencia significativa de clima organizacional en el desempeño Laboral de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

### **Hipótesis Específico 2:**

Existe influencia significativa de remuneración en el desempeño Laboral de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

### **Hipótesis Específico 3:**

Existe influencia significativa de evaluación en el desempeño Laboral de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

## **1.7. Objetivos de investigación:**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar cómo influye la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivos Específico 1:**

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017.

#### **Objetivos Específico 2:**

Determinar la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017.

#### **Objetivos Específico 3:**

Determinar la influencia de la evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos, año 2017.

## **II. MÉTODO**

La investigación es del tipo Hipotético - Deductivo. Puesto que hace referencia al medio o herramienta metodología utilizada para llegar a su comprensión consiste en un conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

### **2.1. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación a realizar es No Experimental, Transversal o Transaccional; podemos decir que es no experimental ya que no se va manipular ninguna de mis variables ni se someterá a pruebas de estudio y transversal porque la información la recogeré en un solo momento.

### **2.2. Tipo de Investigación.**

Nuestro tipo de investigación a realizar en nuestro proyecto es aplicada; ya que busca hacer una investigación sobre teorías ya existentes.

Busca ampliar los conocimientos que ya existen en la actualidad ya que no tiene fines que se apliquen inmediatamente.

### **2.3. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es explicativo -causal, por que se va a conocer si a variable independiente influye en la variable dependiente, las cuales tienen una relación de causa – efecto.

### **2.4. Variables, operacionalización**

#### **2.4.1. Variables**

**Variable independiente:** Rotación de Personal

**Variable dependiente:** Desempeño Laboral



## 2.4.2. Operacionalización de las Variables

A continuación se detallan conceptualmente las definiciones de las variables: variable independiente Rotación de Personal y variable dependiente Desempeño Laboral.

### **Variable 1: Rotación de Personal**

Según Rincón (2006), se refiere a que la rotación de personal es:

“La Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente, por ello se debe de realizar, una adecuada evaluación de desempeño, para un proceso de selección adecuado del personal que se quiere contratar, donde debe de contar con una remuneración adecuada y un buen clima organizacional.” (p.64)

**Definición Operacional:** La rotación de personal se presenta cuando el trabajador percibe ciertos criterios de su entorno que no los favorece o los desmotiva a continuar laborando en la empresa. Bajo las dimensiones de remuneración, evaluación de desempeño y clima organizacional.

**Dimensión Remuneración:** La remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta

**Dimensión Evaluación de desempeño:** La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que en última instancia, determina su permanencia en la empresa.

**Dimensión Clima Organizacional:** El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del

ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes (p.59).

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

**Según Chiavenato (2007)**, se refiere que el desempeño laboral es: El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y de la eficacia de los resultados obtenidos (p.26).

**Definición operacional:** El desempeño laboral de los trabajadores va a depender del nivel de satisfacción y compromiso demuestre con la empresa.

**Dimensión Eficacia:** La eficacia significa la satisfacción de los accionistas dentro de una organización.

**Dimensión Comportamiento Organizacional:** El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones

**Dimensión Satisfacción Laboral:** La satisfacción es una sensación de placer o de decepción que resulta de comparar la experiencia del producto (o los resultados) con las expectativas de los beneficios precios.

## Variables, operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS Nº DE ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  ROTACIÓN DE PERSONAL	Remuneración	Remuneración Directa	1-2	2	Cuestionario Tipo Likert	Ordinal-Cuantitativa
		Remuneración Indirecta	3-4	2		
	Clima Organizacional	Motivación	5-6	2		
		Ambiente de trabajo	7-8	2		
	Evaluación de desempeño	Rendimiento	9-10	2		
		Contribución	11-12	2		
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	Capacitación de trabajo	13-14	2	Cuestionario Tipo Likert	Ordinal-Cuantitativa
		Calidad de trabajo	15-16	2		
	Satisfacción Laboral	Experiencias	17-18	2		
		Expectativas	19-20	2		
	Comportamiento Organizacional	Comunicación	21-22	2		
		Compromiso	23-24	2		

Fuente Elaboración: Propia

## 2.5. Población, muestra y muestreo

### 2.5.1. Población

Una población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para llevar a cabo la presente investigación, la población va a ser constituida por los trabajadores que laboran en la empresa, la cual está conformada por 128 trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

### 2.5.2. Muestra

La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la que se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán observación de las variables objeto de estudio.

La muestra se va a determinar mediante la siguiente fórmula:  $n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$

**Dónde:**

**N:** población (128)

**Z:** nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

**P:** probabilidad de acierto (0.5)

**E:** Error es 0.05 (5% error máximo)

**n:** número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5) * (1 - 0.5) * 128}{(0.05)^2(128 - 1) + (1.96)^2(0.5) * (1 - 0.5)}$$

$$n = 97$$

Es decir, la muestra está constituida por 97 colaboradores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C.

### 2.5.3. Muestreo

El muestreo usado es estadístico con la técnica aleatoria simple.

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad:**

### **2.6.1. Técnicas**

La técnica que se aplicó para obtener información de la recolección de datos en la investigación de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C. es la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario.

### **2.6.2. Validación de instrumentos**

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de esta investigación fue el cuestionario, compuesto de 24 preguntas.

### **2.6.3. Validez**

El instrumento para esta investigación, fue sometido a juicio de expertos; por ello se ha recurrido al análisis de docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo siendo estos:

*Tabla N°1 Relación de docentes que validaron el instrumento*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Ludueña Gerardo	Aplicable
Huamanchumo Venegas, Henry	Aplicable
Rodríguez Figueroa, Jorge	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

### **2.6.4. Confiabilidad del instrumento**

Se elaboró un cuestionario de 24 preguntas realizadas a 97 colaboradores de la empresa, con la finalidad de medir la confiabilidad de dicho instrumento se utilizó de escala de medición Likert. Para demostrar dicha confiabilidad se realizara la medición de la fiabilidad del instrumento mediante el método de Alfa de Cronbach. El cuestionario se aplicó sobre la muestra a 97 personas de una población similar.

Se tendrá como referencia la siguiente escala de medición:

## Alfa por las dos variables: Rotación de

		N	%
Casos	Válidos	97	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	97	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	24

personal y Desempeño laboral

El coeficiente nos indica que mientras más el valor se acerca a 1, más elevado es el nivel de confiabilidad, en este caso se obtuvo como resultado un valor  $\alpha$  de 0.965, lo que demuestra que el instrumento empleado tiene un nivel elevado de confiabilidad, la cual se puede comprobar en la siguiente tabla.

