



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

TESIS

**LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
FABERTEK SAC, EN EL 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
CUBA YUPANQUI, GRIMALDO
LLACTAHUAMAN HUAMAN, ENOK

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

DOCENTE ASESOR:
DR. PINO ANCHANTE EDUARDO ORESTE
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-6951-200X
CHINCHA, 2023



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 18 de agosto 2023

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **LLACTAHUAMAN HUAMAN, Enok y CUBA YUPANQUI, Grimaldo**, de la **Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración**, del programa Académico de **administracion**, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

**“LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE FABERTEK SAC, EN EL 2023”**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Eduardo Oreste Pino anchante
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6951-200X


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Cuba Yupanqui Grimaldo identificado con DNI N° 71549904, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE FABERTEK SAC, EN EL 2023", declaro bajo juramento que.

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad, con un 23% de similitud.

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 04 de 09 de 2023.


Apellidos y nombres
DNI N° 71549904



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Lactahuaman Huamán Enok identificado con DNI N° 71787050, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE FABERTEK SAC, EN EL 2023", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad, con un 23% de similitud.

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 04 de 09 de 2023.



Apellidos y nombres
DNI N° 71787050



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, dándome fortalezas para continuar y cuidándome, a mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siéndome un apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por la oportunidad de darnos la vida y sobre todo de habernos guiado por el camino correcto.

A mis padres, por ser el ejemplo a continuar adelante con el convivir a día a día, inculcarme valores de una y otra forma que nos servirán en la vida diaria, hoy en día tener la oportunidad de ser un profesional competente.

RESUMEN

Objetivo general: Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Metodología: Se elaboró un estudio de tipo básico, correlacional descriptivo de diseño no experimental, considerando una muestra de 123 trabajadores con el fin de tener los datos que serán utilizados en la aplicación de los instrumentos para procesar la información, para luego recurrir al método estadística haciendo uso de la herramienta SPSS y el programa de Excel para registrar los datos.

Resultados descriptivos: Los resultados de la variable rotación de personal, son que un 35.8% (44) considera que está en un nivel bajo, un 43.1% (53) señala que está en nivel medio y un 21.1% (26) indica que representa un nivel alto, mientras que sobre la variable desempeño laboral, del total de clientes encuestados podemos ver que un 41.5% (151) indica que presenta un nivel bajo, un 48.8% (60) indica estar en nivel medio y un 9.8% (12) indica que tiene un nivel alto.

Conclusiones: Existe una relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023, habiendo obtenido una Sig. 0,000 es inferior al nivel de significancia establecido (0,05), donde se encontró un coeficiente de relación de 0,347.

Palabras clave: Desempeño, laboral, rotación, personal

ABSTRACT

General objective: To determine the relationship between employee turnover and job performance of Fabertek SAC employees in the year 2023.

Methodology: A basic, descriptive correlational study of non-experimental design was elaborated, considering a sample of 123 workers in order to have the data that will be used in the application of the instruments to process the information, and then resort to the statistical method using the SPSS tool and the Excel program to record the data.

Descriptive results: The results of the staff turnover variable are that 35.8% (44) consider that it is at a low level, 43.1% (53) indicate that it is at a medium level and 21.1% (26) indicate that it represents a high level, while on the work performance variable, of the total number of clients surveyed we can see that 41.5% (151) indicate a low level, 48.8% (60) indicate a medium level and 9.8% (12) indicate that it is at a high level.

Conclusions: There is a significant relationship between personnel turnover and the work performance of Fabertek SAC's collaborators in the year 2023, having obtained a Sig. 0.000 is lower than the established significance level (0.05), where a relationship coefficient of 0.347 was found.

Keywords: Performance, labor, turnover, staff, personnel

ÍNDICE GENERAL

		Pág.
Caratula		i
Constancia de aprobación de investigación		ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación		iii
Dedicatoria		v
Agradecimiento		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras		ix
I. INTRODUCCIÓN		13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		15
2.1	Descripción del Problema	15
2.2.	Pregunta de investigación general	17
2.3	Preguntas de investigación específicas	17
2.4	Objetivo general	17
2.5	Objetivos específicos	17
2.6	Justificación e importancia	18
2.7	Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO		21
3.1	Antecedentes	21
3.2	Bases Teóricas	27
3.3	Marco conceptual	34
IV. METODOLOGÍA		36
4.1	Tipo y Nivel de la investigación	36
4.2	Diseño de la investigación	36
4.3	Hipótesis general y específicas	37
4.4	Identificación de las variables	37
4.5	Matriz de operacionalización de variables	38
4.6	Población-muestra	40
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	43

V. RESULTADOS		44
5.1	Presentación de Resultados	44
5.2	Interpretación de los Resultados	52
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		54
6.1	Análisis inferencial	54
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		57
7.1	Comparación de los resultados	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		63
ANEXOS		67
Anexo 1: Matriz de consistencia		68
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos		69
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición		71
Anexo 4: Base de datos		74
Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud		75
Anexo 6: Evidencia fotográfica		85

INDICE DE TABLAS

tabla 1	Operacionalización de variables	31
tabla 2	Resultados de dimensión fenómenos externos	35
tabla 3	Resultados de dimensión fenómenos internos	36
tabla 4	Resultados de variable rotación de personal	36
tabla 5	Resultados de dimensión asistencia	37
tabla 6	Resultados de dimensión trabajo en equipo	38
tabla 7	Resultados de dimensión productividad	38
tabla 8	Resultados de dimensión respeto	39
tabla 9	Resultados de dimensión calidad de trabajo	40
tabla 10	Resultados de variable desempeño laboral	40
tabla 11	Relación entre rotación de personal y desempeño laboral	43
tabla 12	Relación entre fenómenos externos y desempeño laboral	43
tabla 13	Relación entre fenómenos internos y desempeño laboral	44

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultados de dimensión fenómenos externos	35
Figura 2	Resultados de dimensión fenómenos internos	36
Figura 3	Resultados de variable rotación de personal	37
Figura 4	Resultados de dimensión asistencia	37
Figura 5	Resultados de dimensión trabajo en equipo	38
Figura 6	Resultados de dimensión productividad	39
Figura 7	Resultados de dimensión respeto	39
Figura 8	Resultados de dimensión calidad de trabajo	40
Figura 9	Resultados de variable desempeño laboral	41

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio surgió con la necesidad de definir si la rotación del personal se relaciona con el rendimiento laboral, ya que actualmente los colaboradores no tienen pensado permanecer en una empresa por años, sino que buscan el desarrollo profesional y de sus competencias para crecer dentro de la misma, de otra forma estarán siempre buscando mejores oportunidades laborales. La relación de la rotación del personal y el rendimiento laboral se puede dar por muchos motivos, los cuales se puntualizan en el marco teórico. El desarrollo a nivel personal y profesional es esencial para que un trabajador pueda percibir una señal de crecimiento en una línea temporal, por ese motivo, las empresas están enfocadas en generar un clima laboral aceptable, que impulse en que exista un rendimiento óptimo, productivo y eficiente por parte de los trabajadores (Vargas y Meza, 2017). Otro punto resaltante a considerar por un trabajador es la remuneración y los premios. Los premios deben considerarse tomando en cuenta el impulso y el perfil que cada trabajador tiene en función al área donde se desempeña (Sagandykov y Shafikova, 2017). Es relevante que los gerentes tomen acciones sobre la medición del capital humano al relacionar el valor del capital humano con el pago adecuado, impulsando mayor motivación, compromiso y productividad, que sea benéfico para tener siempre un óptimo rendimiento.

En el capítulo 1 se detalla una breve descripción del estudio realizado, haciendo una introducción que señala la temática de investigación, así como el propósito general que se desarrolla.

En el capítulo 2 se define la problemática de estudio, abordando las preguntas y objetivos de investigación, de la misma forma se determina la justificación e importancia del desarrollo de este estudio.

En el capítulo 3 se desarrolla el marco teórico, determinando los estudios previos que de la mano con las bases teóricas construyen el soporte bibliográfico que deriva en el marco conceptual correspondiente.

En el capítulo 4 se define el método de estudio utilizada, detallando el enfoque, tipo y nivel de investigación abordado, así como definir la población y muestra que será parte del estudio, se determina también las variables, herramientas de recolección de datos y las técnicas y procedimientos para la tabulación e interpretación de la información.

En el capítulo 5 se describe la presentación de resultados, mediante las gráficas y tablas correspondientes que darán argumento estadístico al estudio

En el capítulo 6 se señala la discusión de resultados, describiendo la contrastación de hipótesis que definen la existencia de relación entre variables y la conformidad de las hipótesis planteadas.

Para finalizar se enlistan las referencias bibliográficas junto a los anexos del estudio.

Los autores

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El desempeño laboral es un tópico de estudio que se analiza a nivel mundial, ya que todas las empresas velan por la productividad que debe presentar su personal mostrando estar comprometido con los objetivos propuestos. Algunas organizaciones no cumplen con los acuerdos señalados en el contrato y esta situación ocasiona disconformidad en algunos trabajadores que promueve el abandono de los puestos laborales generando un nivel de rotación preponderante, situación que afecta a las proyecciones realizadas por la empresa y que altera los planes debido a la falta de mano de obra que iba a intervenir en las acciones planificadas.

La rotación de personal, también conocida como rotación de empleados o rotación laboral, se refiere a la tasa de empleados que abandonan una organización en un período de tiempo determinado y son reemplazados por nuevos trabajadores. Esta situación es un desafío común para muchas empresas en todo el mundo, ya que puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral y en la eficiencia organizacional.

El impacto de la rotación laboral por parte de los trabajadores en sus empresas, está generando inestabilidad, incertidumbre y confusión en las acciones de las empresas, no solo por la fuga del talento humano por quienes se apostó e invirtió tiempo su desarrollo profesional, también, se evalúan los factores que llevan a tomar esta decisión, así mismo, se plantea encontrar una solución que permita la retención de personal porque de alguna forma los procesos de selección generan tiempo y gastos que se han visto afectados desde la aparición del COVID-19 (Perez, 2021)

La rotación de personal en múltiples ocasiones es un factor que afecta sobre los costos de la empresa, porque un proceso de reclutamiento y selección toma en promedio hasta uno o dos meses, donde se moviliza

personal y equipos para seleccionar el personal adecuado en ocupar los cargos disponibles, y esto pasa en general en todo el mundo, principalmente en un sector donde el área de producción liderada por operarios se ve más afectada frente a este contexto, Reyes (2022) hace referencia al mercado de Guatemala, donde trabajadores dedicados al corte de caña de azúcar principalmente rotan por desacuerdos con la remuneración, falta de motivación de personal, prestaciones, falta de oportunidades de desarrollo personal y las condiciones laborales que se dan, siendo este sector agrícola muy dinámico por su nivel de exigencia, se puede ver que aquí se exige más de ocho horas de trabajo y los trabajadores perciben recibir menos del salario justo por el esfuerzo ofrecido. De la misma forma la rotación de personal representa ahora un contexto alarmante, ya que representa en las organizaciones altos costos que significan el reclutamiento y selección de nuevo personal y también es un desgaste por la implementación de filosofías de trabajo que se realiza para el cumplimiento de metas y objetivos, lo que demanda un trabajo arduo, aceptando la adaptación de políticas, normas y procedimientos de trabajo de la empresa (Criollo, 2014)

En el contexto peruano, Westfalia (2020) señala que es un deber frenar el problema de rotación del personal en las empresas debido a que representa un conflicto que las empresas enfrentan frecuentemente en los diversos rubros donde se desempeñan. Perú se ubica en tercer lugar por alcanzar la mayor rotación de personal en América Latina, superando el 18% mayor al promedio que oscila entre 5 y 10%”.

De la misma manera, de acuerdo al Diario Gestión (2018) señala que el 81% de trabajadores cree que el clima laboral influye sobre un buen desempeño representando una necesidad de tener cambios de culturas para estar a la vanguardia de la globalización, debido a ello, en Perú se invierte en el cambio para tener un clima laboral aceptable que resulte en una fidelización del trabajador y de esta forma evitar un alto índice de rotación para que exista buena productividad, rotación que también se confirma ser un problema grave por tener problemas de afianzar el

talento dentro de una empresa y de esta forma mantenerse competitivo en el mercado.

En la empresa de estudio puede verse que el clima laboral no es bueno, por la constante rotación que existe a nivel general, donde principalmente el personal operativo, no se siente valorado a pesar del esfuerzo demostrado en cada actividad encomendada, siendo los puntos críticos a considerar temas como: la remuneración y el reconocimiento, que son factores cruciales a considerar para que un trabajador piense en retirarse de la empresa, reportando de esta forma índices de rotación elevados que afecta en muchos sentidos a la empresa en cuestión, impactando negativamente sobre los procesos que en más de una ocasión se quedan a medio camino por el abandono a los puestos de trabajo, el tiempo perdido en la formación de los trabajadores (capacitación), y esto ocasiona también mayores costos porque realizar otro proceso de reclutamiento y selección implica en más de una ocasión pérdida de tiempo, planteándonos de esta manera el siguiente problema.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Establecer la relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023

O.E.2:

Establecer la relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

2.6. Justificación e Importancia

2.6.1. Justificación.

Justificación práctica

El estudio se justifica desde el punto práctico porque será útil para elaborar un diagnóstico aptitudinal en la empresa, es decir, funciona como punto de inicio para implementar mejoras; al producir información acerca de la relación entre las variables, resultados que podrán ser utilizados como referencia para la toma de decisiones en empresas del mismo rubro, lo que no mejorará sólo el desempeño sino también la productividad y con ello obtener el éxito profesional, donde al final los más beneficiados serán los propietarios, así como el personal directivo, de la misma forma que los empleados, tendrán una mejor experiencia en sus áreas respectivas debido a la mejora del índice de rotación, porque van a percibir más apoyo para concluir con las tareas asignadas lo que va a repercutir en un elevado nivel de desempeño y un clima laboral adecuado para laborar.

Justificación teórica

La justificación teórica del estudio yace en establecer si la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral, de forma representativa, esta situación se da a raíz que la rotación del personal produce un aumento de costos, de la misma forma disminuye el desempeño operativo y productividad conjuntamente en la empresa; por ello, un nuevo colaborador va a requerir tiempo para poder adecuarse, lo que ocasionará un nivel disminuido en productividad si el índice de rotación es alto.

Justificación metodológica

El estudio se justifica de manera metodológica porque crea un nuevo conocimiento mediante la elaboración de los instrumentos de medición de las variables rotación y desempeño, las mismas que podrán ser aplicadas en distintas organizaciones del mismo rubro, por medio del método científico se podrá cuantificar los resultados y plasmar los mismos en gráficos y tablas que mediante una interpretación permitirá definir un diagnóstico más cercano a la realidad.

