



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto  
Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú  
S.A. en Marcona, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID:0000-0003-1865-1998)  
Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID:0000-0003-1313-9610)

**ASESORA:**

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID:0000-0002-7543-9275)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

## DEDICATORIA

Se la dedicamos ante todo a Dios que siempre nos acompaña, nos bendice constantemente y nos ayuda en cada tropiezo, asimismo a nuestros padres y mis familiares que más amamos.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a nuestros profesores quienes se han esforzado por apoyarnos a llegar al punto en el cual nos encontramos y a la empresa que nos facilitó la información de estos.

No fue simple el proceso, sin embargo, agradecemos mucho las ganas de transmitirnos los conocimientos y dedicación, hemos logrado relevantes objetivos como terminar el desarrollo de nuestra tesis exitosamente y de esta forma obtener una afable titulación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>vii</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>x</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>xxviii</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	xxviii
3.2. Variables y operacionalización .....	xxviii
3.3. Población, muestra .....	xxiv
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	xxv
3.5. Procedimientos.....	xxvi
3.6. Método de análisis de datos .....	xxvi
3.7. Aspectos éticos .....	xxvi
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>xxviii</b>
4.1 Análisis cuantitativo – Descriptivo .....	xxviii
4.2 Análisis inferencial.....	xxxii
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>xxxvii</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>xli</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>xlii</b>
REFERENCIAS.....	xliii
ANEXOS.....	liii

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diagrama de barras de Rotación de personal - Variable.....	xxviii
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la rotación voluntaria .....	xxviii
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la rotación involuntaria .....	xxix
Tabla 4. Distribución de frecuencia de rendimiento laboral.....	xxx
Tabla 5. Distribución de frecuencia de rendimiento en la tarea.....	xxx
Tabla 6. Distribución de frecuencia de rendimiento en el contexto .....	xxxi
Tabla 7. Distribución de frecuencia de comportamiento contraproducente....	xxxii
Tabla 8. Interpretación del coeficiente de correlación Rho Spearman. ....	xxxiii
Tabla 9. Correlación entre Rotación de personal y Rendimiento Laboral .....	xxxiv
Tabla 10. Correlación entre Rotación de personal y Rendimiento en la tarea .....	xxxiv
Tabla 11. Correlación entre Rotación de personal y Rendimiento en el contexto .....	xxxv
Tabla 12. Correlación entre Rotación de personal y Comportamiento contraproducente .....	xxxvi

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barras de Rotación de personal – Variable.....	xxviii
Figura 2. Diagrama de barras de rotación voluntaria – Dimensión .....	xxix
Figura 3. Diagrama de barras de rotación involuntaria – Dimensión.....	xxix
Figura 4. Diagrama de barras de rendimiento laboral – Variable.....	xxx
Figura 5. Diagrama de barras de rendimiento en la tarea.....	xxxi
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión rendimiento en el contexto ...	xxxi
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión comportamiento contraproducente .....	xxxii

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021, para el cual se usó como técnica de recolección de datos a la encuesta, que posibilita obtener información de primera mano sobre las necesidades y expectativas de potenciales del personal del Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. y como instrumento se consideró la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013), el cuestionario lo conformaron 31 ítems, usando la escala de medición ordinal. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional. Se determinó que si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021. Habiéndose obtenido un  $\text{sig}=0.021$  y un coeficiente de correlación  $-0,412$  lo que se interpreta como correlación negativa moderada.

Palabras claves: Rotación de personal, rendimiento laboral, teoría de las necesidades planteada por Abraham Maslow, la teoría de Frederick Herzberg teoría de los 2 factores, modelo teórico planteado por Koopmans.

## ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship between staff turnover and job performance in the Maintenance Project - Shougang Hierro of Abengoa Perú S.A. in Marcona, 2021. In Marcona, 2021, for which the survey was used as a data collection technique, which makes it possible to obtain first-hand information on the needs and expectations of potential personnel of the Maintenance Project - Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. and the Individual Work Performance Scale of Koopmans et al. (2013) was used as an instrument, the questionnaire consisted of 31 items, using the ordinal measurement scale. The research was of basic type, non-experimental design, quantitative approach, correlational level. It was determined that there is an inverse relationship between personnel turnover and work performance in the Maintenance Project - Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. in Marcona, 2021. Having obtained a  $\text{sig}=0.021$  and a correlation coefficient  $-0.412$ , which is interpreted as a moderate negative correlation.

Keywords: Staff turnover, job performance, needs theory proposed by Abraham Maslow, Frederick Herzberg's theory, 2-factor theory, theoretical model proposed by Koopmans.



## I. INTRODUCCIÓN

Rotación de personal un problema por el cual han atravesado diversas empresas en los diferentes sectores productivos esto según el diario La Nación (2019) del 10 de mayo en el que dan cuenta de la rotación de personal que se presenta en los sectores industrial, servicios, financiero y comercial en Costa Rica dicha información se recabó de más 400 empresas nacionales como multinacionales. Según Castillo (2018) la Compañía Exportadora del Sur de Colombia contaba con una rotación de personal de 6.53%, la Compañía Exportadora del Sur contaba con un promedio de 27 trabajadores, de los cuales ingresaron 18 trabajadores más a la compañía y se retiraron 26, siendo así que la rotación de personal tiene un índice de un 6.53%.

De acuerdo con lo señalado por Conexionesan (2019) nuestro país es uno de los países latinoamericanos donde se registra una mayor cantidad de desvinculación de trabajadores de las empresas, nuestro país ha contado con un uno de los promedios más altos siendo este de un 20% en tanto que el promedio a nivel de latinoamericano ha sido de 10.9% lo que hace que nos preguntemos que acciones se están realizando para poder frenar esta situación y que lo que se viene realizando no está contribuyendo a disminuir esta situación, de acuerdo a lo dicho por Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos de la casa de estudios ESAN, esta situación puede evaluarse bajo diferente perspectivas que se da debido a que cada organización es única en su rubro en el que se desenvuelve y que la hace diferente de las demás que compiten entre sí.

A nivel local, la empresa de estudio Abengoa Perú S.A.: Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro Perú con oficina principal ubicado en San Isidro, y la ejecución del proyecto en Marcona – Ica, la empresa cuenta con un promedio de 31 trabajadores entre personal obrero y empleado. El proyecto se encuentra en crecimiento, considerado como el pico, ocasionando inconvenientes , residentes y supervisores de obra denotan mal manejo del personal a cargo, evidenciándose trabajadores no motivados en la empresa aunado a constantes renunciaciones de los trabajadores en el proyecto, esta situación genera problemas para la empresa que constantemente se encuentra en búsqueda de personal que pueda cubrir las

vacantes dejadas debido a las renunciaciones de los trabajadores, el problema en mención genera aún más preocupación ya que ésta podría afectar el rendimiento laboral.

Se planteó de acuerdo a la problemática que se expone acerca de la empresa en estudio el **problema general**, ¿Qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?, seguidamente los **problemas específicos** ¿Qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?, ¿Qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?, ¿Qué relación existe entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?.

El presente trabajo se justificó desde los siguientes aspectos, teórico, metodológico, práctico y social; desde la **justificación teórica** se utilizó la teoría de Frederick Herzberg la teoría de los 2 factores y la teoría de Abraham Maslow la teoría de las necesidades para la variable rotación de personal y modelo teórico de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans para la variable rendimiento laboral, el estudio en su **justificación metodológica** se realizó instrumentos para medir la relación que existe entre la variable rotación de personal y la variable rendimiento laboral los cuales fueron puestos a juicio de expertos antes de ser aplicados, se verificó la validez y confiabilidad de los mismos. Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos pudiendo determinar el grado de correlación que tienen la rotación de personal y rendimiento laboral que existe en la empresa. Para la **justificación práctica** se pondrá a disposición de los gerentes para la mejora en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021, para poder aplicar las estrategias que permitan poder revertir la situación y esta no afecte de forma negativa el rendimiento laboral en la empresa. En tanto para la **justificación social** el estudio permitió la comprensión de la rotación de personal y rendimiento laboral en el

Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021, dando la importancia debida al rendimiento laboral del personal en su centro de trabajo logrando la satisfacción de los trabajadores y podrá ser de utilidad a los gerentes de la empresa.