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	Elevada

*Fuente: Hernández (2006, p. 289)*

### 2.7. Método de análisis de datos

La información se obtuvo a través de la aplicación de los instrumentos, se procesó con el apoyo del software estadístico SPSS 20; el mismo que almaceno los datos para luego proceder a realizar los cálculos y proporcionar la información relevante para el estudio de investigación. Para el análisis de los datos se realizó un análisis explicativo, donde se ejecutó la síntesis e interpretación.

## **2.8. Aspecto éticos**

La presente investigación es confiable; se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; la veracidad de los resultados; el respeto por la propiedad intelectual de cada autor; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad; proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio; honestidad, etc.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis Descriptivos

##### Variable Independiente: Rotación de Personal

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido S	Totalmente en desacuerdo	21	21,6	21,6	21,6
	En desacuerdo	23	23,7	23,7	45,4
	Ni de acuer/ ni en desacuerdo	2	2,1	2,1	47,4
	De acuerdo	3	3,1	3,1	50,5
	Totalmente de acuerdo	48	49,5	49,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

*Tabla 4: Dimensión 1: Eficacia*

**Fuente Propia**

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 49.5% de los colaboradores encuestados consideran que están “totalmente de acuerdo” con la eficacia en su centro laboral y un 23.7% opino que “que no está de acuerdo” esto quiere decir que en su centro laboral se cumplen con eficazmente sus labores por lo tanto desempeñan un buen trabajo.

*Tabla 5:*

		Comportamiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	8,2	8,2	8,2
	En desacuerdo	26	26,8	26,8	35,1
	Ni de acuer/ ni en desacuerdo	10	10,3	10,3	45,4
	De acuerdo	4	4,1	4,1	49,5
	Totalmente de acuerdo	49	50,5	50,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	



## *Dimensión 2: Comportamiento*

### **Fuente Propia**

Interpretación: De los 97 encuestados el 50.5% totalmente de acuerdo, el 26.8% en desacuerdo, el 8.2% totalmente desacuerdo, el 4.1% de acuerdo el 10.3% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, por lo tanto 54.6 % está de acuerdo con la dimensión comportamiento, por lo que refleja que la mayoría siente que, existe un buen comportamiento en su centro de trabajo.

**Tabla 6:**

### *Dimensión 3: satisfacción*

#### *SATISFACCIÓN*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	5,2	5,2	5,2
En desacuerdo	5	5,2	5,2	10,3
Válidos Ni de acuer/ ni en desacuer	18	18,6	18,6	28,9
s De acuerdo	11	11,3	11,3	40,2
Totalmente de acuer	58	59,8	59,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

**Fuente propia**

Interpretación: De los 97 encuestados el 59.7% totalmente de acuerdo, el 5.2% en desacuerdo, el 5.2% totalmente desacuerdo, el 11.3% de acuerdo el 18.6% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, por lo tanto 71.0% está de acuerdo con la dimensión satisfacción, lo que permite percibir que los trabajadores se encuentran satisfechos en su trabajo.

### 3.1.2 Variable dependiente: Rotación de Personal

Tabla 7:

#### Dimensión 1: Remuneración

<b>REMUNERACIÓN</b>				
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Totalmente en desacuer</i>	5	5,2	5,2	5,2
<i>En desacuerdo</i>	19	19,6	19,6	24,7
Válido <i>Ni de acuer/ ni en desacuer</i>	19	19,6	19,6	44,3
<sup>s</sup> <i>De acuerdo</i>	16	16,5	16,5	60,8
<i>Totalmente de acuer</i>	38	39,2	39,2	100,0
<i>Total</i>	97	100,0	100,0	

*Fuente propia*

Interpretación: De los 97 encuestados el 39.2% totalmente de acuerdo, el 19.6% en desacuerdo, el 5.2% totalmente desacuerdo, el 16.5% de acuerdo el 19.6% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, por lo tanto 55.7% está de acuerdo con la dimensión remuneración, lo que permite percibir que los trabajadores se encuentran bien remunerados en su trabajo.

Tabla 8:

#### Dimensión 2: Clima Organizacional

<b>Clima organizacional</b>				
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	5	5,2	5,2	5,2
<i>En desacuerdo</i>	29	29,9	29,9	35,1
Válido <i>Ni de acuer/ ni en desacuerdo</i>	10	10,3	10,3	45,4
<sup>s</sup> <i>De acuerdo</i>	4	4,1	4,1	49,5
<i>Totalmente de acuerdo</i>	49	50,5	50,5	100,0
<i>Total</i>	97	100,0	100,0	

*Fuente propia*

Interpretación: De los 97 encuestados el 50.5% totalmente de acuerdo, el 29.9% en desacuerdo, el 5.2% totalmente desacuerdo, el 4.1% de acuerdo el 10.3% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, por lo tanto 54.6 % está de acuerdo con la dimensión clima organizacional, por lo que refleja que la mayoría siente que existe un buen clima organizacional en su centro de trabajo.

**Tabla 9**

**Dimensión 3: Evaluación**

		<b>Evaluación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuer	5	5,2	5,2	5,2
	En desacuerdo	6	6,2	6,2	11,3
	Ni de acuer/ ni en desacuer	18	18,6	18,6	29,9
	De acuerdo	10	10,2	10,2	40,2
	Totalmente de acuer	58	59,8	59,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

***Fuente propia***

Interpretación: De los 97 encuestados el 59.8% totalmente de acuerdo, el 6.2% en desacuerdo, el 5.2% totalmente desacuerdo, el 10.2% de acuerdo el 18.6% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, por lo tanto 70.2 % está de acuerdo con la dimensión comportamiento, por lo que refleja que la mayoría siente que existe una buena evaluación en su centro de trabajo

## 3.2. PRUEBA DE LAS HIPOTESIS

### 3.2.1 Prueba de correlación de Pearson(R)

Para el análisis de la correlación se utilizó la siguiente hipótesis

*Tabla 10*

#### Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación 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.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305)

HG: La rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H<sub>0</sub>: La rotación de personal no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H<sub>1</sub>: La rotación de personal si influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

Regla de decisión:

- a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0
- b) Sig E > 0.05; Entonces se acepta la H1

**Tabla 11:**

<b>Correlaciones</b>			
		ROTACION DEL PERSONAL	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
		1	,922**
<b>ROTACION DEL PERSONAL</b>	<b>Correlación de Pearson</b>		
	<b>Sig. (bilateral)</b>		,000
	<b>N</b>	97	97
<b>DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	,922**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	
	<b>N</b>	97	97

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

1) En nuestra siguiente tabla se observan que ambas variables poseen una correlación de 0,922 en la cual nos indica que tiene una correlación positiva muy fuerte.