Justificación social

El desarrollo del presente estudio es importante, y preciso para poder realizar mejoras continuas en las empresas, las mismas que están preocupadas por el desempeño y productividad de sus colaboradores. El estudio se desarrolla en el sector privado, donde repercutirá en la toma de decisiones por parte de la gerencia con base a la capacidad operativa del personal que, con la aplicación de métodos y estrategias de mejora, podrá impactar en la reducción de la elevada ratio de rotación, siendo importante para que exista una estabilidad laboral y con ello el bienestar en la sociedad.

2.6.2. Importancia

El desarrollo del estudio es importante porque permitirá definir el nivel de rotación de personal que se puede observar en la empresa y el desempeño que se viene presentando, al momento de definir ambos niveles, analizar el grado de relación que existe entre las variables y con ello presentar un diagnóstico real de la situación en la empresa, de esta forma se busca implementar medidas que promuevan una mejor productividad y desempeño, logrando una satisfacción de colaborador de la empresa.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones

Alcance social: Empresa Fabertek

Alcance espacial: Chincha, Ica.

Alcance temporal: Año 2023.

Alcance metodológico: Se consideró un enfoque cuantitativo, no experimental

Limitaciones

Dentro del desarrollo del estudio se han podido identificar las siguientes limitaciones:

- Tiempo para poder realizar la aplicación de cuestionarios en el menor tiempo posible.
- Temor a represalias por parte de los participantes al momento de contestar las preguntas del cuestionario desarrollado.
- Ambientes inadecuados para la aplicación del instrumento.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Tapia (2022), en su estudio titulado “Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las instituciones financieras” planteó como objetivo determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño del talento humano. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, considerando una muestra de 75 trabajadores de las instituciones, los mismos que participaron de cuestionarios. Los resultados demostraron que las barreras en las relaciones interpersonales afectaron en alguna medida a los procedimientos del trabajo y fueron clave para que los cajeros dudaran sobre las decisiones de los directivos, señalando que existe relación directa entre las variables al haber un coeficiente de 0.81 en Rho de Spearman. Concluyendo que se pudo verificar un elevado índice de influencia de rotación del personal sobre el desempeño del talento humano debido a que las decisiones de los directivos generaron una reducción en el desempeño.

Rivero (2021) en su estudio titulado “La Gestión del Directivo y su Relación con la Rotación del Personal” planteó como objetivo analizar la gestión del directivo y su relación con la rotación del personal docente en el año escolar 2019-2020. Se desarrolló un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, de nivel correlacional y transversal. La muestra fue de 73 docentes y las herramientas utilizadas para recoger la información fueron los cuestionarios. Los resultados demostraron que las variables se relacionan y que sobre la rotación de personal se encuentra en nivel moderado, mientras que la gestión directiva recibe una percepción de 34% en nivel aceptable. Concluyendo que existe relación entre variables en un nivel aceptable.

Espinoza et al. (2021) en su investigación titulada “El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM” plantearon como objetivo analizar el desempeño laboral y la intención de rotación de los empleados de la unidad de talento humano de la DRELM. Se desarrolló una metodología de enfoque cualitativo, considerando una muestra de tres trabajadores, los mismos que respondieron al estudio de casos, revisión documental y entrevistas estructuradas para obtener información. Los resultados determinaron que el desempeño laboral de los distintos grupos fue deseable, óptimo en dos grupos, aun cuando existen diferencias de remuneraciones o no. Concluyendo que se encontró un claro deseo de rotación en los trabajadores, por motivos de remuneración y clima laboral.

Torres (2020), en su investigación titulada “Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la ATM Centro Guayas-EP” propuso como objetivo determinar las causas que generan los cambios de personal y su incidencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Autoridad de Tránsito Mancomunada Centro Guayas EP (ATM Centro Guayas EP). Se desarrolló un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. La muestra fue de 49 trabajadores, quienes contestaron a las encuestas validadas por juicio de expertos. Los resultados demostraron que los retrasos en la entrega de los productos, ocasionaron rotación de personal. Concluyendo que la rotación del personal incidió de manera directa sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

Rojas et al. (2020), en su estudio titulado “Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero” plantearon como objetivo identificar las causas de la rotación de personal potencial en una empresa ecuatoriana. La metodología fue de enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental. La muestra fue de 27 personas trabajadores desvinculados y 222 activos, los mismos que respondieron a un cuestionario elaborado como instrumento para recolectar los datos. Los resultados señalaron que la rotación se yace sobre factores como capacitación, desarrollo y falta de

liderazgo. Concluyendo que la rotación del personal tiene su origen en la limitada capacitación del talento humano y liderazgo directivo.

Nacionales

Chuco (2022), en su estudio titulado “Rotación de personal y desempeño laboral de los trabajadores de seguridad ciudadana de una entidad pública, Lima 2022”, propuso como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio aplicada a los trabajadores de seguridad. Se desarrolló una investigación cuantitativa de diseño no experimental, para lo cual se tomó en cuenta una muestra de 38 trabajadores, quienes respondieron a los cuestionarios diseñados para recopilar la información. Los resultados determinaron que mientras los trabajadores realicen sus labores entusiasmados y sin preocupaciones, su rendimiento laboral no se verá afectado. Concluyendo que la implementación de estrategias de mejora de rotación mejorará la percepción del trabajador y con ello elevará su desempeño.

Navarro (2022), en su investigación titulada “Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas-Huancayo 2021” planteó como propósito analizar la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas. Se desarrolló una investigación cuantitativa, de tipo aplicada y nivel correlacional. La muestra fue de 53 trabajadores de la Universidad en estudio, los mismos que respondieron a las encuestas diseñadas para recolectar la información. Los resultados determinaron que la rotación de personal impacta sobre la afectación al desarrollo sostenible en las organizaciones educativas ya que la correlación r de Pearson fue de $r = 0.862$, y con $p = 0.000$ de significancia. Concluyendo que existe una correlación directa y buena, lo que representa que cuando la rotación de personal se eleva afecta considerablemente al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas de la ciudad.

Ferrer (2020), en su estudio titulado “Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los auxiliares de almacén de Apm Terminals” propuso determinar si existía relación entre el rendimiento y la rotación

interna del personal. Se realizó un estudio de método cuantitativo, tomando en cuenta una muestra de 48 trabajadores. Como instrumento de recolección de datos se utilizaron dos encuestas, las mismas que fueron validadas por juicio de expertos. Los resultados obtenidos demostraron que la relación es alta entre las variables, por haber un Rho de Spearman con nivel de significancia menor al 5%. Concluyendo que los trabajadores demuestran que tienen predisposición para crecer en la empresa, debido a que opinan que la rotación laboral es una oportunidad para mejorar su rendimiento y escalar a un puesto más alto.

Dávila y Quirós (2020) en su investigación nombrada “Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut–Delivery Trujillo–2020” plantearon como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicio de comida rápida. Se desarrolló un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, tomando en cuenta una muestra de 36 trabajadores, los mismos que contestaron a cuestionarios elaborados para recolectar la información sobre el estudio. Los resultados demostraron que sobre la rotación de personal un 75% señaló que está en Nivel Alto, un 22% en medio, y un 3% en nivel bajo; y para desempeño laboral, la mayoría representó un 97% en nivel alto, y el 3% en nivel medio.

Castillon (2019) en su tesis titulada “Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC “propuso como objetivo conocer la relación existente entre rotación de personal y calidad del servicio en la compañía servicios logísticos “SLISAC”. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo y se tomó en cuenta una muestra de 30 clientes, los mismos que respondieron a cuestionarios diseñados como instrumentos de recolección de datos. Los resultados determinaron que la elevada rotación del personal no se correlaciona con la calidad del servicio. Concluyendo que la calidad del servicio no se ve afectada ni por la remuneración del trabajador ni por el personal calificado, solo por las condiciones de trabajo.

Locales o regionales

Aures et al (2023) en su investigación titulada Rotación del personal y rendimiento laboral en la empresa de seguridad v13 s.a.c, Lima 2021. Plantearon como objetivo analizar la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa de seguridad V13 S.A.C en Lima durante el año 2021. El enfoque utilizado fue cuantitativo y el diseño fue correlacional. Se utilizó un cuestionario de escala ordinal de Likert como instrumento para recopilar datos. La población objetivo estaba compuesta por 365 agentes de seguridad de la empresa y se obtuvo una muestra de 187 participantes que completaron la encuesta de rotación de personal y rendimiento laboral a través de una encuesta virtual. Para evaluar la relación, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para probar las hipótesis generales y específicas. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral (ρ de Spearman= 0,747). Esto indica que, al mejorar los factores de rotación, como el clima laboral, la atención al personal y las posibilidades de desarrollo, se puede mejorar el rendimiento laboral en la empresa de seguridad V13 S.A.C.

Flores (2023) en su investigación titulada “Rotación de personal y su relación con el rendimiento laboral en una empresa privada CONSORCIO CHUAM SAC Lima – 2022 planteó como objetivo establecer la relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Chuam en Lima durante el año 2022. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, y la población objetivo estuvo conformada por 34 empleados. Se emplearon dos cuestionarios con escala de Likert para recopilar datos. Se evaluó la confiabilidad de los cuestionarios utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,819 para la variable de rotación de personal y 0,820 para la variable de rendimiento laboral, clasificando ambos como buenos. Concluyendo que se encontró un coeficiente de correlación de 0,201, lo que indica una correlación media entre las variables de rotación de personal y rendimiento laboral.

Guerra, S. & Gálvez, N. (2020) llevaron a cabo una tesis titulada "Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitec S.A.C., Lima 2019" como requisito para obtener el Grado de Bachiller en Administración de Negocios en la Universidad Tecnológica del Perú - Facultad de Administración y Negocios en Lima, Perú. El objetivo principal de esta investigación fue determinar si el índice de deserción laboral en la empresa Serlitec S.A.C. durante el año 2019 estaba relacionado directamente con las estrategias de retención que implementaba la empresa. La metodología utilizada en esta investigación fue de enfoque explicativo correlacional. Se aplicó un cuestionario con escalas Likert a la población de empleados del área de operaciones de la empresa Serlitec S.A.C., seleccionados aleatoriamente, quienes brindaron información relevante sobre la problemática en estudio. Los resultados obtenidos demostraron que las estrategias de retención de talento sí influían en la rotación de personal. Sin embargo, se encontró que, a diferencia de aspectos administrativos u obligaciones del empleador, son las técnicas relacionadas con el factor humano y la sensibilización con el trabajador las que influyen en la decisión de los colaboradores para continuar en la empresa. En conclusión, se sugiere que las estrategias empresariales para retener el talento deben centrarse en tres aspectos fundamentales: proporcionar una remuneración justa, establecer una comunicación interna efectiva y, sobre todo, enfocarse en el desarrollo de habilidades blandas en la identificación corporativa de los colaboradores. Estas acciones contribuirán a reducir la rotación de personal y mejorar la retención de talento en la empresa Serlitec S.A.C.

Díaz (2020) en su investigación nombrada "La rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa M.F, S.A.C, Lima, 2020. Planteó como objetivo investigar la relación entre la rotación de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores. Se utilizó una metodología que consistió en un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo explicativo, junto con el método hipotético deductivo. La población objetivo comprendió a 60 trabajadores. Para recopilar datos, se aplicó una encuesta mediante

un cuestionario de 24 ítems, previamente validado por expertos y con alta confiabilidad. Los datos fueron obtenidos de toda la población en estudio. Los resultados del análisis de hipótesis mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de -0.941 con un valor de significancia de 0.000. Esta información indica que existe una influencia negativa, que además es inversamente proporcional. En consecuencia, se concluye que la rotación de personal tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de manera negativa.

Huayama (2018) en su investigación titulada “El impacto de la rotación del personal administrativo con el desempeño laboral en una entidad estatal, 2018, Lima-Perú planteó como objetivo Determinar la influencia de la rotación de personal administrativo en el desempeño laboral en una entidad estatal, año 2018, Lima-Perú. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo considerando una población de 97 trabajadores, los mismos que participaron de cuestionarios para obtener como resultados que la rotación de personal se encuentra en un 49% en nivel bajo, 23% en nivel medio y 28% en nivel alto. Concluyendo que existe relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable Rotación de personal

3.2.1.1. Definición

Garza (2021), señala que la rotación de personal responde al cambio de aires que se da en un ambiente laboral, por diversos motivos priorizando la motivación y condiciones laborales los que animan a la constante rotación en el personal, estos cambios se generan por búsqueda de mejores oportunidades, hostigamiento o falta de reconocimiento en ocasiones.

Escola (2020) indica que la rotación es una forma en la que los empleados se repliegan o mejor dicho se separan del contexto actual, siendo un método de escape para alguien que no está conforme o tiene temor, este repliegue se ha convertido en una acción que busca

una distancia física o psicológica entre los empleados y su ambiente de trabajo.

Orozco (2020) indica que la rotación de personal se refiere a la separación laboral que donde un trabajador deja a su organización con un desequilibrio en la fuerza laboral porque produce una plaza no proyectada, surgiendo una problemática para la empresa. La rotación puede entenderse con un enfoque más amplio conocida como rotación controlada, orientando en buscar los motivos por los cuales el trabajador desea separarse de su trabajo y plantear medios para que el colaborador se mantenga en su posición en la empresa.

Hernández y Cruz (2017) manifestaron que La rotación conlleva a generar costos, tiempos de proceso de selección y capacitación. La rotación se da por diversos motivos que van dependiendo de las condiciones laborales y motivación que se brinde a los colaboradores.

La rotación de personal responde a la insatisfacción laboral que perciben los trabajadores, lo que les motiva a renunciar y cambiar de ambiente de trabajo, principalmente las causas que más se ven para que se de este escenario son la falta de motivación, reconocimiento y problemas con las condiciones laborales que afectan siempre al rendimiento y productividad en la empresa, lo que en muchos casos también generan un problema porque se debe cubrir una plaza que no estaba proyectada.

3.2.1.2. Tipos de rotación de personal:

Según Castellón (2019) indica que existen tres tipos de rotación de personal, los cuales son:

Renuncia voluntaria: Se refiere a la decisión personal que toma el trabajador por retirarse de su centro de trabajo, debido a temas personales o cuando se presenta una mejor oportunidad, también se da en ocasiones por querer pasar más tiempo con la familia o se pueda desear cambiar de profesión o emprender un negocio. Se da también cuando el trabajador no está a gusto con su empleo, por las

malas condiciones de trabajo, malas escalas salariales o por tener una pésima relación con su jefe.