Por otro, lado, como **objetivo general** es determinar la relación que existe entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021, precedido por los siguientes **objetivos específicos**, determinar la relación que existe entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Determinar qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Determinar la relación que existe entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.

En relación con lo antes expuesto para la solución al problema general del presente estudio, se planteó como **hipótesis general** Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. En tal sentido se plantean las **hipótesis específicas** (H1) Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. (H2) Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. (H3) Existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación realizada hace alusión a los antecedentes de estudios realizados que abordaron los temas en la presente investigación, es así que, en un **escenario internacional**, Kim (2017) en su artículo, cuyo objetivo principal fue investigar los efectos del compromiso laboral en las relaciones entre los recursos del trabajo y el rendimiento laboral y la intención de rotación en las organizaciones coreanas. Utilizó las ecuaciones estructurales (SEM) como modelo, los resultados de la investigación mostraron el efecto directo y positivo de los recursos laborales sobre el compromiso laboral fue estadísticamente significativo ( $\gamma_{11}=0,73$ ,  $t=10,63$ ). El impacto directo y positivo del work Engagement sobre el rendimiento laboral fue estadísticamente significativo ( $\beta=.61$ ,  $t=10.51$ ). El impacto directo y negativo del compromiso laboral sobre la intención de rotación fue estadísticamente significativo ( $\beta_{31}=-,39$ ,  $t=-6,85$ ), El impacto mediador del compromiso gremial en la interacción entre los recursos laborales y rendimiento gremial ha sido estadísticamente relevante ( $SPC=.44$ ,  $t=7.85$ ). Además, el impacto mediador del compromiso gremial relacionadas entre los recursos laborales y el fin de rotación ha sido estadísticamente relevante ( $SPC=-0.28$ ,  $t=-5.98$ ).

De acuerdo con lo manifestado por Koszela (2020) en su artículo, cuyo objetivo se centró en poder comprobar el impacto de la rotación de personal tanto en la motivación laboral como en el rendimiento del trabajo de los empleados en el sector de las TI, fue un estudio de correlación en el que se calculó el coeficiente de correlación. Se muestran en los resultados que la motivación en el trabajo esta correlacionada de forma estadística significativa con el rendimiento laboral arrojando el resultado de la correlación  $p<0.01$  la correlación es positiva, que significa que el aumento de un factor provoca la disminución de otro. La rotación voluntaria del personal es un moderador de la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo siendo un moderador estadísticamente significativos  $F(3.142) =5,66$ ,  $p<0,001$ . El aumento de la rotación de personal conduce a una reducción del impacto positivo de la motivación laboral en el rendimiento laboral.

Para Campos (2018) respecto su investigación, como objetivo de la investigación ha sido decidir la relación que tenía la rotación y desempeño laboral de los expertos de enfermería y un instituto especializado en oftalmología. El

estudio ha sido correlacional, prospectivo de corte transversal, según los resultados de correlación en medio de las magnitudes de rotación y manejo gremial, presentando un total p-valor de 0.511 (mayor a 0.05) y un coeficiente de correlación de 0.127 (r entre 0.10 y 0.19 correlación bastante débil) Por consiguiente no existió suficiente prueba estadística para asegurar una interacción entre rotación y desempeño laboral.