2) En la misma tabla también se observa que la rotación de personal si influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, Se considera que el valor de significancia de 0.000, que es menor a 0.05, por lo cual se determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

### 3.2.2 Regresión lineal

#### a) Hipótesis General

Ht: La rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H0: La rotación de personal no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H1: La rotación de personal si influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

*Tabla 12:*

**Resumen del modelo**

<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado corregida</i>	<i>Error típ. de la estimación</i>
<i>1</i>	<i>,922<sup>a</sup></i>	<i>,850</i>	<i>,849</i>	<i>3,653</i>

a. Variables predictoras: (Constante), ROTACION DEL PERSONAL

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

**Interpretación:** El 85.0 % de la Variación de la Variable dependiente que es desempeño ocurre por efectos de la Variable Independiente (ROTACION DEL PERSONAL)

### **Análisis de varianzas**

Ht: Las varianzas de las variables Rotación de personal y Desempeño laboral son Iguales.

H0: Las varianzas de las variables Rotación de personal y Desempeño laboral no son iguales.

H1: Las varianzas de las variables Rotación de personal y Desempeño laboral sí son iguales.

Regla de Decisión:

La Sig. t = 0.05

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

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

Tabla 13: Análisis de Varianzas de las variables Rotación de personal y Desempeño laboral

<i>ANOVAa</i>						
<i>Modelo</i>	<i>Suma</i>	<i>degl</i>	<i>Media</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>cuadrados</i>		<i>cuadrática</i>			
	<i>Regresión</i>	7192,162	1	7192,162	538,817	,000 <sup>b</sup>
1	<i>Residual</i>	1268,065	95	13,348		
	<i>Total</i>	8460,227	96			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), ROTACION DEL PERSONAL

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla según la significancia ,000 < 005 me hace que decida que rechacé la hipótesis nula de correlación es decir La V1 (Rotación Laboral) está relacionada con la V2 (Desempeño Laboral).

#### **Contrastación de la hipótesis general:**

Ht: La Rotación de personal influye en el desempeño laboral de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos, año 2017.

HO: La Rotación de personal no influye en el desempeño laboral de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos, año 2017.

H1: La Rotación de personal si influye en el desempeño laboral de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos, año 2017.

Tabla 14:

<i>Coefficientes</i>						
<i>Modelo</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>noCoefficientes</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>		
	<i>estandarizados</i>	<i>tipificados</i>				
	<i>B</i>	<i>Error típ.</i>	<i>Beta</i>			
	<i>(Constante)</i>	3,324	1,643		2,023	,046
1	<i>ROTACION DEL PERSONAL</i>	,922	,040	,922	23,212	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

1) La variación del Desempeño Laboral se da en un 85.0 % por efecto de la Variable dependiente Rotación Laboral.

2) La ecuación de Regresión Lineal es:

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 3.324 + 0.922*(\text{Rotación Personal})$$

Esto quiere decir que el aporte de la Rotación Personal es de 92.2% en la variación de la Variable Desempeño Laboral.

3) De la tabla de coeficiente se observa el  $B = 0,922$  que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir la Rotación del Personal y el desempeño laboral son Directamente Proporcional.

#### **b) Contrastación de Hipótesis Específica 1**

HT: La remuneración influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H0: La remuneración no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H1: La remuneración si influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

Por lo tanto:

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

**Tabla 15: Análisis del Resumen del modelo para las variables Remuneración y Desempeño Laboral**

<i>Resumen del modelo</i>				
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado corregida</i>	<i>Error típ. de la estimación</i>
<i>1</i>	<i>,863a</i>	<i>,746</i>	<i>,743</i>	<i>4,760</i>

*a. Variables predictoras: (Constante), REMUNERACIÓN*



**Interpretación:** El 74.6 % de la Variación de la Variable dependiente que es desempeño laboral ocurre por efectos de la Variable Independiente (REMUNERACIÓN)

**Tabla 16: Análisis de Varianzas de las variables Remuneración y Desempeño Laboral**

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	6308,122	1	6308,122	278,458	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	2152,105	95	22,654		
Total	8460,227	96			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), REMUNERACIÓN

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla según la significancia ,000 < 005 me hace que decida que rechacé la hipótesis nula de correlación es decir La V1 (Remuneración) está relacionada con la V2 (Desempeño Laboral).

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	14,890	1,608		9,259	,000
1 REMUNERACION	1,339	,080	,863	16,687	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

**Tabla 17: Análisis de Coeficientes para las variables Remuneración y Desempeño Laboral**

1) La variación del Desempeño Laboral se da en un 74.6 % por efecto de la dimensión remuneración.

2) La ecuación de Regresión Lineal es:

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 14.890 + 1.339*(\text{Remuneración})$$

Esto quiere decir que el aporte de la Remuneración es de 1.339, en la variación De la Variable Desempeño Laboral.

3) De la tabla de coeficiente se observa el  $B = 0,863$  que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir la Remuneración y el desempeño laboral son Directamente Proporcional.

### **c) Contrastación de Hipótesis Específica 2**

HT: El Clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H0: El Clima Organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H<sub>1</sub>: El Clima Organizacional si influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

Por lo tanto:

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

**Tabla 18: Análisis del Resumen del modelo para las variables Desempeño Laboral y Clima Organizacional**

*Resumen del modelo*

<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado corregida</i>	<i>Error típ. de la estimación</i>
<i>1</i>	<i>,869a</i>	<i>,755</i>	<i>,752</i>	<i>4,674</i>

*a. Variables predictoras: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL*

**Interpretación:** El 75.5 % de la Variación de la Variable dependiente que es desempeño ocurre por efectos de la Variable Independiente (Clima Organizacional)

**Tabla 19: Análisis de varianzas para las variables Desempeño Laboral y Clima Organizacional**

*ANOVAa*

<i>Modelo</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regresión</i>	<i>6384,707</i>	<i>1</i>	<i>6384,707</i>	<i>292,239 ,000b</i>
<i>1</i>	<i>Residual</i>	<i>2075,520</i>	<i>95</i>	<i>21,848</i>	
	<i>Total</i>	<i>8460,227</i>	<i>96</i>		

*a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL*

*b. Variables predictoras: (Constante), CLIMA ORGANIZACIONAL*

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla según la significancia ,000 < 005 me hace que decida que rechacé la hipótesis nula de correlación es decir La V1 (Clima Organizacional) está relacionada con la V2 (Desempeño Laboral).