Renuncia voluntaria inevitable: Situación que se da cuando la decisión del colaborador por retirarse ya no depende del empleador. Algunos estudios señalan que el 80% de los retiros voluntarios pueden evitarse ya que en más de una ocasión se da por errores de la organización que de alguna forma afecta al trabajador.

Renuncia involuntaria: Situación que se da cuando se decide retirar a un colaborador por falta de ingresos o inconvenientes en el rendimiento en el trabajo. Estas decisiones son difíciles porque impactan tanto al empleador como al empleado.

3.2.1.3. Causas de rotación de personal

Pueden existir distintas causas de rotación de personal que van desde la disconformidad del personal con las políticas de la empresa o la falta de comunicación con altos directivos o jefes. En su estudio Domínguez (2015), mencionó que las causas más comunes son tener un clima laboral inaceptable, bajos salarios que no están a la par con el mercado, falta de desarrollo y crecimiento profesional, motivación, debido a estos factores el área de gestión de talento humano debe trabajar al milímetro con los colaboradores para evitar su deserción y con ello el retiro de talento.

La rotación se genera según el contexto que se va desarrollando, principalmente se debe a problemas con la remuneración y otra razón es por las malas relaciones con los supervisores o directivos. Un practicante en base a su experiencia señala que actualmente todos buscan una mejora económica con más ingresos, pero sobretodo que los pagos sean puntuales, en la fecha prometida en el contrato ya que en algunos casos en la empresa donde laboran no siempre se ven estas condiciones y debido a eso tratan de desvincularse lo más pronto posible, un factor importante también son las relaciones interpersonales que se desarrollan en la empresa, porque este

acercamiento genera un buen clima laboral que beneficia a todos los integrantes en la organización (Cifuentes, 2017)

3.2.1.4. Dimensiones

Para el presente estudio se utilizó para medir la variable rotación de personal la teoría de Chiavenato (2014), donde señala que la rotación de personal no puede ser considerado como causa, sino como resultado de diversos factores internas y externas a la empresa que condicionan el desempeño y actitud del personal

Fenómenos externos. Son los factores que llegan a motivar a que un empleado decida marcharse, por medio de renuncia voluntaria o abandono del puesto laboral. Entre los fenómenos externos que tienen mayor grado de influencia y que conllevan a la decisión del colaborador son: La oferta y demanda de empleos en el mercado laboral, la coyuntura económica de la empresa o la situación de empleo en el mercado laboral: motivo por el cual el trabajador percibe que existe inestabilidad en el centro de trabajo dada situación en rentabilidad de la empresa o necesidad que tenga la producción de la misma. (Chiavenato, 2014, p. 119).

Fenómenos internos. Son los factores desarrollados dentro de la empresa que motivan a marcharse a un empleado. Entre los fenómenos internos más fuerte están: Las oportunidades de mejora profesional, el salario, la motivación laboral, las relaciones humanas, y la capacitación recibida. (Chiavenato, 2014, p. 120).

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

3.2.2.1. Definición:

El desempeño laboral se enfoca en la conducta de los colaboradores, sobre el área que ocupase (operativo o técnica), esta conducta favorece en el cumplimiento de metas que plantea la compañía para continuar operando (Sarmiento, 2020). Y también favorece a las experiencias del colaborador, dado a que adquiere mayor

aprendizaje, mediante la comunicación asertiva de su superior (Tellez, 2018).

La curva de rendimiento se relaciona con las exigencias o presiones que evalúan las capacidades del trabajador al desarrollar una actividad, donde el exceso de activación puede generar un distrés, lo que beneficia para que el colaborador pueda estar en estrés como una activación óptima (Félix, 2018).

Ante lo señalado se puede afirmar que el desempeño se da cuando una persona dentro del marco laboral, donde precisa ciertos aspectos relevantes como cualidades de la disciplina, lo que ayuda a señalar algunos factores de impacto en la formación profesional, además de la participación laboral, adaptación del trabajo y hasta la motivación.

Chiavenato (2009) afirma que el desempeño laboral desarrolla las capacidades y actitudes de los colaboradores, dependiendo de la labor que cumpla en una empresa, permitiendo medir el nivel de eficiencia que debe obtener; que vaya de la mano con el desarrollo potencial que la empresa ofrezca al trabajador.

3.2.2.2. Importancia del desempeño laboral

Es fundamental porque contribuye con el desarrollo de la productividad y garantiza el éxito de la empresa, por ello, en la actualidad algunas empresas efectúan grandes esfuerzos para poder orientar al personal con el objeto de encontrar la mejora continua y con ello el éxito de la empresa. Por ello, se debe crear conciencia en las empresas para que los recursos de mayor importancia sean los activos humanos (Ruiz et al, 2014).

Gasalla (2015), señala que uno de los errores más comunes es olvidar que dentro de la medición del desempeño están los propios colaboradores y en un segundo plano la propia empresa. Mediante esta herramienta se puede brindar nuevas oportunidades relacionados a los ascensos o promociones de cargo.

3.2.2.3. Características

Ruiz et al (2014), señalan que la principal característica está sobre el nivel de eficiencia donde los trabajadores cumplen con sus obligaciones asignadas, por ello se necesita considerar distintas características importantes al momento de conceptualizar al desempeño laboral (p. 221), como, por ejemplo:

Certeza: se relaciona con información precisa y necesaria para realizar una actividad determinada

Incertidumbre: se presenta cuando la información debe ser necesaria y precisa para cumplir con una determinada actividad.

Riesgo: cuando existe una probabilidad de éxito menor al 100%

Conflicto: cuando existen distintos puntos de vista o percepciones, de distintos orígenes, el desempeño se relaciona con el trabajador y los equipos de trabajo.

Adaptabilidad: situación que se da cuando los resultados positivos pueden mantenerse en múltiples áreas.

Comunicación: responde a la capacidad para adaptar el lenguaje considerando las circunstancias de las personas que reciben el mensaje, con el propósito de desarrollar una comunicación efectiva

3.2.2.4. Evaluación

Chiavenato (2014), manifiesta que actualmente el mundo empresarial se identifica por las constantes evaluaciones en múltiples sistemas, desde el rendimiento de una máquina hasta de un individuo, que con los años esta actividad es ahora cotidiana porque permite tomar decisiones correctas en un determinado tiempo. Toda evaluación responde a un procedimiento que busca cuantificar las cualidades de una persona basándose en la estimación del valor del empleado que genere productividad.

Según Gasalla (2015), la evaluación busca definir el nivel de las actividades ejecutadas por los trabajadores de la empresa, permitiendo tener indicadores en base al nivel de competitividad,

como resultado se logran los objetivos de la institución que se detallan a continuación:

Medir el desempeño de las tareas, determinar criterios para la medición de la productividad, gestionar la elaboración de políticas remunerativas considerando el desempeño, identificar las necesidades en base al nivel de conocimiento, medir los niveles de competitividad estableciendo normas respecto a los ascensos y rotaciones del personal que contribuya con la mejora de las relaciones interpersonales entre los trabajadores y poder mejorar el clima laboral, estandarizando los procesos de selección y asignación de personal.

3.2.2.5. Dimensiones

Según indica Chiavenato (2014), tomando en cuenta el tema de la autoevaluación, se considera prudente que el propio empleado pueda autoevaluarse, esto con el objetivo de superar las limitaciones y promover el perfeccionamiento de las capacidades, además permite conocer las debilidades y fortalezas, para poder gestionar una retroalimentación (p. 206).

Para la medición de la variable antes mencionada, se considera las siguientes dimensiones:

Asistencia y puntualidad: Señala la parte actitudinal del empleado en base a sus actividades y obligaciones que son exigidas en su puesto de trabajo, esto es fundamental para la organización, ya que representa un proceso de escalar dentro de la misma, del mismo modo permite formar una personalidad basada en orden y carácter, reflejándose en la eficiencia (Chiavenato, 2014, p. 205).

Trabajo en equipo. Es la suma esfuerzos de dos o más colaboradores que cumplen cooperativamente el logro de un objetivo en común, las mejoras como reducir el tiempo de ejecución de un proceso o eliminar un obstáculo que limita el cumplimiento de las metas (Chiavenato, 2011, p. 205).

Productividad: Son objetivos propuestos por una empresa para poder alcanzar en un determinado tiempo para ello los trabajadores tienen que desarrollar e implantar ideas para alcanzar el objetivo con la supervisión de la empresa.

Respeto y responsabilidad. Son los valores que tienen los empleados respecto a los actos de reconocimiento y desarrollo de interrelación con los demás integrantes de una organización; el trabajador debe poner límites y saber hasta dónde puede llegar con sus acciones.

Calidad en el trabajo. Representa la planificación respecto a los tiempos de ejecución bajo estándares de calidad y con el cumplimiento de las especificaciones de una empresa. La calidad no garantiza la satisfacción de un cliente, pero si vela por garantizar superar las expectativas, se puede medir en distribución de tiempos, nivel de calidad y productos terminados.

3.3. Marco conceptual

Clima laboral: contexto laboral relacionado con la infraestructura y ambiente desarrollado entre los trabajadores de una organización (Giraudier, 2018).

Condiciones de Trabajo: rasgos del ambiente laboral interno que definen la motivación del personal, la insatisfacción o satisfacción de los trabajadores respecto a su centro de trabajo (Fernando, 2017)

Compromiso: Es la responsabilidad del trabajador que siente al realizar su trabajo (Tauber, 2020).

Empatía: participación afectiva de una persona diferente a ella, enfocada hacia los sentimientos de otra persona (Carpena, 2016).

Expectativas. Es el juicio de las personas haciendo uso de estándares para evaluar la calidad de una experiencia obtenida de un servicio (Barón y Salamanca, 2015).

Necesidades: Se refiere a los deseos que están relacionados con los aspectos de la identidad y existencia de las personas (Tapia, 2019)

Percepción: imagen que manifiesta el consumidor o interpreta sobre el manejo y servicio de una organización en general (Ayuso, 2023)

Relaciones Interpersonales: Se refiere al nivel de aceptación que manifiestan las personas al concretar relaciones dentro de una organización. Es una relación que se establece por medio de la comunicación entre una persona y un grupo al que pertenece (Martínez, 2017)

Trabajo en equipo: Colaborar con todos sus compañeros y trabajar de la mano para lograr grandes resultados (Asencio, 2018)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque

El análisis se elaboró bajo un enfoque cuantitativo; donde podemos ver que persigue poder corroborar las hipótesis a través de observaciones empíricas y experimentos aplicados a muestras en las que los fenómenos pueden ser explicados, predichos y controlados mediante la recopilación de datos basados en mediciones numéricas. Gallardo (2018). Este enfoque tiene como propósito confirmar las hipótesis enunciadas por medio del método estadístico analizando y tabulando la información recopilada.

Tipo

El estudio fue de tipo básico porque es un tipo de investigación que se utiliza en el ámbito científico para comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre un fenómeno o campo específico (Ñaupas, 2018).

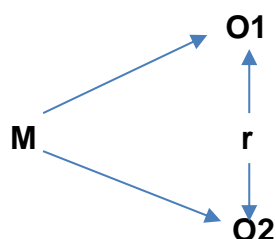
Nivel

Se identificó un nivel correlacional porque estuvo orientado en fijar una evaluación de variables y pruebas de hipótesis que verifique la existencia de relación. Hernández y Mendoza (2018) señalan que este nivel de estudio busca definir la relación entre variables de estudio presentando los instrumentos y herramientas que sean de soporte para argumentar el grado de vinculación entre dos o más condiciones dentro de una misma situación.

4.2. Diseño de investigación

La presente investigación se basó en un diseño no experimental y transversal, los investigadores se enfocaron en la observación para medir las dos variables de estudio. A la vez fue transversal, pues sólo se aplicaron los instrumentos por única vez, en un tiempo determinado a la población de estudio (Ñaupas et. al, 2018),

Esquema:



M = Muestra

Vx = Rotación de personal

Vy = Desempeño laboral

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas.

Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

4.3.1. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

H.E.2:

Existe relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1: Rotación de personal

Dimensiones:

Fenómenos externos

Fenómenos internos

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

Asistencia

Trabajo en equipo

Productividad

Respeto

Calidad del trabajo

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Rotación de personal	Fenómenos externos	Situación de empleo	i1,i2	Siempre=5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Casi nunca =2 Nunca=1	Alto (16 - 20) Medio (10 - 15) Bajo (4 - 9)	Alto (59- 80) Medio (38 - 58) Bajo (16 - 37)	Cuantitativa Ordinal
		Coyuntura económica	i3,i4				
	Fenómenos internos	Oportunidades de crecimiento	i5,i6		Alto (38 - 50) Medio (24- 37) Bajo (10 - 23)		
		Políticas salariales	i7,i8				
		Motivación laboral	i9,i10				
		Relaciones humanas	i11,i12				
		Capacitación	i13,i14				

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Desempeño laboral	Asistencia	Asistencia	I1,I2	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo =2 Totalmente en desacuerdo=1	Alto (16-20) Medio (10- 15) Bajo (4- 9)	Alto (45-70) Medio (29- 44) Bajo (12- 28)	Cuantitativa Ordinal
		Puntualidad	I3,I4				
	Trabajo en equipo	Cooperación	I5,I6		Alto (16-20) Medio (10- 15) Bajo (4- 9)		
		Disposición	I7,I8				
	Productividad	Número de pedidos atendidos	I9,I10		Alto (16-20) Medio (10- 15) Bajo (4- 9)		
		Nivel de ventas	I11,I12				
	Respeto	Cordialidad	I13,I14		Alto (16-20) Medio (10- 15) Bajo (4- 9)		
		Cumplimiento de normas	I15,I16				
	Calidad de trabajo	Distribución de tiempos	I17,I18		Alto (16-20) Medio (10- 15) Bajo (4- 9)		
		Nivel de calidad	I19,I20				

Fuente: Elaboración propia

4.6. Población – Muestra

Población

Ñaupas et al (2018) señalan que la población representa a todos los participantes agrupados sometidos a evaluaciones. Para el estudio la población está conformada por 180 trabajadores.

Es fundamental tener una población bien definida y representativa para obtener resultados significativos y aplicables a la realidad laboral de Fabertek SAC en ese año. Además, esto facilitó la generalización de los hallazgos y conclusiones del estudio a toda la población de trabajadores de la empresa.

Muestra.

La muestra distribuida en este estudio estuvo compuesta por los trabajadores de la empresa seleccionado por una fórmula. Al respecto, Ñaupas et al (2018) señala que la muestra proviene de una población cuya selección no puede ser aleatoria. Si no por ciertos parámetros fijados por los criterios de investigación.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

n	¿?
E= Error proyectado	0.05
P= Atributo#	0.50
Q=Posibilidad de error	0.50
Z=Nivel de confianza#	1.96
N= Población#	180

Reemplazando:

$$n = \frac{* 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 180}{(180 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 * } = 122.78$$

Muestreo.