Para Macario (2018) su investigación rotación de personal y clima organizacional, el objetivo fue determinación de nivel de clima organizacional y rotación de personal en los trabajadores a nivel operación y administración de una empresa importadora que distribuye vidrios, la investigación fue de tipo descriptiva cuantitativo, obteniendo los siguientes resultados, respecto a la rotación interna y como oportunidad de incremento evaluada en el clima organizacional al 45.9% indica no estar de acuerdo por consiguiente es relevante para el presente análisis. En relación a la ejecución con el clima organizacional universal se puede indicar que en los componentes de organización se tiene el 97.2% que es positivo, la comunicación y cohesión con 91.39% conveniente; en la soberanía está establecido con 94.42% como positivo; en tanto la presión un 15.95% lo dicen de manera no conveniente.

Para Cantos et al., (2017) el índice es elevado sobre la rotación de personal y que tuvo como incidencia respecto al ambiente gremial en la planta empacadora Cashrimp s.a.", el propósito de la indagación ha sido examinar que incidencia en el elevado índice de rotación de personal se tiene en la organización y su ambiente laboral. El diseño no empírico tipo detallado ha sido usado, con un enfoque mixto, que es cualitativo y cuantitativo. Según los resultados que se obtuvieron por los trabajadores, un 36% señaló que, con base al contrato, la rotación del personal a destajo de la planta empacadora Cashrimp S.A. El 15% comparte que en funcionalidad ha sido por una coordinación administrativa, en tanto un 16% señaló que es por problema con los compañeros y jefes, lo demás que suma un 17 % consideró por condiciones de trabajo y salarios brindados por la empresa. En relación con el cumplimiento por parte de la empresa el 65% de trabajadores indicaron que la empresa si cumplió con lo ofrecido de acuerdo a contrato, la otra parte que es un 35% indicó que no se cumplió con lo ofrecido. De acuerdo con los

resultados dieron un porcentaje del 61% de los trabajadores que fueron encuestados indicaron que su jefe inmediato no tuvo buena coordinación, un 20% indicaron que no era apto para el puesto y un 19% considera que su líder inmediato es un óptimo jefe.

Para Acuña (2017), respecto a su investigación, cuyo objetivo de la investigación fue decidir la interacción que esta en medio de las variables de rotación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Roky's, lapso 2017, investigación Tipo aplicada, diseño no experimental transversal, grado descriptivo correlacional, procedimiento hipotético deductivo, se obtuvieron los próximos resultados La correlación Rho de Spearman es 0.594 para las dos variables y esta especificada como Correlación positiva considerable, del mismo modo se tiene una significancia de 0.002 que es menor a 0.05 lo cual involucra que se debería rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna; o sea se demostró como verdadera la Hipótesis general: Hg: Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017. Poseen una fuerte relación ya que cuanto más baja sea la rotación y retengan los talentos de la empresa y el desempeño laboral será eficiente, al conseguir los metas requeridos de la empresa va a ser rentable.

Para Omar (2012) desarrolló su investigación por medio de 3 etapas metodológicas, los ajuste analizados fueron los próximos: Chi cuadrado relativo (CMIN/DF), índice de bondad de ajuste (GFI), índice comparativo de Bentler (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI) y error de aproximación de la raíz cuadrada media (RMSEA). Asimismo, en este periodo se analizó la confiabilidad de los recursos determinados por medio del cálculo de coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach), y la validez discriminante, por medio del cómputo de coeficientes de correlación entre los elementos de la escala y medidas de justicia organizacional, estrés gremial, personalidad y satisfacción laboral. Se analizaron los 3 componentes CCP-Interpersonales, CCP-Organizacionales, CCP-Antiproductivos. Para todos dichos 3 componentes fueron contabilizados los coeficientes de consistencia interna alpha de Cronbach ( $\alpha$ ), en sintonía con las recomendaciones de los especialistas (Nunnally & Bernstein, 1994), brindaron valores mejores a 0.80. Las dimensiones de CCP muestran correlación positiva y significativa entre sí, lo

que es esperable en el tamaño en que componen las magnitudes de un mismo constructo (CCP en el sitio de trabajo). Simultáneamente, las 3 facetas de los CCP se vinculan de manera negativa con la satisfacción laboral, las percepciones de justicia, la afectividad positiva, la satisfacción con la vida y de manera positiva, el estrés por sobrecarga laboral y con la afectividad negativa.