**Tabla 20: Análisis de Coeficientes para las variables Desempeño Laboral y Clima Organizacional**

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				t	Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados			
	B	Error típ.	Beta			
(Constante)	14,994	1,565			9,582	,000
1 CLIMA ORGANIZACIONAL	1,341	,078	,869		17,095	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

1) La variación del Desempeño Laboral se da en un 75.5 % por efecto de la dimensión clima organizacional.

2) La ecuación de Regresión Lineal es:

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 14.994 + 1.341*(\text{Clima Organizacional})$$

Esto quiere decir que el aporte de la Rotación Personal es de 1.341, en la variación De la Variable Desempeño Laboral.

3) De la tabla de coeficiente se observa el B = 0,869 que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir la Clima Organizacional y el desempeño laboral son Directamente Proporcional.

#### **d) Contrastación de Hipótesis Específica 3**

HT: La evaluación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H0: La evaluación no influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

H<sub>1</sub> La evaluación si influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

Por lo tanto:

- a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0  
 b) Sig E > 0.05; Entonces se acepta la H1

**Tabla 21: Análisis del Resumen del modelo para las variables desempeño laboral y evaluación**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,962 <sup>a</sup>	,926	,925	2,568

a. Variables predictoras: (Constante), EVALUACIÓN

**Interpretación:** El 92.6 % de la Variación de la Variable dependiente que es desempeño ocurre por efectos de la Variable Independiente (Evaluación)

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	7833,883	1	7833,883	1188,195	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	626,344	95	6,593		
	Total	8460,227	96			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), EVALUACIÓN

**Tabla 22: Análisis de varianzas para las variables desempeño laboral y evaluación**

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla según la significancia ,000 < 005 me hace que decida que rechacé la hipótesis nula de correlación es decir La V1 (Evaluación) está relacionada con la V2 (Desempeño Laboral).

**Tabla 23: Análisis de Coeficientes para las variables desempeño laboral y evaluación**

<b>Coeficientes<sup>a</sup></b>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
	(Constante)	<b>-10,789</b>	<b>1,510</b>		
1	EVALUACION	<b>2,412</b>	<b>,070</b>	<b>,962</b>	<b>34,470</b>
				<b>-7,144</b>	<b>,000</b>

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

1) La variación del Desempeño Laboral se da en un 92.6 % por efecto de la dimensión evaluación.

2) La ecuación de Regresión Lineal es:

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = -10.789 + 2.412 \cdot \text{evaluación}$$

Esto quiere decir que el aporte de la Rotación Personal es de 2.412, en la variación de la variable Desempeño Laboral.

3) De la tabla de coeficiente se observa el  $B = 0,962$  que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir la evaluación y el desempeño laboral son Directamente Proporcional.

#### **IV) Discusión**

De acuerdo con los resultados presentados en la investigación, se determinó lo siguiente:

##### **4.1. Por objetivos**

El objetivo general de la investigación fue determinar cómo influye la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos después de haber procesado la información se ha determinado que existe influencia positiva fuerte de la rotación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores.

Dicho resultados es coherente con la teoría científica de sistema por cuanto los resultados obtenidos por una empresa con productividad depende de todos los elementos que conforman la productivo de una empresa depende

Así mismo dicho resultados tienen coherencia con Taylor (1999) “donde refiere que si las empresa tienen algún tipo de desaceleración es por cuanto la fluctuación de personal cada cierto tiempo, por su constante renovación de personal y ello significa que la empresa tenga que incurrir en un nuevo proceso de cambio y adaptación de los nuevos participantes dentro de la empresa. El cual es un proceso que toma tiempo y ello se refleja a veces en pérdidas dentro de la empresa. También existe coherencia con los resultados de los trabajos de investigación científica que forman parte de la presente tesis como trabajos previos Los resultados de la investigación demuestran la influencia entre dicha rotación de personal como variable independiente y al desempeño como la variable dependiente.

##### **4.2. Por Hipótesis**

Con referencia a la Hipótesis General, los resultados detectados con la prueba de correlación de Pearson, indica una correlación significativa positiva entre la rotación del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C. Donde  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de

$p < 0.05$ , y en un nivel de relación de 0,984, lo cual indica que la correlación es fuerte. Por lo tanto aceptamos la Hipótesis Alternativa:

**Ha:** La rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.

Así mismo dicho resultado tiene similitud y coincidencia con el trabajo de investigación de: Arias (2014). "Estudio de la alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del consorcio puerto limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2014 "(Tesis de Licenciatura Psicología). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Sustentado que el objetivo general fue determinar y comprender la importancia de la rotación de los trabajadores del área de operación del consorcio Puerto Limpio en la ciudad de Guayaquil, por cual también el autor concluyo que ambas variables tienen relación y se demuestra que una influye con hacia la otra y que se logra saber que la rotación tiene afecto dentro de la empresa en cuanto al desempeño y a su vez necesario, corroborando con un alto porcentaje de logró de valor de 88% para Arias (2014). Por lo cual reafirmamos que si cumple la influencia entre ambas variables de investigación.

#### **4.3. Por Metodología**

En la presente presentada es de nivel correlacional, por lo que se trató de analizar la manera o describir las variables y de esta manera lograr el objetivo la cual era determinar si influye significativamente la rotación de personal en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, que es de tipo aplicado y el diseño no experimental de corte transversal.

De los antecedentes previos, la metodología que se observa que en cuanto logramos obtener un nivel descriptivo correlacional y en otros sin embargo no se logra precisar. Es así que sabemos que el tipo que se usó en general fue el del nivel aplicado.