Se realizó un muestreo no probabilístico porque se seleccionó intencionalmente los elementos que constituirán formar la muestra (Hernández, 2021).

Criterios de inclusión y exclusión de la población.

Criterios de inclusión

Trabajadores que tengan un contrato laboral vigente, sin importar su cargo o nivel jerárquico dentro de la organización.

Criterios de exclusión

Trabajadores eventuales, temporales o contratistas externos que no formen parte de la plantilla de empleados permanentes de la empresa.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

4.7.1. Técnica

Encuesta.

El cuestionario tiene como finalidad recopilar datos que serán evaluados, de este modo, definir conceptos y definir los niveles de cada variable de investigación.

El primer instrumento que midió a la variable rotación de personal, se denominó "Cuestionario sobre rotación de personal", el cual fue creado por Cuba G. y Llactahuaman E. (2023), de tal manera que se dividió en dos dimensiones: Fenómenos internos y fenómenos externos, así mismo se diseñaron 14 ítems para medir a la variable de estudio. Cada reactivo se valoró en escala Likert, siendo 5 puntos, la respuesta siempre hasta 1 punto, la respuesta nunca.

El segundo instrumento que midió a la variable desempeño laboral, se denomina "Cuestionario para medir el desempeño laboral", el cual fue creado por Cuba G. y Llactahuaman E. (2023), de tal manera que se dividió en cinco dimensiones: Asistencia, trabajo en equipo, productividad, respeto y calidad de trabajo, así mismo se diseñaron 20 ítems para medir a la variable de estudio. Cada reactivo se valoró en escala Likert, siendo 5 puntos, la respuesta totalmente de acuerdo hasta 1 punto, la respuesta totalmente en desacuerdo.

4.7.2. Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido de tipo juicio de expertos, es decir, que fueron analizados por tres profesionales

especialistas en el área de estudio, teniendo la participación de dos profesionales con grado de maestría y un profesional con grado de doctor, brindando una valoración satisfactoria, permitiendo la aplicación de los instrumentos.

4.7.3. Confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo con el análisis de confiabilidad de ambos instrumentos, se desarrolló una prueba piloto en la cual se aplicaron los dos instrumentos en una población semejante, teniendo como resultado para el instrumento, un resultado de Alfa de Cronbach de 0.865 es decir, que el instrumento tuvo una consistencia interna buena. Mientras que, en el segundo instrumento, se obtuvo un resultado de Alfa de Cronbach de 0.785 es decir, que el instrumento tuvo una consistencia interna buena (Anexo 4).

Es así que, al obtener buenos resultados tanto en la validez y confiabilidad de ambos instrumentos, se desarrolló la recolección de los datos, de la siguiente manera:

- a) Se solicitó la carta de presentación a la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, es así que una vez obtenido dicha carta, se presentó al área de recepción de la empresa Fabertek SAC.
- b) Una vez obtenido el permiso para el ingreso a las instalaciones de dicha empresa, se procedió a solicitar un día en específico con el área administrativa para poder realizar la entrega de los instrumentos de recolección.
- c) Posteriormente a ello, se procedió a la entrega de los consentimientos informados y a la vez la entrega de los instrumentos de estudio, logrando explicar, los motivos de dichos cuestionarios, como también la aclaración de las dudas existentes por parte de los participantes del estudio. Finalmente, se recogieron los instrumentos resueltos para su respectivo análisis.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

En el presente estudio, se procesaron los resultados a través de la creación de una base de datos en el programa Microsoft Excel para poder codificar

cada respuesta de cada participante según cada ítem de acuerdo a cada dimensión y variable, del mismo modo, se desarrolló una base de datos en el programa SPSS versión 25, para poder generar la estadística en base a los objetivos planteados, por lo tanto, la técnica de análisis de datos seguirá la siguiente secuencia:

- Estadísticos descriptivos: Para describir a las personas que han sido consideradas parte de la muestra de estudio y los niveles de las variables. Esto mediante las tablas y figuras de cada dimensión y variable de estudio.
- Estadísticos inferenciales: Se aplicó la prueba de normalidad mediante, posteriormente se desarrolló la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de correlación de Spearman, dicha la información obtenida fue comparada con el marco teórico.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 2

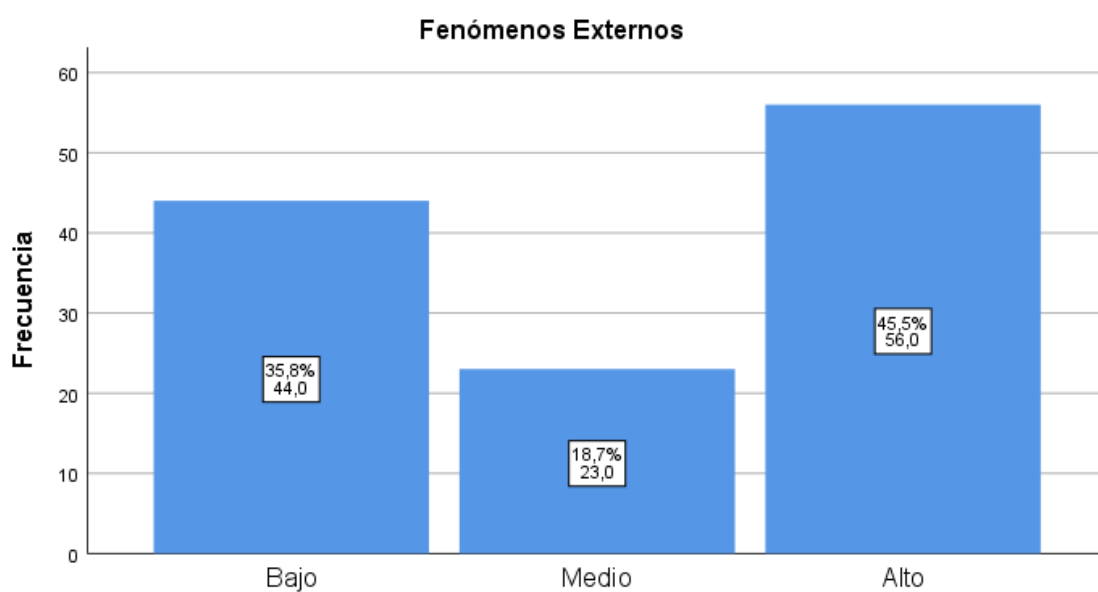
Descriptivos de la dimensión fenómenos externos

Fenómenos Externos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	44	35,8	35,8	35,8
Medio	23	18,7	18,7	54,5
Alto	56	45,5	45,5	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 1

Descriptivos de la dimensión fenómenos externos



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

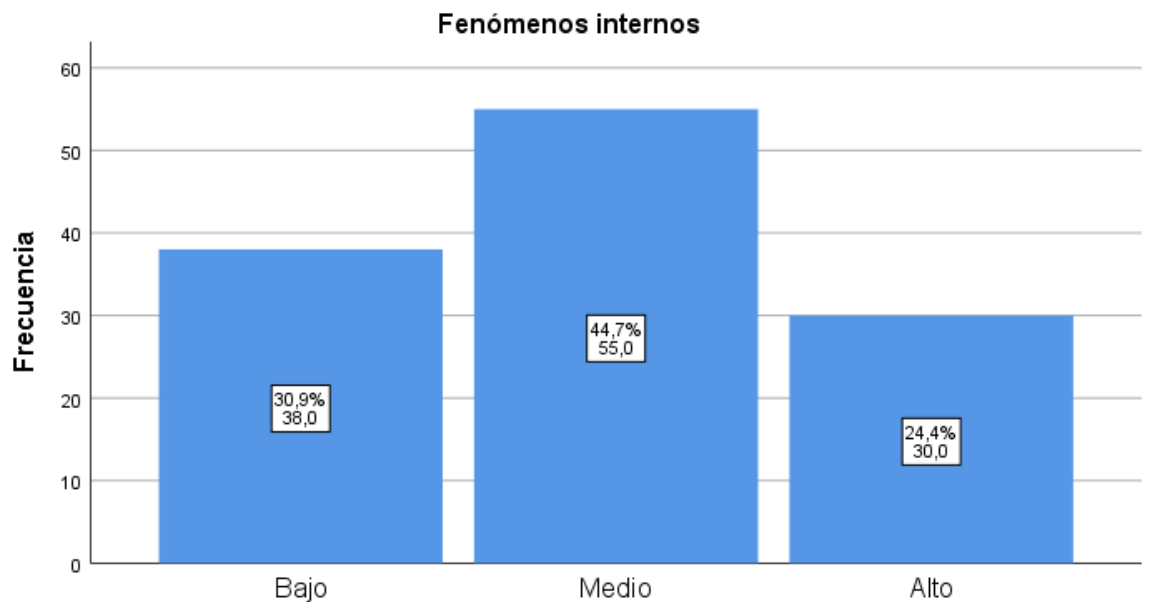
Descriptivos de la dimensión fenómenos internos

Fenómenos internos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	38	30,9	30,9	30,9
Medio	55	44,7	44,7	75,6
Alto	30	24,4	24,4	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 2

Descriptivos de la dimensión fenómenos internos



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

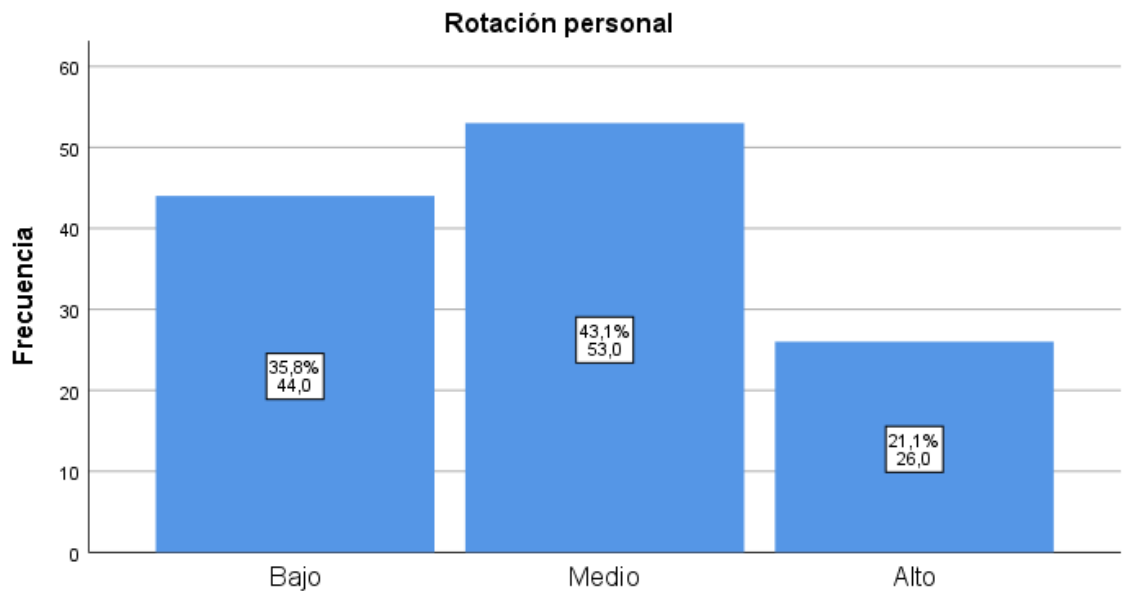
Descriptivos de la variable rotación de personal

Rotación personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	44	35,8	35,8	35,8
Medio	53	43,1	43,1	78,9
Alto	26	21,1	21,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 3

Descriptivos de la variable rotación de personal



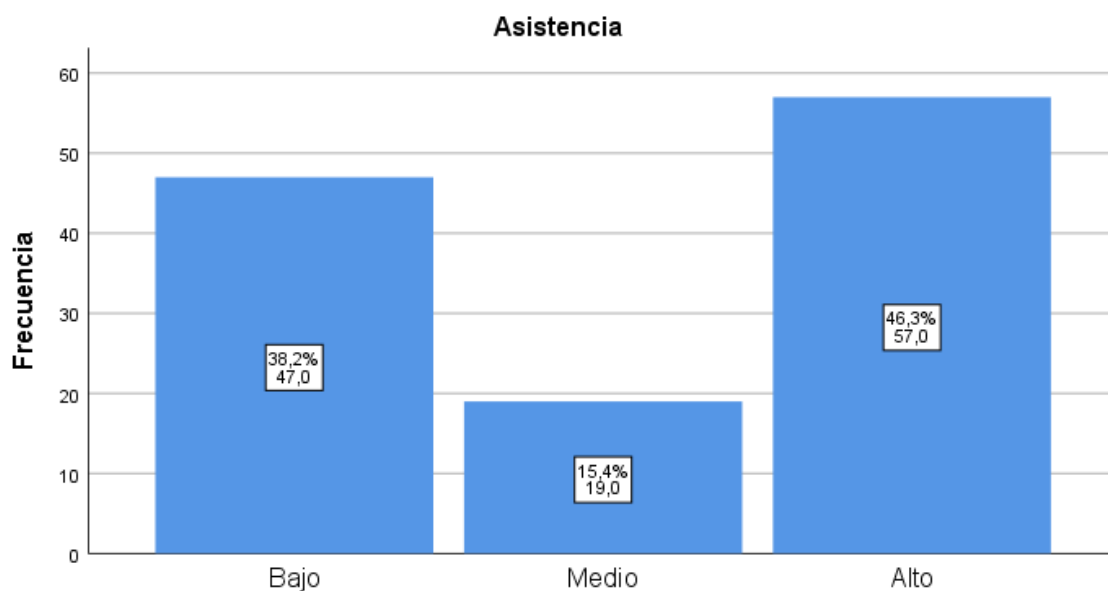
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5
 Descriptivos de la dimensión asistencia

Asistencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	47	38,2	38,2	38,2
Medio	19	15,4	15,4	53,7
Alto	57	46,3	46,3	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 4
 Descriptivos de la dimensión asistencia