Desde un **escenario nacional**, Acuña (2021), tuvo como fin establecer en su averiguación el parentesco de administración de gestión y rotación del personal, esta averiguación se hizo con una aplicación cuantitativa y su diseño ha sido no empírico correlacional y de corte transversal. Relacionadas con la sociedad entre los dos temas, el coeficiente sube a 0,901 con una significancia de 0.000, es decir,  $<0.05$ , asumiendo así la premisa alterna que instituye la interacción es significativa entre la rotación del personal y administración administrativa.

Calderón (2019), en su indagación poseía la finalidad la decisión de interacción existente entre engagement gremial y la rotación de personal del área administrativa en una compañía consultora, Ate, 2019, siendo un diseño no empírico de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y grado correlacional. Este estudio de correlación de Rho de Spearman se garantiza la realidad de la relación a lo largo de las 2 variables, debido a que se logró un coeficiente de correlación de 0.616 con lo cual muestra que es positiva moderada.

Figueroa (2021) en su indagación concluyó como fin la interacción existente entre rendimiento gremial y motivación del personal de ventas, la indagación es de tipo elemental, corte transversal de diseño no empírico con enfoque cuantitativo cuya metodología en la averiguación es hipotético deductivo. Se hizo el cálculo con costo de grado de significancia igual a .000, resultado menor que 0.05, lo que sugiere existente interacción en medio de las cambiantes, asimismo, al comprobar el costo de la correlación de la prueba de Rho Spearman, el calculado valorado ha sido de 0.453, lo que indicando la realidad de interacción moderada de fiabilidad en medio de las cambiantes.

Olavarría (2018) cuya indagación tuvo objetivo indicar la interacción entre la rotación de personal y motivación gremial en la organización Kuehne- Nagel en su operación logística universal del departamento de Lima en el año 2017. Asimismo,

tuvo un enfoque cuantitativo – no empírico de diseño correlacional, se observaron los coeficientes de Rho de Spearman que es de 0,717; esto quiere decir existente una interacción entre moderada e intenso. El grado de significancia es menor que 0.05 ( $p=0.000<0.05$ ), esto indicaría el rechazo de la hipótesis nula y de esta forma dar como aceptada la hipótesis alterna, con lo cual se concluyó que la motivación gremial se relaciona de manera significativa con la rotación de personal en la compañía Kuehne- Nagel de operación logística universal en el departamento de Lima en el año 2017.

Westfalia (2020), tuvo de objetivo indica la relación de la rotación y el clima laboral de personal operativo de una empresa retail en Lima 2019. El estudio fue correlacional no experimental, en los resultados las correlaciones del clima laboral y rotación de personal nos da valores que muestran la relación negativa considerado entre las variables ( $r=-0,739$ ;  $sig=0.000$ ), sobre a la hipótesis general considerado bajo el nivel del 5% que no se acepta la conjetura nula y es aceptada la premisa alterna. De esta forma se concluyó en tal sentido se confirma por las pruebas no paramétricas de Spearman.

La variable **rotación de personal** en el desarrollo de la investigación presente se sustentó en las teorías que a continuación se mencionan; la teoría de Herzberg (1959) citado por (Olaya y Chavarro, 2013), esta teoría se explica como una Teoría Motivadora-Higiénica o **Teoría de los 2 Factores**. Denominados factores higiénicos se relacionan con aquellos factores que explican los alrededores del trabajo, entre las que se tienen la administración de la compañía y política, las condiciones de trabajo y supervisión técnica. El segundo factor viene a ser el motivador estos están ligados al empleo, como lo son la realización, el reconocimiento y la promoción.