Donde al momento que se recolecto la información se usó el método de las encuestas de los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C. donde tomamos a nuestra muestra, ya que se encuestó a cada uno de ellos en un momento determinado, llamándose muestra aleatoria simple, en el caso de los estudios previos tenemos que también usaron el mismo método para la recolección de dichos datos que luego se lo llevo al análisis de la información en una escala Likert y fórmulas de significancia para obtener las correlaciones.

#### **4.4. Por conclusión**

Con referencia a los resultados que se lograron obtener en la parte estadística, donde se puede observar que la variable rotación del personal, por lo que es nuestro problema esencial que deberíamos corregir a largo mediano plazo, además de que si logramos identificar la variable problema nos permitirá proponer mejoras en adelante a favor de la empresa; por lo cual también los resultados según la prueba de correlación de Pearson, indica que la rotación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C. (sig.= .000 < .05; R = .743). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Para nuestra segunda conclusión, donde podemos determinar de la misma manera la influencia entre las dimensiones clima organizacional y desempeño laboral en la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, donde podemos determinar la coincidencia con la investigación de tesis publicada por Marroquín y Pérez (2011). "El clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King" (Tesis de Licenciatura de Psicología). Universidad de San Carlos, Guatemala. Donde el objetivo fue: determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y se da como conclusión, que los trabajadores de los restaurantes de Burger King, se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

Para nuestra tercera conclusión, donde podemos determinar la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017, donde podemos determinar la coincidencia con Pérez (2013). "Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo". (Tesis de Licenciatura de Administración). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Lambayeque. Del objetivo, el cual fue; es dar propuestas de cómo se debería reducir la rotación del personal dentro de la empresa donde concluye que la rotación de personal que presenta la distribuidora de productos Coca-Cola, se debe a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo (29%), mala remuneración (39%), insatisfacción laboral (26%), todos estos factores perjudican en la fluctuación de personal, en la cual se obtiene un elevado índice de rotación (30%). Los elementos que comúnmente inciden en la salida y/o renuncia del personal de la distribuidora son, un salario bajo (21%), en la cual esto provoca que los empleados estén desmotivados. Donde los índices son bajos a comparación a las diferentes empresas distribuidoras de bebidas gasificadas.

Para nuestra tercera conclusión, donde podemos determinar la influencia de la evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos, año 2017, donde podemos determinar la coherencia con la tesis de Domínguez & Sánchez (2013). "Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – planta Trujillo 2013". Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Lambayeque, Perú.

Donde se tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la variable rotación de personal y las variables productividad y rentabilidad en la empresa por la cual se recoge sus principales conclusiones que es el grado de impacto de rotación de personal tiene un impacto sobre los trabajadores de la empresa viéndose afectado su productividad y rendimiento.

En cuanto las empresas del sector vienen percibiendo bajos ingresos por ser un mercado muy peleado internamente, y también en la importación y exportación, de los productos, es por ello que a bajos ingresos bajo es el nivel de salario, comodidad, ambiente y si se analiza la demanda de trabajo de las cuales los colaboradores pelean por conseguir un lugar dentro de la empresa eso facilita el bajo salario porque eso hace que muchas empresas aprovechen la mano de obra un poco más barato.

#### **4.5. Por resultados**

Según los obtenidos encontramos que las variables de estudios rotación del personal y desempeño, guardan coherencia en cuanto a la influencia e importancia de una a la otra y que dentro de las empresas es importante saber y conocer cómo se debe gestionar la rotación de los trabajadores en la empresa, puesto que es muy importante para mejorar el desempeño en cada uno de ellos, viéndose reflejado en un crecimiento de los logros empresariales a largo plazo.

**En la dimensión 3 de la variable rotación del personal:** según la tabla N° 06 el análisis permite demostrar que de los 97 encuestados el 59.8% totalmente de acuerdo en que la satisfacción de trabajador, es un tema fundamental dentro de empresa, el 18.6% está de acuerdo con la dimensión satisfacción, el 9.3% de acuerdo, el 5.2% en desacuerdo, el 5.2% totalmente desacuerdo, por lo tanto lo que permite demostrar que los trabajadores se encuentran poco satisfecho en su trabajo y que la empresa debería invertir en cuanto a un administrador que controle y mejore en ambiente laboral con nuevas propuestas de mejora dentro de la empresa.

**En la dimensión 3 de la variable desempeño laboral:** según la tabla N° 09 el análisis permite demostrar que de los 97 encuestados el 39.2% totalmente de acuerdo, el 19.6% en desacuerdo, el 19.6% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, el 16.5% de acuerdo, el 5.2% totalmente desacuerdo, con la dimensión remuneración, lo que permite percibir que los trabajadores se encuentran bien remunerados en su trabajo, por lo tanto lo que permite demostrar que los

trabajadores dentro de su mayoría relacionan el compromiso y lealtad, a la empresa conjuntamente con la remuneración que van a lograr percibir, esto no es ajeno a la realidad según otros estudios que demuestran los tipos de compromisos el principal de ello es el económico.

## **V. Conclusiones**

De los objetivos planteados y contrastar la hipótesis, tanto general como específica, se llegaron a las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se determinó que la rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017, además existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio esta conclusión ha sido afirmado de acuerdo a los resultados que se han obtenido realizando la correlación de Pearson y la .regresión lineal simple.

**Segunda:** Se determinó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017, además existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio, esta conclusión ha sido afirmado de acuerdo a los resultados que se han obtenido realizando la correlación de Pearson y la regresión lineal simple.

**Tercera:** Se determinó que la remuneración influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017, además existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio, esta conclusión ha sido afirmado de acuerdo a los resultados que se han obtenido realizando la correlación de Pearson y la .regresión lineal simple.

**Cuarto:** Se determinó que la evaluación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017, además existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, esta conclusión ha sido afirmado de acuerdo a los resultados que se han obtenido realizando la correlación de Pearson y la .regresión lineal simple.

## VI. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos en el proceso de investigación se proponen las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Para que la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C logre disminuir la rotación de su personal se recomienda que se motive al personal y se logre una identificación por parte de los trabajadores hacia la empresa, además se debe buscar recompensar por el cumplimiento de objetivos grupales e individuales lo cual generara una mejor perspectiva por parte de los trabajadores.