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

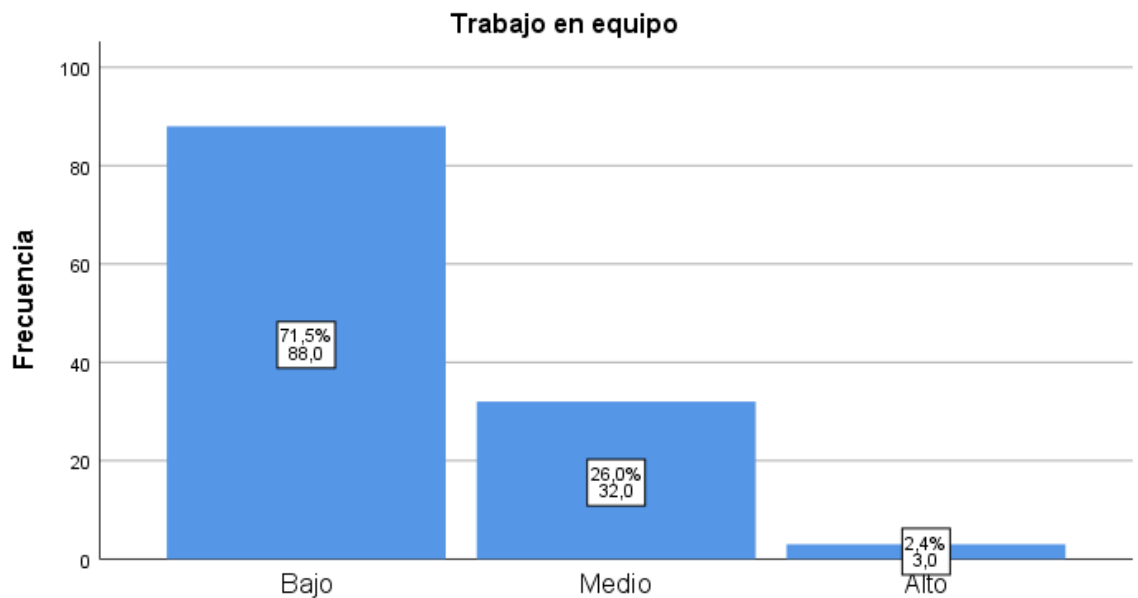
Descriptivos de la dimensión trabajo en equipo

Trabajo en equipo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	88	71,5	71,5	71,5
Medio	32	26,0	26,0	97,6
Alto	3	2,4	2,4	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 5

Descriptivos de la dimensión trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

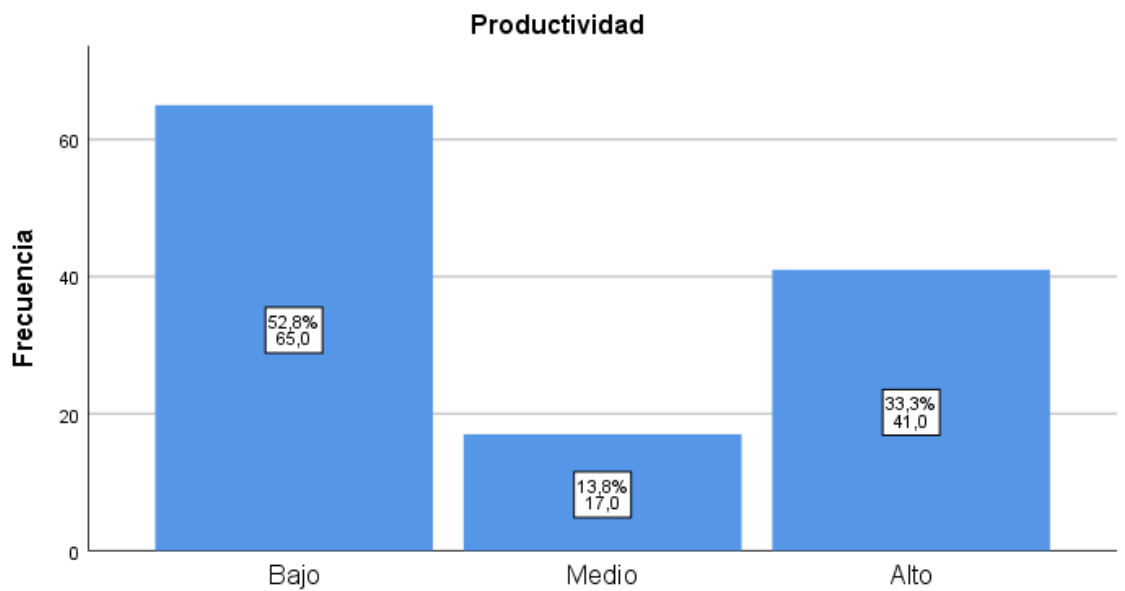
Descriptivos de la dimensión productividad

Productividad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	65	52,8	52,8	52,8
Medio	17	13,8	13,8	66,7
Alto	41	33,3	33,3	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 6

Descriptivos de la dimensión productividad



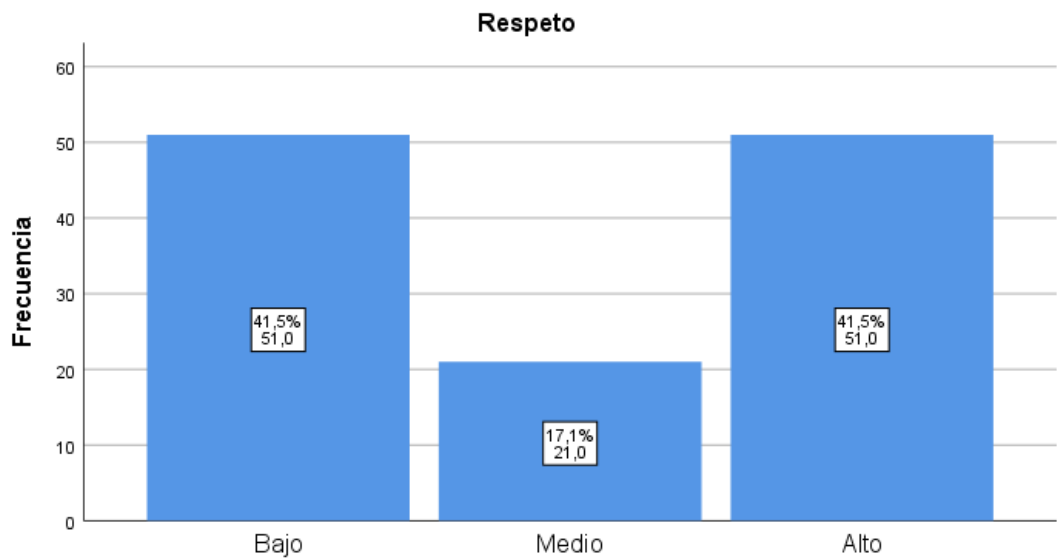
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8
 Descriptivos de la dimensión respeto

Respeto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	51	41,5	41,5	41,5
Medio	21	17,1	17,1	58,5
Alto	51	41,5	41,5	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 7
 Descriptivos de la dimensión respeto



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

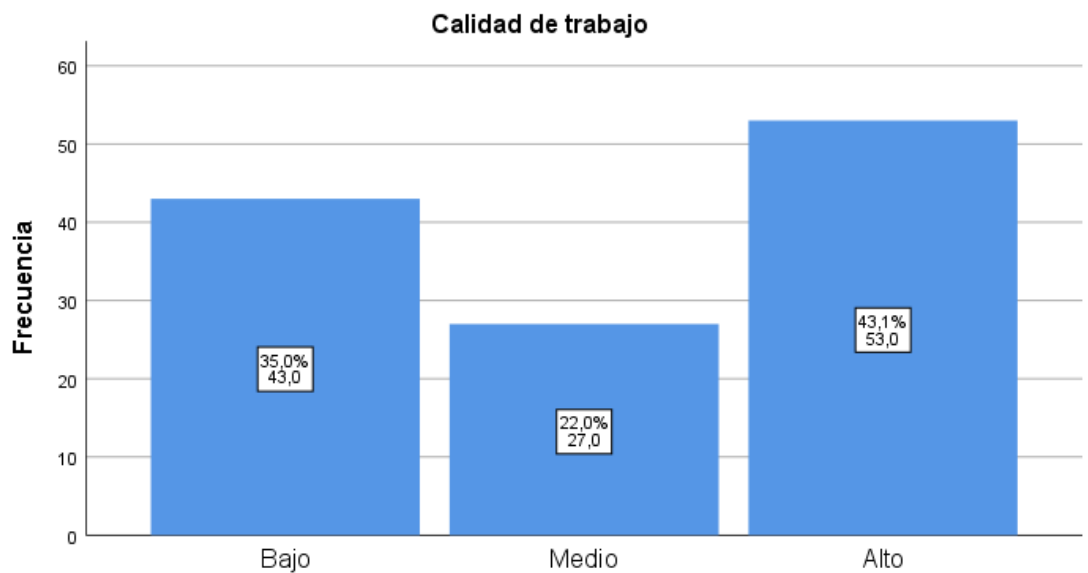
Descriptivos de la dimensión calidad de trabajo

Calidad de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	43	35,0	35,0	35,0
Medio	27	22,0	22,0	56,9
Alto	53	43,1	43,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 8

Descriptivos de la dimensión calidad de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

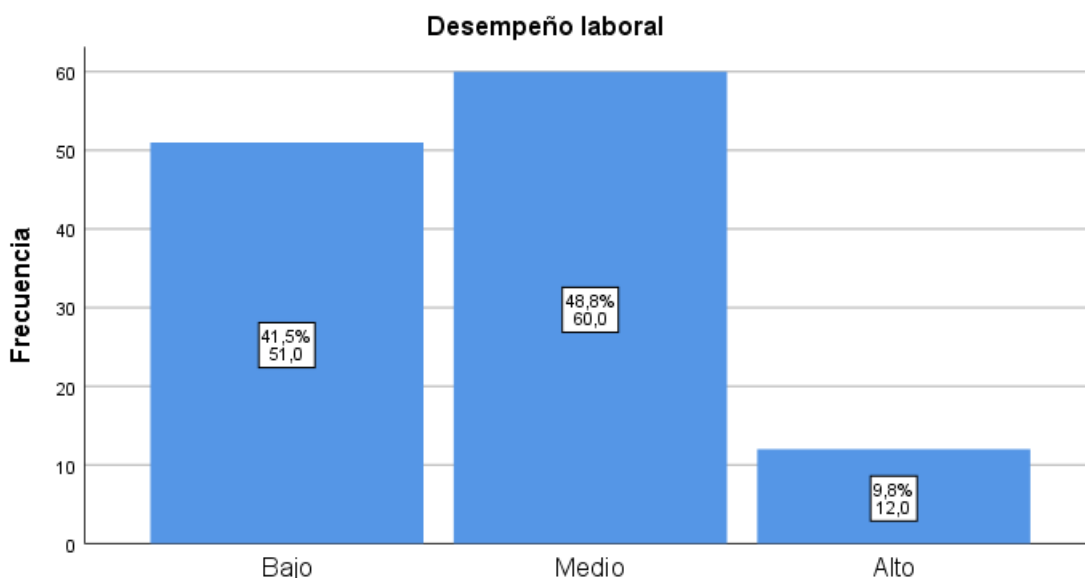
Descriptivos de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	51	41,5	41,5	41,5
Medio	60	48,8	48,8	90,2
Alto	12	9,8	9,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 9

Descriptivos de la variable desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

5.2. Interpretación de resultados

En la tabla 2 y figura 1 vemos los resultados de la dimensión fenómenos externos, donde, del total de encuestados, un 35.8% (44) considera que está en nivel bajo, un 18.7% (23) señala que está en nivel medio y un 45.5% (56) señala que está en nivel alto.

En la tabla 3 y figura 2 vemos los resultados obtenidos para la dimensión fenómenos internos, donde del total de encuestados vemos que un

30.9% (38) considera que está en nivel bajo, un 44.7% (55) indica que está en nivel medio y un 24.4% (30) está en nivel alto.

En la tabla 4 y figura 3 sobre los resultados de la variable rotación de personal, del total de encuestados, podemos ver que un 35.8% (44) considera que está en un nivel bajo, un 43.1% (53) señala que está en nivel medio y un 21.1% (26) indica que representa un nivel alto.

En la tabla 5 y figura 4, sobre los resultados de la dimensión asistencia, un 38.2% (47) de los encuestados señala que está en nivel bajo, un 15.4% (19) indica que representa un nivel medio y un 46.3% (57) señala que está en nivel alto.

En la tabla 6 y figura 5, sobre los resultados de la dimensión trabajo en equipo, del total de encuestados podemos ver que un 71.5% (88) percibe que está en nivel bajo, un 26.0% (32) considera que está en nivel medio y un 2.4% (3) piensa que está en nivel alto.

En la tabla 7 y figura 6 sobre la dimensión productividad, del total de encuestados vemos que un 52.8% (65) considera que se encuentra en nivel bajo, un 13.8% (17) señala que está en nivel medio y un 33.3% (41) indica que está en nivel alto.

En la tabla 8 y figura 7 sobre la dimensión respeto, del total de clientes encuestados, podemos ver que un 41.5% (51) indica que presenta un nivel bajo, un 17.1% (21) indica estar en nivel medio y un 41.5% (51) señala que está en nivel alto.

En la tabla 9 y figura 8, sobre la dimensión calidad de trabajo, del total de encuestados vemos que un 35.0% (43) indica que presenta un nivel bajo, un 22.0% (27) señala que está en nivel medio y un 43.1% (53) señala que está en nivel alto.

En la tabla 10 y figura 9, sobre la variable desempeño laboral, del total de clientes encuestados podemos ver que un 41.5% (51) indica que presenta un nivel bajo, un 48.8% (60) indica estar en nivel medio y un 9.8% (12) indica que tiene un nivel alto.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Prueba de normalidad

Ha: Las variables poseen una distribución anormal, es decir, son no paramétricas.

Ho: Las variables poseen una distribución normal, es decir, son paramétricas.

Valor teórico: 0.05

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación personal	,105	123	,002	,973	123	,013
Desempeño laboral	,079	123	,060	,982	123	,105

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística: De acuerdo con el resultado de la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo una significancia menor al valor teórico (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es así que se afirma que las dos variables de estudio no poseen una distribución normal, es decir, son variables no paramétricas.

Contrastación de la hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Valor teórico: 0.05

Prueba de correlación: Rho Spearman

Nivel de confianza: 95%

Tabla 12

Contrastación de la hipótesis general

		Rotación personal	Desempeño laboral
Rotación personal	Coeficiente de correlación	1	,347**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,347**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

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

Decisión estadística: En base a los resultados obtenidos se ha podido identificar que el valor de Sig. $0,000 < 0,05$ resaltando que existe suficiente evidencia estadística para afirmar la hipótesis alternativa que indica que existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023, asimismo guarda un coeficiente de relación del 0,347 esto significa un nivel positivo y bajo.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Ho: No existe relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Valor teórico: 0.05

Prueba de correlación: Rho Spearman

Nivel de confianza: 95%

Tabla 13

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Fenómenos Externos	Desempeño laboral
Fenómenos Externos	Coefficiente de correlación	1	,195*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	123	123
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,195*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	123	123

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión estadística: Los resultados arrojaron que el Sig. 0,031 < 0,05 lo que representa que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa que existe relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Al mismo tiempo se obtuvo un coeficiente de correlación del 0,195 esto quiere decir que la relación está a un rango de positiva y muy baja.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Ho: No existe relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.