**Segunda:** La segunda recomendación parte de los resultados que se presentan durante el análisis en lo cual se refleja que el clima organizacional influye en la rotación de personal, los trabajadores se sienten a gusto cuando se les brinda las herramientas necesarias para poder desarrollar sus labores además se debe brindar las medidas de seguridad adecuadas para realizar los trabajos de instalaciones eléctricas.

**Tercera:** La tercera recomendación que se da es que se deben brindar bonos por cumplimiento de objetivos, los trabajadores se sienten motivados y demuestran más empeño cuando sienten que se les recompensa por su trabajo, además mejorara la actitud del trabajador, existirá un competencia entre los trabajadores lo cual favorecerá a la empresa.

**Cuarta:** Como última recomendación que se da para mejorar la evaluación de los trabajadores es brindar capacitaciones constantes tanto en temas de seguridad como capacitaciones en el rubro en el que se desarrollan, para que puedan estar preparados ante las evaluaciones por parte de los supervisores, esto debido a que los trabajadores representan a la empresa en obra además de poderle brindarles ascensos de acuerdo a su desempeño en obra.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Espinoza, E. (2013). Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Perú.
- Chávez, E. (2010). Causas y efectos de la rotación de personal en el conjunto cinematográfico la huerta Morelia. Tesis de licenciatura. Universidad de Michoacana de San Nicolás. México. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/896/1/CAUSASYEFECTOSDELAROTACIONDEPERSONALENELCONJUNTOCINEMATOGRAFICOLAHUERTAMORELIA.pdf>
- <http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESIS%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.htm>
- Herrera, H. (2008). Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio. Tesis de licenciatura. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/1067/1/ELEMENTOSQUEINCIDENENLAROTACIONDEPERSONALDEUNAORGANIZACIONDEAUTOSERVICIO.pdf>
- Jaspe, A. y Santana, A. (2007). Formas de retención de los departamentos de recursos humanos hacia empleados jóvenes del área de atención al cliente. Tesis de licenciatura. Universidad católica Andrés Bello. Caracas. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1327.Pdf>
- Jiménez, D. (2007). Manual de Recursos Humanos. En D. Jimenez, Manual de Recursos Humanos. España: ESIC.
- Ledezma Elizondo, M T; Rivera Herrera, N L; Cabrera Piantini, A R; (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, V ( ) 83-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35363v2025006>.
- Millán, G. (2006). Rotación de personal. Trabajo de investigación. Universidad autónoma metropolitana. México. Disponible en: <http://148.206.53.231/UAMI13478.PDF>

- Paredes, M. (2011). Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala. Tesis de Maestría. Universidad Panamericana. Guatemala. Disponible en: [http://upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc\\_view/316-t-ec3-169-p227-](http://upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc_view/316-t-ec3-169-p227-)
- Alves, J. (2003). Liderazgo y Clima Organizacional. (DOSSIER, Productor). Universitat de les Illes Balears/Universitat Autònoma de Barcelona: <http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2p123.pdf>  
Recuperado: 14/04/2016
- Brunet, Luc. (2002) "El clima de trabajo en las organizaciones". México. Trillas
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Brasil Editorial Atlas.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cortés, N (2009) "Diagnostico del clima organizacional .Hospital Dr Luis F. Nachon, xalpa vr, 2009" (Tesis de licenciatura)
- Davis, Keith y Wnewetrom John (1991). "El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. México. Editorial McGraw Hill.
- Domínguez, R y Sánchez, F (2013) "Relación entre la rotación personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A, Planta Trujillo 2013" (Tesis de licenciatura)
- García Y., Velandia D. (abril del 2012) Teorías administrativas  
Recuperado de <http://guiateoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>
- Gan F y Triginé J. (2013) Clima laboral. Ed. Díaz de Santos. p. 136
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.



- Hernandez V., Rojas M. (2011). "Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica" (Tesis magistral)
- López, J (2004) "La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad". (Tesis de licenciatura)
- Mino, E (2014). "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurant de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque". (Tesis de licenciatura)
- Pelaes L (2010), "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos". (Tesis doctoral)
- Pérez, F (2013) "Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de personal en la distribuidora Coca Cola de la ciudad de Chiclayo". (Tesis de licenciatura)
- Pérez, N y Rivera, P. (2013) "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013" (Tesis de licenciatura)
- Saldivia, M (2013) "Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos". (Tesis de licenciatura)
- Venutolo, E (2009) "Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires". (Tesis de licenciatura)

## ANEXOS

### ANEXO 1: INSTRUMENTO ENCUESTA

#### ENCUESTA

Por favor marque con un "X" en el recuadro en blanco de acuerdo a su opinión sobre las siguientes preguntas.

#### ALTERNATIVAS:

Alternativas	Escala Valorativa
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	La empresa cumple con el pago oportuno de sus haberes					
2	Existe una adecuada gestión de parte del jefe al momento de emplear el registro de asistencia					
3	La empresa deposita a tiempo la gratificación correspondiente a fiestas patrias y navidad					
4	Al término de obra, se le deposita su liquidación de acuerdo a ley					
5	La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos					
6	Considera que los incentivos económicos mejorarían su desempeño laboral					
7	Con que frecuencia la empresa los agasaja					
8	Con que frecuencia recibe motivación por parte de sus superiores					
9	Cuenta con herramientas en óptimas condiciones para el desarrollo de su trabajo					
10	Predomina un ambiente cordial y de compañerismo					
11	Tiene buenas relaciones con sus jefes inmediatos					

12	Con que frecuencia aceptan se aceptan los permisos de salida de obra por motivos personales					
13	Con que frecuencia la empresa le brinda la facilidad de trabajar cerca a su hogar					
14	Su rendimiento se ve afectado por la rotación de personal constante					
15	Usted contribuye positivamente al crecimiento de la empresa					
16	Con que frecuencia recibe capacitaciones					
17	Considera que las capacitaciones que recibe aportan en su desarrollo de sus actividades laborales					
18	Con que frecuencia le renuevan sus implementos de seguridad (EPP)					
19	Se cumple con el cronograma de actividades establecidos					
20	Cuenta con la capacidad de tomar decisiones en su área de trabajo					
21	Existen conflictos al momento de trabajar en equipo					
22	Se le comunica las tareas de manera oportuna					
23	Con que frecuencia toman en cuenta sus opiniones					
24	Con que frecuencia se le informan sobre el despido o cambio de obra del personal que trabaja en la empresa					

## ANEXO 2: ACTA DE TURNITIN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Acta de  
Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Antonio Díaz Saucedo**, Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: JONATHAN JEAN PIERRE GÓMEZ APOLINARIO ; titulada: **“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA F.Q. INGENIEROS S.A.C, LOS OLIVOS - LIMA, 2017”** constato que el índice de similitud es de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Julio del 2017

---

Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO

Docente Asesor de Inv. EAP de Administración

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> ¿Cómo influye la rotación del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C. en el distrito de Los Olivos ,2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo influye la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017..</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Rotación de Personal</p>	<p>Remuneración</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Evaluación de desempeño</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo transaccional <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Descriptivo - Causal <b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal <b>Población:</b> En esta investigación estará constituida por el grupo de 128 trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra está conformado por 97 trabajadores de la empresa Conservas Ricofres de chancay. <b>Técnica :</b> Encuesta <b>Método de análisis</b> Tabulación y organización de datos. Se desarrolló el análisis de confiabilidad del instrumento aplicando el método de Alfa de Cronbach.</p>
<p><b>Problema específico 1.</b> ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C., año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 1.</b> Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 1.</b> El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>	<p>Eficacia</p> <p>Satisfacción</p> <p>Laboral</p>	
<p><b>Problema específico 2.</b> ¿Cómo influye la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 2.</b> Determinar la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2.</b> La remuneración influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.</p>			
<p><b>Problema específico 3.</b> ¿Cómo influye la evaluación de desempeño en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 3.</b> Determinar la influencia de la evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3.</b> La evaluación influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.</p>			

## ANEXO 4: TURNITIN

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

Es seguro | <https://turnitin.com/dv?lang=es&s=3&o=828380112&u=1051161585>

Probar el nuevo Feedback Studio

TESISII.I TESISII.I para el: 31-Dic-2017 Roadmap Trabajo 4 de 12


Originality GradeMark PeerMark

**“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO**  
POR JONATHAN GOMEZ APOLINARIO

turnitin **17%** --  
SIMILAR DE 0

**Resumen de Coincidencias**

1	<a href="http://www.worldcat.org">www.worldcat.org</a> fuente de Internet	1%
2	<a href="http://www.liderdeproyecto.com">www.liderdeproyecto.com</a> fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repository.unimilitar.edu...">repository.unimilitar.edu...</a> fuente de Internet	1%
4	<a href="http://200.35.84.131">200.35.84.131</a> fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.psicologia-integral...">www.psicologia-integral...</a> fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.uandina.edu.pe">www.uandina.edu.pe</a> fuente de Internet	1%
7	<a href="http://tesis.ipn.mx:8080">tesis.ipn.mx:8080</a> fuente de Internet	1%
8	<a href="http://pyme.lavoztx.com">pyme.lavoztx.com</a> fuente de Internet	1%

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA F.Q.  
INGENIEROS S.A.C, DE LOS OLIVOS - LIMA, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**  
Gómez Apolinario, Jonathan Jean Pierre

PÁGINA: 1 DE 58

Versión solo texto del...

## ANEXO 5: BASE DE DATOS SPSS

DATA JONATAN UCV DT.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	x1	Numérico	8	0	La empresa cu...	{1, TOTALM...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	x2	Numérico	8	0	Existe una ade...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	x3	Numérico	8	0	La empresa de...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	x4	Numérico	8	0	Al término de o...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	x5	Numérico	8	0	La empresa rec...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	x6	Numérico	8	0	Con que frecue...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	x7	Numérico	8	0	Cuenta con her...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	x8	Numérico	8	0	Predomina un a...	{1, TOTALM...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	x9	Numérico	8	0	Tiene buenas r...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	x10	Numérico	8	0	Su rendimiento ...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	x11	Numérico	8	0	Usted contribuy...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	x12	Numérico	8	0	Con que frecue...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	d1	Numérico	8	0	EFICACIA	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	d2	Numérico	8	0	COMPORTAMI...	{1, TOTALM...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	d3	Numérico	8	0	SATISFACCIÓN	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	vi	Numérico	8	0	ROTACION DE...	{1, TOTALM...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	y1	Numérico	8	0	Considera que l...	{1, TOTALM...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	y2	Numérico	8	0	Con que frecue...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
19	y3	Numérico	8	0	Se cumple con ...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
20	y4	Numérico	8	0	Cuenta con la c...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
21	y5	Numérico	8	0	Con que frecue...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
22	y6	Numérico	8	0	Con que frecue...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	y7	Numérico	8	0	Siente que sus ...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
24	y8	Numérico	8	0	Siente que la e...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
25	y9	Numérico	8	0	Siente que la e...	{1, TOTALM...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## ANEXO 6: VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>								
1	¿Con que frecuencia recibe capacitaciones?							
2	¿Considera que las capacitaciones que recibe aportan en su desarrollo de sus actividades laborales?							
3	¿Con que frecuencia le renuevan sus implementos de seguridad (EPP)?							
4	¿Se cumple con el cronograma de actividades establecidos?							
5	¿Cuenta con la capacidad de tomar decisiones en su área de trabajo?							
6	¿Existen conflictos laborales al momento de trabajar en equipo?							
<b>DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional</b>								
7	¿Se le comunica las tareas de manera oportuna?							
8	¿Con que frecuencia toman en cuenta sus opiniones?							
9	¿Con que frecuencia se le informan sobre el despido o cambio de obra del personal que trabaja en la empresa?							
10	¿Siente que sus compañeros se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa?							
11	¿Siente que la empresa está comprometido con su desarrollo?							
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral</b>								
12	¿Se siente satisfecho por formar parte de la empresa?							
13	¿Con que frecuencia ha tenido malas experiencias en la empresa?							
14	¿La empresa cumple con sus expectativas laborales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. D<sup>o</sup>/ Mg: HUANACHUNO VERAAS Henry ..... DNI: 17968344

Especialidad del validador: Dr. Ciencias Administrativas .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...30 de...11...del 2016

Firma del Experto Informante.