Valor teórico: 0.05

Prueba de correlación: Rho Spearman

Nivel de confianza: 95%

Tabla 14

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Fenómenos internos	Desempeño laboral
Fenómenos internos	Coefficiente de correlación	1	,401**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,401**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

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

Decisión estadística: Los resultados arrojaron que el Sig. 0,000 < 0,05 lo que representa que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa que Existe relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Al mismo tiempo se obtuvo un coeficiente de correlación del 0,401 esto quiere decir que la relación está a un rango de positiva considerable.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

La presente investigación ha logrado comprobar la hipótesis general y específicas, propuestas en el estudio, de tal forma, que la rotación de personal y el desempeño laboral se relacionan significativamente en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023, demostrándose a través de la correlación de orden cero con un $(0.347$ y $p\text{valor}=0.000)$ según la tabla 12, lo que explica el nivel de influencia de las variables sobre el desempeño laboral. Ello se encuentra en el marco del trabajo de Tapia (2022) quien planteó como objetivo determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño del talento humano, donde pudo demostrar que las barreras en las relaciones interpersonales afectaron al trabajo y fueron clave para que exista relación directa entre las variables al haber un coeficiente de 0.81 en Rho de Spearman.

Asimismo, Rivero (2021) planteó como objetivo analizar la gestión del directivo y su relación con la rotación del personal docente en el año escolar 2019-2020, donde pudo demostrar que la rotación de personal se encuentra en nivel moderado, mientras que la gestión directiva recibe una percepción de 34% en nivel aceptable. El presente estudio realizado analizó el problema donde intervienen tres variables que son de vital importancia para poder cuidar y prevenir la rotación de personal excesiva y se realizó el estudio de los factores que determinan la prevalencia de esta variable. Los resultados muestran que el desempeño laboral es un factor determinante sobre la presencia de rotación de personal, debido a que comprende su rol como una factor de producción en una cadena de valor, que se preocupa y maneja la gestión del rumbo de la empresa, los materiales, y que su presencia de liderazgo apoye en la gestión administrativa y el manejo adecuado de los recursos, ha permitido contribuir de manera eficaz el manejo de la rotación de personal, según el estudio no solo se tiene que contar con soluciones técnicas, como lo establece Espinoza et al. (2021) quien planteó analizar el desempeño laboral y la intención de rotación de los empleados de la unidad de talento

humano de la DRELM, donde pudo comprobar que el desempeño laboral de los distintos grupos fue óptimo en dos grupos, aun cuando existen diferencias de remuneraciones, lo que señala una diferencia salarial frente al reconocimiento hacia la capacidad de un trabajador, de la misma forma el trabajo de Torres (2020), propuso como objetivo determinar las causas que generan los cambios de personal y su incidencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Autoridad de Tránsito Mancomunada Centro Guayas EP (ATM Centro Guayas EP). Los resultados demostraron que los retrasos en la entrega de los productos, ocasionaron rotación de personal, es importante mencionar que esta investigación es una referencia de estudio para otras municipalidades distritales y provinciales, para mejorar la gestión ambiental, la eficiencia de los trabajadores y los residuos sólidos optimizados.

En cuanto a las Hipótesis Específicas tenemos que existe relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023; Según la Tabla 13, se tienen los estadísticos de la prueba, donde la correlación parcial de orden 0 resultó (0.195), indicándose una buena correlación positiva, con un $\text{sig}=0.031$, donde Rojas et al. (2020), planteó como objetivo identificar las causas de la rotación de personal potencial en una empresa ecuatoriana, para lo cual pudo concretar que la rotación yace sobre factores como capacitación, desarrollo y falta de liderazgo los cuales son considerados como factores externos. Concluyendo que la rotación del personal tiene su origen en la limitada capacitación del talento humano y liderazgo directivo y son cuestionamientos que deben tomar mayor atención para reducir este indicador.

Para la hipótesis específica 2, los resultados arrojaron que el valor de Sig. fue de $0,000 < 0,05$ lo que representa que existe relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Habiendo obtenido un coeficiente de correlación del 0,401 según la Tabla 14, se tienen los estadísticos de

la prueba, donde la correlación parcial de orden 0 resultó (0.867), explica la existencia del modelo. Chuco (2022) presentó como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio aplicada a los trabajadores de seguridad. Los resultados determinaron que mientras los trabajadores realicen sus labores entusiasmadas y sin preocupaciones, su rendimiento laboral no se verá afectado y con ello mejorará la retención de personal evitando grandes gastos innecesarios generados en un proceso de reclutamiento y selección, así como los resultados obtenidos por Navarro (2022), quien planteó como propósito analizar la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas, hallando una correlación r de Pearson fue de $r=0.862$, y con $p=0.000$ de significancia, similares a los obtenidos por Ferrer (2020), quien determinó que sí existía relación entre el rendimiento y la rotación interna del personal, habiendo alcanzado un nivel de significancia menor al 5%, donde los trabajadores demuestran que tienen predisposición para crecer en la empresa, debido a que opinan que la rotación laboral es una oportunidad para mejorar su rendimiento y escalar a un puesto más alto.

CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que existe una relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Los resultados muestran que el valor de Sig. 0,000 es inferior al nivel de significancia establecido (0,05), lo cual indica que hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis alternativa planteada. Además, se encontró un coeficiente de relación de 0,347, lo cual indica una relación positiva considerable entre la rotación de personal y el desempeño laboral. Esto implica que a medida que la rotación de personal aumenta, se observa un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores de Fabertek SAC.

Segundo: podemos concluir que existe evidencia estadística suficiente para respaldar la hipótesis alternativa de que hay una relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Esto se evidencia por el hecho de que el valor de Sig. 0,031 es menor que el nivel de significancia establecido (0,05). Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0,195, lo cual indica que la relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral es positiva y de un nivel considerable. Esto implica que los factores externos, como el entorno económico, social o político, pueden tener influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

Tercero: Se concluye de manera contundente que existe evidencia estadística suficiente para respaldar la hipótesis alternativa de que hay una relación significativa entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Esto se debe a que el valor de Sig. 0,000 es menor que el nivel de significancia establecido (0,05). Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0,401, lo cual indica que la relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral es positiva y de un nivel considerable. Esto sugiere que los factores internos, como la cultura organizacional, el liderazgo, la motivación y el clima laboral, tienen una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

Primero: Implementar estrategias efectivas de retención de personal con el objetivo de reducir la rotación y mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores. Esto puede lograrse a través de acciones que permitan mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo: Brindar un entorno laboral positivo y favorable que promueva el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. Esto puede incluir ofrecer beneficios y programas de bienestar, fomentar la comunicación abierta y mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Segundo: realizar un análisis detallado de los factores externos que podrían estar afectando el desempeño laboral de sus colaboradores. Esto puede implicar realizar encuestas de satisfacción laboral, entrevistas individuales o grupales y análisis de las condiciones de trabajo y el entorno externo, identificando y abordando los factores externos que están afectando el desempeño laboral, estos pueden incluir aspectos como el clima laboral, la relación con los proveedores, la competencia en el mercado, entre otros. Una vez identificados, se deben tomar medidas para mitigar su impacto negativo.

Tercero: Prestar especial atención a los factores internos que pueden influir en el desempeño laboral de sus colaboradores buscando mejorar la comunicación interna y fomentando una comunicación clara, abierta y efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de la empresa. Esto ayudará a alinear metas y objetivos, compartir información relevante y promover un ambiente de trabajo colaborativo, de esta forma potenciar el liderazgo y la gestión de equipos por medio de la capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo a los gerentes y supervisores para que puedan guiar y motivar a sus equipos de manera efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asencio, A. D. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, SL.
- Aures Garcia, A. D. R., Mamani Ayquipa, A. R., & Retamozo Goytizolo, M. K. (2023). Rotación del personal y rendimiento laboral en la empresa de seguridad v13 SAC, Lima 2021.
- Ayuso Forero, J. (2023). Percepción de los clientes actuales y potenciales de Readers Bookshop.
- Barón Peña, L. J., & Salamanca Benitez, J. D. (2015). Necesidades y expectativas de los clientes reales y potenciales, de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá COMFABOY.
- Carpena, A. (2016). *La empatía es posible*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Castillón Fabian, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC.
- Castillón, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10408>
- Chiavenato, I. (2014). Administración de recursos humanos. México D. F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chuco Reyes, H. A. (2023). Rotación de personal y desempeño laboral de los trabajadores de seguridad ciudadana de una entidad pública, Lima 2022.
- Cifuentes Cadena, T. (2017). Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas
- Dávila, K., & Quirós, A. (2020). Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut–Delivery Trujillo–2020. *Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú*.
- Diaz Cieza, C. L. (2020). La rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa MFSAC, Lima, 2020.
- Domínguez Olaya, M. K. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest SAS
- Escola Méndez, M. E. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM. *INNOVA RESEARCH JOURNAL*, 6(1), 1: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>
- Félix, R. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría(64), 31.
- Fernando, H. R. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Ecoe ediciones.
- Flores Villa, I. M. (2023). Rotación de personal y su relación con el rendimiento laboral en una empresa privada Consorcio Chuam SAC Lima–2022.
- Ferrer Honores, J. R. (2020). Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los auxiliares de almacén de Apm Terminals, Lima 2020.
- Gallardo, E. (2018). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental, Peru.
- Garza, Daniel (2021). *Quédate Conmigo: Las 3 principales causas de la rotación de personal*. Amazon Digital Services LLC. Estados Unidos
- Gasalla, J. (2015). Dirección de personas. Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5349911&query=desempe%25C3%25B1o%2Blaboral>
- Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Manuel Giraudier.
- Guerra, R. S., & Gálvez, Q. N. (2020). Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitec S.A.C., Lima 2019. Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
- Hernández Olivares, S. E. G., Cruz Netro, Z. G., Meza Morales, M. I., & Cruz Netro, L. D. (2017). Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), 43-50.
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
- Herrera, J. L. (2012). *Productividad*. Palibrio.
- Huayama Gutierrez, E. (2018). El Impacto de la Rotación del Personal Administrativo con el Desempeño Laboral en una Entidad Estatal, 2018, Lima-Perú.

- Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, (3), 37-38.
- Navarro Zamudio, M. D. (2022). Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas-Huancayo 2021.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Orozco, D. G. Á. (2019). Metodología de la Investigación. *ROTACIÓN DE PERSONAL ¿Qué es y cómo combatirla?*, 119
- Rivero, R. (2021). La Gestión del Directivo y su Relación con la Rotación del Personal. *Areté: Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 7(14), 25. https://doi.org/ISSN-e_2443-4566
- Rojas, D., Shugulí, C., & Mantilla, K. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(1), 15. https://doi.org/ISSN_1390-9150
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2014). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Madrid: Mc Graw - Hill Interamericana de España S. L. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3212533&query=desempe%25C3%25B1o%2Bdel%2Btrabajador>
- Sagandykov, M., y Shafikova, G. (2017). Salary administration as part of employee incentive system at industrial enterprises. *SHS Web Conf.*, 35, 6
- Sarmiento, M. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las trabajadoras sociales durante la pandemia en una Red Prestacional de Salud. Lima. 2020. Lima: Universidad César Vallejo (tesis posgrado): <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50396>
- Tapia Muñoz, J. F. (2022). *Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las instituciones financieras* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).

- Tapia, M. L. (2019). Procesos psicológicos en los entornos virtuales. *Espacio Abierto*, 28(3), 91-107.
- Tellez, B. (2018). Clima Organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud “La Natividad”, Tacna. Perú: Universidad César Vallejo. (tesis Postgrado):
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32997/tellez_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32997/tellez_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, D. (2020). Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la ATM Centro Guayas-EP. Guayaquil: Universidad de Guayaquil
- Vargas, E. y Meza, C. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área de clientes del BBVA, 2016. Perú. Recuperado de la Universidad San Ignacio de Loyola de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2901>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE FABERTEK SAC, EN EL 2023				
AUTOR: Cuba Yupanqui Grimaldo, Llactahuaman Huamán Enok				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023?</p> <p>Preguntas de investigación específicas P.E.1: ¿Cuál es la relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.</p> <p>Objetivos específicos. O.E.1: Establecer la relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023</p> <p>O.E.2: Establecer la relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.</p> <p>Hipótesis específicas. H.E.1: Existe relación entre los fenómenos externos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023</p> <p>H.E.2: Existe relación entre los fenómenos internos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023.</p>	<p>Variable 1: Rotación de personal Dimensiones: Fenómenos externos Fenómenos internos</p> <hr/> <p>Variable 2 Desempeño Laboral Dimensiones: Asistencia Trabajo en equipo Productividad Respeto Calidad de trabajo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: básico Nivel de investigación: correlacional Diseño de Investigación: No-experimental de corte transversal Población: 180 trabajadores Muestra: La muestra está formada de 123 trabajadores Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre rotación de personal Cuestionario sobre desempeño laboral Métodos de análisis de datos Descriptivo e inferencial y prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov); coeficiente de Spearman.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

“Cuestionario sobre rotación de personal”

Estimado Sr...

El presente cuestionario forma parte de una investigación de pregrado y tiene como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Fabertek SAC en el año 2023. Los datos recopilados serán tratados de manera responsable y respetando el principio de confidencialidad, por lo que les solicitamos responder cada uno de los ítems.

Instrucciones

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones, cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuesta 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Su tarea consiste en marcar una “X” el número que, según su opinión, expresa con mayor exactitud, lo que usted piensa de cada pregunta.

	ESCALA LIKERT (SIEMPRE-- NUNCA) (5-4-3-2-1)	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
I1	¿Considera que tiene estabilidad laboral en su puesto?					
I2	¿Se siente a gusto con su situación laboral en la actualidad?					
I3	¿Considera que su sueldo es acorde al mercado?					
I4	La situación económica actual motiva cuanto a su permanencia laboral					
I5	¿Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa?					
I6	¿Considera donde trabaja puede hacer línea de carrera en el área en la que labora?					
I7	¿Considera que la empresa trata bien el tema de incentivos y bonificaciones?					
I8	¿Recibe ud las bonificaciones que brinda la empresa?					
I9	¿Su jefe lo motiva constantemente?					
I10	¿Considera que en la empresa hay buen desempeño?					
I11	¿Siente que hay compañerismo y buenas relaciones con los demás?					
I12	¿Ha recibido invitación para formar parte de actividades de integración?					
I13	¿Ha recibido capacitación para ejecutar sus funciones de manera efectiva?					
I14	¿Cree que su productividad mejoró a causa de las capacitaciones?					