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE ROTACIÓN DE PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Remuneraciones</b>								
1	¿La empresa cumple con el pago oportuno de sus haberes?							
2	¿Existe un adecuado manejo del jefe al momento de pasar la asistencia de personal para su posterior pago?							
3	¿La empresa deposita a tiempo la gratificación correspondiente a fiestas patrias y navidad?							
4	¿Al término de obra, se le deposita su liquidación de acuerdo a ley?							
5	¿La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos?							
6	¿Considera que los incentivos económicos mejorarían su desempeño laboral?							
7	¿Con que frecuencia la empresa los agasaja?							
<b>DIMENSIÓN 2: Clima organizacional</b>								
8	¿Con que frecuencia recibe motivación por parte de sus superiores?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Cuenta con herramientas en óptimas condiciones para el desarrollo de su trabajo?							
10	¿Predomina un ambiente cordial y de compañerismo?							
11	¿Tiene buenas relaciones con sus jefes inmediatos?							
12	¿Con que frecuencia se aceptan los permisos de salida de obra por motivos personales?							
13	¿Con que frecuencia la empresa le brinda la facilidad de trabajar cerca a su hogar?							
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación de desempeño</b>								
14	¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación del personal constante?	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Usted contribuye positivamente al crecimiento de la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: HUAMANCHUMO VERDEGAS HENRIKY    DNI: 17968344

Especialidad del validador: Dr. Ciencias Administrativas

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...30 de 11 del 2016

Firma del Experto Informante.



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>								
1	¿Con que frecuencia recibe capacitaciones?							
2	¿Considera que las capacitaciones que recibe aportan en su desarrollo de sus actividades laborales?							
3	¿Con que frecuencia le renuevan sus implementos de seguridad (EPP)?							
4	¿Se cumple con el cronograma de actividades establecidos?							
5	¿Cuenta con la capacidad de tomar decisiones en su área de trabajo?							
6	¿Existen conflictos laborales al momento de trabajar en equipo?							
<b>DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional</b>								
7	¿Se le comunica las tareas de manera oportuna?							
8	¿Con que frecuencia toman en cuenta sus opiniones?							
9	¿Con que frecuencia se le informan sobre el despido o cambio de obra del personal que trabaja en la empresa?							
10	¿Siente que sus compañeros se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa?							
11	¿Siente que la empresa está comprometida con su desarrollo?							
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral</b>								
12	¿Se siente satisfecho por formar parte de la empresa?							
13	¿Con que frecuencia ha tenido malas experiencias en la empresa?							
14	¿La empresa cumple con sus expectativas laborales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Gerald Ludena    DNI: 26222285

Especialidad del validador: Derecho Corporativo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 11 del 2016

Firma del Experto Informante.



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Remuneraciones</b>							
1	¿La empresa cumple con el pago oportuno de sus haberes?							
2	¿Existe un adecuado manejo del jefe al momento de pasar la asistencia de personal para su posterior pago?							
3	¿La empresa deposita a tiempo la gratificación correspondiente a fiestas patrias y navidad?							
4	¿Al término de obra, se le deposita su liquidación de acuerdo a ley?							
5	¿La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos?							
6	¿Considera que los incentivos económicos mejorarían su desempeño laboral?							
7	¿Con que frecuencia la empresa los agasaja?							
	<b>DIMENSIÓN 2: Clima organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Con que frecuencia recibe motivación por parte de sus superiores?							
9	¿Cuenta con herramientas en óptimas condiciones para el desarrollo de su trabajo?							
10	¿Predomina un ambiente cordial y de compañerismo?							
11	¿Tiene buenas relaciones con sus jefes inmediatos?							
12	¿Con que frecuencia se aceptan los permisos de salida de obra por motivos personales?							
13	¿Con que frecuencia la empresa le brinda la facilidad de trabajar cerca a su hogar?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación de desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación del personal constante?							
15	¿Usted contribuye positivamente al crecimiento de la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gerardo Ludeza ..... DNI: 29222285 .....

Especialidad del validador: Derecho Corporativo .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...30...de...11...del 20.16

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Remuneraciones</b>								
1	¿La empresa cumple con el pago oportuno de sus haberes?							
2	¿Existe un adecuado manejo del jefe al momento de pasar la asistencia de personal para su posterior pago?							
3	¿La empresa deposita a tiempo la gratificación correspondiente a fiestas patrias y navidad?							
4	¿Al término de obra, se le deposita su liquidación de acuerdo a ley?							
5	¿La empresa reconoce sus capacidades para otorgar incentivos?							
6	¿Considera que los incentivos económicos mejorarían su desempeño laboral?							
7	¿Con que frecuencia la empresa los agasaja?							
<b>DIMENSIÓN 2: Clima organizacional</b>								
8	¿Con que frecuencia recibe motivación por parte de sus superiores?							
9	¿Cuenta con herramientas en óptimas condiciones para el desarrollo de su trabajo?							
10	¿Predomina un ambiente cordial y de compañerismo?							
11	¿Tiene buenas relaciones con sus jefes inmediatos?							
12	¿Con que frecuencia se aceptan los permisos de salida de obra por motivos personales?							
13	¿Con que frecuencia la empresa le brinda la facilidad de trabajar cerca a su hogar?							
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación de desempeño</b>								
14	¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación del personal constante?							
15	¿Usted contribuye positivamente al crecimiento de la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr Mg: José Jorge Rodríguez Figueroa*    DNI: *10729462*

Especialidad del validador: *Dr. Administración*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*...24...de...11...del 20...16*



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>								
1	¿Con que frecuencia recibe capacitaciones?							
2	¿Considera que las capacitaciones que recibe aportan en su desarrollo de sus actividades laborales?							
3	¿Con que frecuencia le renuevan sus implementos de seguridad (EPP)?							
4	¿Se cumple con el cronograma de actividades establecidos?							
5	¿Cuenta con la capacidad de tomar decisiones en su área de trabajo?							
6	¿Existen conflictos laborales al momento de trabajar en equipo?							
<b>DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional</b>								
7	¿Se le comunica las tareas de manera oportuna?							
8	¿Con que frecuencia toman en cuenta sus opiniones?							
9	¿Con que frecuencia se le informan sobre el despido o cambio de obra del personal que trabaja en la empresa?							
10	¿Siente que sus compañeros se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa?							
11	¿Siente que la empresa está comprometido con su desarrollo?							
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral</b>								
12	¿Se siente satisfecho por formar parte de la empresa?							
13	¿Con que frecuencia ha tenido malas experiencias en la empresa?							
14	¿La empresa cumple con sus expectativas laborales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Jose Jorge Rodriguez Figueroa    DNI: 10727462

Especialidad del validador: Dr. Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 28 de 11 del 2016

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**