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Instrucciones

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones, cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuesta 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo

Su tarea consiste en marcar una "X" el número que, según su opinión, expresa con mayor exactitud, lo que usted piensa de cada pregunta.

		Escala de valores				
ESCALA LIKERT (SIEMPRE-- NUNCA) (5-4-3-2-1)		5	4	3	2	1
I1	Asisto de manera regular a mi centro de trabajo					
I2	Justifico siempre mis faltas					
I3	Llego puntual a mi trabajo					
I4	entrego a tiempo lo que me solicitan					
I5	apoyo a mi compañero cuando existe un problema					
I6	me ofrezco en ayudar cuando hay un problema					
I7	Estoy dispuesto al logro de los objetivos					
I8	Participo siempre en las actividades de la empresa					
I9	Utilizo correctamente los materiales asignados por la empresa					
I10	Uso de manera eficiente las herramientas y equipos de la empresa					
I11	programo mis actividades para cumplir con lo acordado					
I12	utilizo correctamente el tiempo que laboro en la empresa					
I13	Saludo siempre educadamente					
I14	Demuestro respeto siempre frente a situaciones adversas					
I15	Cumplo con la norma ética de la empresa					
I16	Cumplo con las normas de convivencia en la empresa					
I17	Planifico siempre mis actividades					
I18	Uso el tiempo en actividades de mejora continua					
I19	Considero que mi desempeño es eficiente					
I20	Cumplo con los parámetros de un buen empleado					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de Fabertek SAC, en el 2023"

Nombre del Experto: Dra. Sofia Delgado Wong

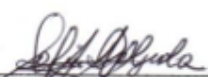
II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.

IV. OBSERVACIONES GENERALES

Sin observaciones por subsanar


Apellidos y Nombres del validador: Delgado Wong, Sofia
Grado académico: Doctora
N°. DNI: 16680531



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de Fabertek SAC, en el 2023"

Nombre del Experto: Mg. José William Córdova Chirinos

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.

IV. OBSERVACIONES GENERALES

Sin observaciones por subsanar

Apellidos y Nombres del validador: Córdova Chirinos, José William
Grado académico: Magister
N°. DNI: 09582232



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de Fabertek SAC, en el 2023"

Nombre del Experto: Mg. Royer Anthony Mendoza Otiniano

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.

IV. OBSERVACIONES GENERALES

Sin observaciones por subsanar

Apellidos y Nombres del validador: Mendoza Otiniano, Royer Anthony
Grado académico: Magister
N°. DNI: 41051388

Anexo 4: Base de datos

Variable 1: Rotación de personal																						
NRO	Dimensión 1: Fenómenos externos						Dimensión 2: Fenómenos internos														Puntaje - Variable	Niveles - V1
	P1	P2	P3	P4	Puntaje - D1	Niveles - D1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Puntaje - D2	Niveles - D2				
1	4	5	4	5	18	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	3	63	3		
2	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	3	63	3		
3	3	5	3	5	16	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	40	3	56	2		
4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2		
5	4	5	4	5	18	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	3	63	3		
6	3	4	3	4	14	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35	2	49	2		
7	4	5	4	5	18	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	3	63	3		
8	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	35	1		
9	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	3	63	3		
10	3	4	3	4	14	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35	2	49	2		
11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	42	2		
12	4	2	4	2	12	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	30	2	42	2		
13	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	3	63	3		
14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2		
15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2		
16	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	3	68	3		
17	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2		
18	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	42	2		
19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2		
20	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	3	68	3		
21	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	42	2		

22	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	28	1
23	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2
24	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	42	2
25	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2
26	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2
27	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	42	2
28	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	56	2
29	5	3	5	3	16	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	40	3	56	2
30	3	4	3	4	14	2	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	37	2	51	2
31	4	5	4	5	18	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	35	2	53	2
32	5	4	5	4	18	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	3	63	3
33	3	5	3	5	16	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	31	2	47	2
34	4	4	4	4	16	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	42	3	58	2
35	4	5	4	5	18	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	30	2	48	2
36	3	4	3	4	14	2	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	39	3	53	2
37	4	5	4	5	18	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	34	2	52	2
38	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	38	3	48	2
39	5	4	5	4	18	3	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	38	3	56	2
40	3	4	3	4	14	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	3	56	2
41	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	42	3	54	2
42	4	2	4	2	12	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	32	2	44	2
43	5	4	5	4	18	3	3	2	1	2	3	3	3	3	5	5	30	2	48	2
44	4	4	4	4	16	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	31	2	47	2
45	4	4	4	4	16	3	3	1	2	3	5	5	5	5	2	2	33	2	49	2
46	5	5	5	5	20	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	28	2	48	2
47	4	4	4	4	16	3	2	2	1	2	4	5	4	5	3	3	31	2	47	2
48	3	3	3	3	12	2	1	2	1	2	5	4	5	4	4	4	32	2	44	2
49	4	4	4	4	16	3	1	1	2	2	3	5	3	5	4	4	30	2	46	2

50	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	29	2	37	1
51	1	2	1	1	5	1	1	2	1	3	4	5	4	5	4	4	33	2	38	2
52	1	1	4	2	8	1	2	2	3	3	3	4	3	4	5	3	32	2	40	2
53	2	2	3	2	9	1	2	2	2	2	4	5	4	5	3	4	33	2	42	2
54	2	1	2	3	8	1	2	1	1	2	2	3	2	3	4	5	25	2	33	1
55	1	3	3	3	10	2	1	2	1	1	5	4	5	4	5	4	32	2	42	2
56	2	2	2	2	8	1	1	1	4	2	3	4	3	4	3	5	30	2	38	2
57	2	3	3	2	10	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	29	2	39	2
58	3	4	3	4	14	2	2	1	2	3	4	2	4	2	4	5	29	2	43	2
59	4	5	4	5	18	3	1	3	3	3	5	4	5	4	3	4	35	2	53	2
60	5	4	5	4	18	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	33	2	51	2
61	3	5	3	5	16	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	31	2	47	2
62	4	4	4	4	16	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	39	3	55	2
63	4	5	4	5	18	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	41	3	59	3
64	3	4	3	4	14	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	2	46	2
65	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	34	2	52	2
66	2	3	2	3	10	2	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	41	3	51	2
67	1	2	1	1	5	1	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	38	3	43	2
68	1	1	4	2	8	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	32	2	40	2
69	2	2	3	2	9	1	2	2	1	3	4	4	4	4	5	5	34	2	43	2
70	2	1	2	3	8	1	3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	28	2	36	1
71	1	3	3	3	10	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	31	2	41	2
72	2	2	2	2	8	1	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	33	2	41	2
73	2	3	3	2	10	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	24	2	34	1
74	4	4	4	4	16	3	2	2	1	2	4	4	4	4	1	2	26	2	42	2
75	2	2	2	2	8	1	1	2	1	2	5	3	5	3	1	1	24	2	32	1
76	4	4	4	4	16	3	1	1	2	2	3	4	3	4	2	2	24	2	40	2
77	3	3	3	3	12	2	1	2	2	2	3	4	3	4	2	1	24	2	36	1

78	4	4	4	4	16	3	1	2	1	3	4	5	4	5	1	3	29	2	45	2
79	1	2	1	1	5	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	24	2	29	1
80	1	1	4	2	8	1	2	2	2	2	5	4	5	4	2	3	31	2	39	2
81	2	2	3	2	9	1	2	1	1	2	3	4	3	4	3	4	27	2	36	1
82	2	1	2	3	8	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	5	31	2	39	2
83	1	3	3	3	10	2	2	2	3	3	4	2	4	2	5	4	31	2	41	2
84	2	2	2	2	8	1	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	44	3	52	2
85	2	3	3	2	10	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	48	2
86	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37	2	47	2
87	4	2	4	2	12	2	4	2	4	2	5	5	5	5	3	4	39	3	51	2
88	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	3	61	3
89	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	33	2	49	2
90	4	4	4	4	16	3	2	2	1	3	4	4	4	4	1	2	27	2	43	2
91	5	5	5	5	20	3	3	2	1	2	5	5	5	5	1	1	30	2	50	2
92	1	2	1	1	5	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25	2	30	1
93	1	1	4	2	8	1	3	1	2	3	4	4	4	4	2	1	28	2	36	1
94	2	2	3	2	9	1	3	1	2	2	4	5	4	5	1	3	30	2	39	2
95	2	1	2	3	8	1	2	2	1	2	3	4	3	4	2	2	25	2	33	1
96	1	3	3	3	10	2	1	2	1	2	4	5	4	5	2	3	29	2	39	2
97	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	4	24	2	32	1
98	2	3	3	2	10	2	1	2	2	2	5	4	5	4	2	2	29	2	39	2
99	3	3	3	3	12	2	1	2	1	3	3	4	3	4	4	4	29	2	41	2
100	4	4	4	4	16	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	44	2
101	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36	2	52	2
102	3	3	3	3	12	2	2	2	1	3	5	4	5	4	1	2	29	2	41	2
103	4	4	4	4	16	3	3	2	1	2	4	4	4	4	1	1	26	2	42	2
104	5	3	5	3	16	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	21	1	37	1
105	4	5	4	5	18	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	20	1	38	2

106	3	4	3	4	14	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	21	1	35	1
107	4	5	4	5	18	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	20	1	38	2
108	5	5	5	5	20	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	19	1	39	2
109	4	4	4	4	16	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	18	1	34	1
110	3	3	3	3	12	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	2	19	1	31	1
111	1	2	1	1	5	1	1	2	1	3	1	1	2	2	5	4	22	1	27	1
112	1	1	4	2	8	1	2	2	3	3	1	2	2	2	4	4	25	2	33	1
113	2	2	3	2	9	1	2	2	2	2	1	2	1	3	4	4	23	1	32	1
114	2	1	2	3	8	1	2	1	1	2	2	2	2	2	5	5	24	2	32	1
115	1	3	3	3	10	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	18	1	28	1
116	2	2	2	2	8	1	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	19	1	27	1
117	2	3	3	2	10	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	22	1	32	1
118	4	4	4	4	16	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	19	1	35	1
119	5	3	5	3	16	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	21	1	37	1
120	4	5	4	5	18	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	18	1	36	1
121	3	4	3	4	14	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	21	1	35	1
122	1	2	1	1	5	1	1	2	2	2	3	4	3	4	3	3	27	2	32	1
123	1	1	4	2	8	1	1	2	1	3	4	5	4	5	4	4	33	2	41	2

Variable 2: Desempeño laboral

NR O	Dimensión 1: Asistencia y puntualidad				Puntaje - D1		Dimensión 2: Trabajo en equipo				Puntaje - D2		Dimensión 3: Productividad				Puntaje - D3		Dimensión 4: Respeto y responsabilidad				Puntaje - D4		Dimensión 5: Calidad de trabajo				Puntaje - D5		Puntaje - V2	Nivel es - V2
	P1	P2	P3	P4	Puntaje - D1	Nivel es - D1	P5	P6	P7	P8	Puntaje - D2	Nivel es - D2	P9	P10	P11	P12	Puntaje - D3	Nivel es - D3	P13	P14	P15	P16	Puntaje - D4	Nivel es - D4	P17	P18	P19	P20	Puntaje - D5	Nivel es - D5		
1	4	5	4	5	18	3	3	1	2	3	9	1	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	18	3	4	5	4	5	18	3	67	3
2	5	4	5	4	18	3	2	1	3	3	9	1	4	5	4	5	18	3	3	4	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	65	2
3	3	5	3	5	16	3	3	2	3	2	10	2	5	3	5	3	16	3	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	16	3	62	2
4	4	4	4	4	16	3	2	4	2	1	9	1	4	4	4	4	16	3	4	2	4	2	12	2	5	5	5	5	20	3	66	2
5	4	5	4	5	18	3	1	2	1	3	7	1	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	63	2
6	3	4	3	4	14	2	3	3	3	2	11	2	4	3	4	3	14	2	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	54	2
7	4	5	4	5	18	3	4	2	2	1	9	1	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	65	2
8	2	3	2	3	10	2	2	3	1	1	7	1	3	2	3	2	10	2	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	52	2
9	5	4	5	4	18	3	2	3	1	1	7	1	4	5	4	5	18	3	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	58	2
10	3	4	3	4	14	2	3	2	1	2	8	1	4	3	4	3	14	2	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	8	1	46	2
11	3	3	3	3	12	2	2	1	2	2	7	1	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	51	2
12	4	2	4	2	12	2	1	3	2	1	7	1	2	4	2	4	12	2	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	12	2	46	2
13	5	4	5	4	18	3	2	2	1	2	7	1	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	16	3	63	2
14	4	4	4	4	16	3	2	1	4	2	9	1	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	61	2
15	4	4	4	4	16	3	1	1	4	1	7	1	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	54	2
16	5	5	5	5	20	3	2	1	5	2	10	2	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	16	3	70	3
17	4	4	4	4	16	3	1	2	4	4	11	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	3	5	3	5	16	3	62	2
18	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	14	2	53	2
19	4	4	4	4	16	3	4	1	4	4	13	2	4	4	4	4	16	3	5	4	5	4	18	3	3	1	2	3	9	1	57	2
20	5	5	5	5	20	3	2	2	5	5	14	2	5	5	5	5	20	3	4	5	4	5	18	3	3	1	2	2	8	1	65	2
21	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	12	2	5	3	5	3	16	3	3	4	3	4	14	2	52	2

22	2	2	2	2	8	1	2	1	2	2	7	1	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	38	2
23	4	4	4	4	16	3	2	2	4	4	12	2	4	4	4	4	16	3	5	4	5	4	18	3	4	2	4	2	12	2	60	2
24	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	12	2	4	3	4	3	14	2	5	4	5	4	18	3	58	2
25	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	15	2	4	4	4	4	16	3	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	67	3
26	4	4	4	4	16	3	1	2	4	4	11	2	4	4	4	4	16	3	3	2	3	2	10	2	4	4	4	4	16	3	63	2
27	3	3	3	3	12	2	3	1	3	3	10	2	3	3	3	3	12	2	4	5	4	5	18	3	5	5	5	5	20	3	59	2
28	4	4	4	4	16	3	2	3	4	4	13	2	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	14	2	4	4	4	4	16	3	65	2
29	5	3	5	3	16	3	3	3	5	3	14	2	3	5	3	5	16	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	12	2	61	2
30	3	4	3	4	14	2	3	1	3	4	11	2	4	3	4	3	14	2	2	4	2	4	12	2	4	4	4	4	16	3	59	2
31	3	3	3	3	12	2	1	1	2	2	6	1	3	1	2	3	9	1	4	5	4	5	18	3	5	5	5	5	20	3	52	2
32	4	4	4	4	16	3	1	2	2	2	7	1	3	1	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	46	2
33	2	2	2	2	8	1	1	2	1	3	7	1	2	2	1	2	7	1	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	32	1
34	4	4	4	4	16	3	2	2	3	3	10	2	1	2	1	2	6	1	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	16	3	52	2
35	2	2	2	2	8	1	4	1	4	4	13	2	1	1	2	2	6	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	42	2
36	4	4	4	4	16	3	2	2	1	3	8	1	1	2	2	2	7	1	3	3	3	3	12	2	4	5	4	5	18	3	53	2
37	2	2	2	2	8	1	3	2	1	2	8	1	1	2	1	3	7	1	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	14	2	40	2
38	4	4	4	4	16	3	2	1	2	3	8	1	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	4	5	4	5	18	3	54	2
39	2	2	2	2	8	1	3	2	2	3	10	2	1	2	1	1	5	1	5	5	5	5	20	3	2	3	2	3	10	2	35	2
40	2	3	3	2	10	2	3	2	2	2	9	1	1	1	4	2	8	1	4	4	4	4	16	3	5	4	5	4	18	3	50	2
41	4	4	4	4	16	3	2	2	1	2	7	1	2	2	3	2	9	1	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	14	2	49	2
42	1	2	1	1	5	1	1	4	1	2	8	1	2	1	2	3	8	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	36	2
43	1	1	4	2	8	1	3	2	2	2	9	1	1	3	3	3	10	2	5	5	5	5	20	3	4	2	4	2	12	2	43	2
44	2	2	3	2	9	1	2	3	1	2	8	1	2	2	2	2	8	1	3	3	3	3	12	2	5	4	5	4	18	3	48	2
45	3	3	3	3	12	2	1	1	1	2	5	1	2	3	3	2	10	2	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	47	2
46	4	4	4	4	16	3	1	2	2	2	7	1	3	4	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	57	2
47	4	4	4	4	16	3	1	1	3	3	8	1	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	12	2	5	5	5	5	20	3	67	3
48	2	1	2	3	8	1	2	1	2	2	7	1	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	53	2
49	1	3	3	3	10	2	2	2	3	2	9	1	3	5	3	5	16	3	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	50	2

50	2	2	2	2	8	1	1	2	4	2	9	1	4	4	4	4	16	3	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	53	2
51	4	4	4	4	16	3	2	1	3	2	8	1	4	5	4	5	18	3	4	5	4	5	18	3	5	5	5	5	20	3	67	3
52	2	2	2	2	8	1	2	2	2	3	9	1	3	4	3	4	14	2	5	3	5	3	16	3	3	3	3	3	12	2	46	2
53	2	3	3	2	10	2	1	2	3	3	9	1	4	5	4	5	18	3	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	47	2
54	4	4	4	4	16	3	2	1	2	2	7	1	2	3	2	3	10	2	1	1	2	2	6	1	2	4	2	4	12	2	47	2
55	1	2	1	1	5	1	2	2	3	2	9	1	1	2	1	1	5	1	1	2	2	2	7	1	4	5	4	5	18	3	41	2
56	1	1	4	2	8	1	3	1	3	4	11	2	1	1	4	2	8	1	1	2	1	3	7	1	4	4	4	4	16	3	47	2
57	2	2	3	2	9	1	2	2	4	5	13	2	2	2	3	2	9	1	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	51	2
58	3	3	3	3	12	2	1	2	5	5	13	2	2	1	2	3	8	1	1	2	1	1	5	1	5	5	5	5	20	3	58	2
59	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	14	2	1	3	3	3	10	2	1	1	4	2	8	1	4	4	4	4	16	3	60	2
60	4	4	4	4	16	3	3	2	3	3	11	2	2	2	2	2	8	1	2	2	3	2	9	1	3	3	3	3	12	2	50	2
61	2	1	2	3	8	1	1	4	1	1	7	1	2	3	3	2	10	2	2	1	2	3	8	1	4	4	4	4	16	3	45	2
62	1	3	3	3	10	2	1	2	4	2	9	1	4	4	4	4	16	3	1	3	3	3	10	2	5	5	5	5	20	3	60	2
63	2	2	2	2	8	1	2	2	3	2	9	1	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	8	1	3	3	3	3	12	2	40	2
64	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	2	3	3	2	10	2	2	2	2	2	8	1	50	2
65	2	2	2	2	8	1	2	1	3	2	8	1	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	48	2
66	4	4	4	4	16	3	1	2	4	2	9	1	4	4	4	4	16	3	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	12	2	56	2
67	2	2	2	2	8	1	2	1	3	2	8	1	1	2	1	1	5	1	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	41	2
68	2	2	2	2	8	1	2	1	2	3	8	1	1	1	4	2	8	1	3	5	3	5	16	3	4	4	4	4	16	3	44	2
69	4	4	4	4	16	3	1	2	3	3	9	1	2	2	3	2	9	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	12	2	49	2
70	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	8	1	2	1	2	3	8	1	4	5	4	5	18	3	4	4	4	4	16	3	44	2
71	4	4	4	4	16	3	2	5	3	2	12	2	1	3	3	3	10	2	3	4	3	4	14	2	3	5	3	5	16	3	57	2
72	3	3	3	3	12	2	2	1	2	3	8	1	2	2	2	2	8	1	2	2	1	3	8	1	4	3	4	3	14	2	46	2
73	4	4	4	4	16	3	4	1	4	2	11	2	2	3	3	2	10	2	3	2	1	2	8	1	3	1	2	3	9	1	49	2
74	3	3	3	3	12	2	2	2	5	4	13	2	2	3	2	3	10	2	2	2	2	3	9	1	3	1	2	2	8	1	46	2
75	4	4	4	4	16	3	3	2	4	4	13	2	4	2	4	2	12	2	3	1	2	3	9	1	3	4	3	4	14	2	58	2
76	2	2	2	2	8	1	1	1	4	4	10	2	5	4	5	4	18	3	3	1	2	2	8	1	4	5	4	5	18	3	58	2
77	4	4	4	4	16	3	2	2	5	5	14	2	4	4	4	4	16	3	2	2	1	2	7	1	5	4	5	4	18	3	69	3

78	4	4	4	4	16	3	1	2	1	1	5	1	4	4	4	4	16	3	1	2	1	2	6	1	3	5	3	5	16	3	56	2
79	2	2	2	2	8	1	1	1	4	2	8	1	5	5	5	5	20	3	3	1	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	56	2
80	4	4	4	4	16	3	2	2	3	2	9	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	7	1	4	5	4	5	18	3	52	2
81	2	2	2	2	8	1	2	1	2	3	8	1	1	1	4	2	8	1	1	2	1	2	6	1	3	4	3	4	14	2	41	2
82	4	4	4	4	16	3	1	2	3	3	9	1	2	2	3	2	9	1	1	1	2	2	6	1	2	2	1	3	8	1	44	2
83	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	2	1	2	3	8	1	1	3	3	3	10	2	3	2	1	2	8	1	43	2
84	2	2	2	2	8	1	2	4	3	2	11	2	1	3	3	3	10	2	2	2	2	2	8	1	2	2	2	3	9	1	40	2
85	4	4	4	4	16	3	1	2	4	2	9	1	2	2	2	2	8	1	2	3	3	2	10	2	3	1	2	3	9	1	45	2
86	3	3	3	3	12	2	2	4	2	3	11	2	2	3	3	2	10	2	1	1	4	2	8	1	3	1	2	2	8	1	44	2
87	4	4	4	4	16	3	1	2	3	3	9	1	3	3	3	3	12	2	2	2	3	2	9	1	2	2	1	2	7	1	46	2
88	4	4	4	4	16	3	2	1	2	2	7	1	4	4	4	4	16	3	2	1	2	3	8	1	1	2	1	2	6	1	46	2
89	3	3	3	3	12	2	2	2	3	2	9	1	4	4	4	4	16	3	1	3	3	3	10	2	3	1	2	2	8	1	48	2
90	3	3	3	3	12	2	3	2	4	4	13	2	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	7	1	46	2
91	4	4	4	4	16	3	2	1	2	2	7	1	4	4	4	4	16	3	2	3	3	2	10	2	1	2	1	2	6	1	46	2
92	2	2	2	2	8	1	4	2	4	4	14	2	5	3	5	3	16	3	3	4	3	4	14	2	1	1	2	2	6	1	45	2
93	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	8	1	4	5	4	5	18	3	4	5	4	5	18	3	1	3	3	3	10	2	45	2
94	4	4	4	4	16	3	2	4	4	4	14	2	3	4	3	4	14	2	5	5	5	5	20	3	4	5	4	5	18	3	66	2
95	2	2	2	2	8	1	2	3	3	3	11	2	4	5	4	5	18	3	4	4	4	4	16	3	2	3	2	3	10	2	49	2
96	4	4	4	4	16	3	1	4	4	4	13	2	5	5	5	5	20	3	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	55	2
97	2	2	2	2	8	1	2	4	4	4	14	2	4	4	4	4	16	3	1	1	4	2	8	1	1	1	4	2	8	1	47	2
98	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	5	1	3	3	3	3	12	2	2	2	3	2	9	1	2	2	3	2	9	1	36	2
99	4	4	4	4	16	3	1	1	4	2	8	1	1	2	1	1	5	1	2	1	2	3	8	1	2	1	2	3	8	1	39	2
100	2	2	2	2	8	1	2	2	3	2	9	1	1	1	4	2	8	1	1	3	3	3	10	2	1	3	3	3	10	2	36	2
101	4	4	4	4	16	3	2	1	2	3	8	1	2	2	3	2	9	1	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	8	1	43	2
102	3	3	3	3	12	2	5	5	5	5	20	3	2	1	2	3	8	1	2	3	3	2	10	2	2	3	3	2	10	2	52	2
103	4	4	4	4	16	3	1	2	1	1	5	1	1	3	3	3	10	2	3	4	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	51	2

10 4	2	2	2	2	8	1	1	1	4	2	8	1	2	2	2	2	8	1	4	5	4	5	18	3	2	2	2	2	8	1	34	2
10 5	2	3	3	2	10	2	2	2	3	2	9	1	2	2	3	3	10	2	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	16	3	49	2
10 6	4	4	4	4	16	3	2	1	2	3	8	1	4	4	4	4	16	3	3	5	3	5	16	3	3	3	3	3	12	2	55	2
10 7	1	2	1	1	5	1	1	3	3	3	10	2	2	2	1	3	8	1	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	43	2
10 8	1	1	4	2	8	1	2	2	2	2	8	1	3	2	1	2	8	1	4	5	4	5	18	3	1	2	1	1	5	1	30	1
10 9	2	2	3	2	9	1	2	3	3	2	10	2	2	2	2	3	9	1	3	4	3	4	14	2	1	1	4	2	8	1	37	2
11 0	3	3	3	3	12	2	1	1	4	2	8	1	3	1	2	3	9	1	2	2	1	3	8	1	2	2	3	2	9	1	40	2
11 1	4	4	4	4	16	3	2	1	2	3	8	1	3	1	2	2	8	1	3	2	1	2	8	1	2	1	2	3	8	1	42	2
11 2	4	4	4	4	16	3	1	3	3	3	10	2	2	2	1	2	7	1	2	2	2	3	9	1	1	3	3	3	10	2	44	2
11 3	2	1	2	3	8	1	2	2	2	2	8	1	1	2	1	2	6	1	3	1	2	3	9	1	2	2	2	2	8	1	32	1
11 4	1	3	3	3	10	2	2	3	3	2	10	2	3	1	2	2	8	1	3	1	2	2	8	1	2	3	3	2	10	2	40	2
11 5	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	3	10	2	2	3	2	3	10	2	43	2
11 6	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	1	2	1	2	6	1	2	2	2	2	8	1	4	2	4	2	12	2	46	2
11 7	2	2	2	2	8	1	4	4	4	4	16	3	1	1	2	2	6	1	2	3	3	2	10	2	2	1	2	3	8	1	40	2
11 8	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	7	1	3	4	3	4	14	2	1	3	3	3	10	2	42	2
11 9	2	2	2	2	8	1	1	1	4	2	8	1	1	2	1	3	7	1	4	5	4	5	18	3	2	2	2	2	8	1	33	1
12 0	2	2	2	2	8	1	2	2	3	2	9	1	2	2	3	3	10	2	3	5	5	5	18	3	2	3	3	2	10	2	39	2
12 1	4	4	4	4	16	3	2	1	2	3	8	1	2	2	2	2	8	1	2	4	4	4	14	2	4	4	4	4	16	3	52	2
12 2	2	2	2	2	8	1	1	3	3	3	10	2	2	1	1	2	6	1	2	2	3	2	9	1	2	2	2	2	8	1	34	2
12 3	4	4	4	4	16	3	2	2	2	2	8	1	2	3	3	2	10	2	3	1	2	3	9	1	4	4	4	4	16	3	54	2

Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
02_CUBA YUPANQUI - LLACTAHUAMAN HUAMAN.docx	CUBA YUPANQUI GRIMALDO LLACTAHUAMAN HUAMAN ENOK
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
20460 Words	83247 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
86 Pages	3.7MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Mar 7, 2024 11:04 AM GMT-5	Mar 7, 2024 11:06 AM GMT-5
● 24% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 22% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 12% Base de datos de trabajos entregados• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	
Resumen	

● **24% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	7%
2	repositorio.upao.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.uta.edu.ec Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
5	repositorio.unac.edu.pe Internet	1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	uncedu on 2024-01-05 Submitted works	<1%
10	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11 Submitted works	<1%
11	Universidad San Ignacio de Loyola on 2021-03-04 Submitted works	<1%
12	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Alas Peruanas on 2023-06-07 Submitted works	<1%
14	repositorio.upp.edu.pe Internet	<1%
15	uncedu on 2024-02-28 Submitted works	<1%
16	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%
17	Universidad Privada del Norte on 2023-06-03 Submitted works	<1%
18	Universidad Privada del Norte on 2023-07-08 Submitted works	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-07 Submitted works	<1%
20	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-12-29 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

21	repositorio.usdg.edu.pe Internet	<1%
22	Universidad Andina del Cusco on 2017-10-15 Submitted works	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-11 Submitted works	<1%
24	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 Submitted works	<1%
25	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-08 Submitted works	<1%
26	Universidad Peruana de Las Americas on 2022-03-27 Submitted works	<1%
27	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08 Submitted works	<1%
28	Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-13 Submitted works	<1%
29	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet	<1%
30	Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-15 Submitted works	<1%
31	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-22 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

Anexo 6: Evidencia fotográfica