Otra teoría fundamental para la presente investigación es la teoría de las necesidades de Maslow (1954) citado por (Olaya y Chavarro, 2013), esta teoría nos indicó que lo que hace que los hombres lleguen a actuar y mostrar cierta conducta viene de adentro de él, en esta teoría radica en que se jerarquiza las necesidades del hombre mostrándolas en una forma piramidal que se dividen en dos categorías, como lo son las necesidades primarias aquellas que siempre estarán presentes en el trascurso de la vida del ser humano, entre las que están el alimentarse, el



descanso, abrigarse, deseo sexual, la seguridad. La segunda son las necesidades secundarias dentro de las cuales se tienen a las sociales, de estima y la autorrealización de acuerdo con lo sostenido por Maslow a medida que el hombre lograba cubrir una necesidad básica prosigue con las siguientes haciendo que éste se llegue a motivar y empiece a actuar.

La presente variable contó con los siguientes enfoques conceptuales de los autores quienes nos dan a conocer la conceptualización de la variable rotación de personal, es así que tenemos a Robbins S. (2009), quien manifiesta “La rotación del personal es la desvinculación laboral voluntaria o involuntaria del trabajador hacia la organización, pudiendo llegar a ser un problema, puesto que tal situación generará el aumento de costos por conceptos de reclutamiento, selección, capacitación y trastornos laborales ello no se puede llegar a eliminar más aún se puede minimizar enfatizando acciones para evitar la desvinculación laboral en aquellos empleados que cuentan con un alto nivel en su rendimiento y de los más difíciles en reemplazar.

Según la terminología de rotación de personal es utilizada para definir la variación entre el ambiente y el personal en la organización en la que se desenvuelve, lo cual en la presente definición nos deja claro que la desvinculación de individuos entre la empresa y su ambiente está determinada por la proporción de trabajadores que se retiran de una empresa de manera voluntaria o no. (Cusacani, 2017).

La búsqueda de nuevos horizontes y atractivos o estímulos económicos y profesionales en pro de mejora de un crecimiento a nivel personal y profesional es algo inherente al ser humano y enmarca varios aspectos beneficiosos para el afianzamiento profesional del individuo. (Mendoza y Vásquez, 2018)

Según Osorio (2018) definió sobre la rotación de personal como el número de individuos retirados de una empresa por propia elección o del empleador teniendo presente que las razones tienen la posibilidad de ser internas o externas. Asimismo, se debe considerar que las persona que deciden retirarse por motivos externos generalmente es por mejoría laboral y/o crecimiento a nivel profesional. Respecto a las internas generalmente es por una reorganización en la empresa,

conflictos o por bajo rendimiento del trabajador, es importante identificar la naturaleza para poder elaborar una estrategia.

Zimmermann (2010) citado por Trelles (2019) “Es un indicador el cual se mide de manera anual que porcentaje de la fuerza gremial se retira de la compañía sea por motivos voluntarios o involuntarios”

Con respecto a la variable **rendimiento laboral** el modelo teórico planteado por Koopmans (2014) citado por Gabini (2018) plantea una variable multidimensional y evaluable, el cual está conformada por factores o dimensiones que son rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes.

Así tuvimos el rendimiento en la tarea tiene como grado en que un trabajador muestra sus competencias en las actividades reconocidas y esto contribuye al técnico de la empresa directa o indirecta. Como también el rendimiento en el contexto que determinado como un comportamiento individual el cual es discrecional, extra-papel, explícitamente que es reconocido por el sistema de recompensa, asimismo es promovido por un efectivo funcionamiento de la empresa. Por último, los comportamientos laborales contraproducentes que en concepto son los comportamientos antisociales que se ejecutan por los trabajadores en el sitio de trabajo, incumplen reglas de la organización y van contra la buena voluntad de la compañía y los miembros.

También se contó con el modelo teórico de Borman y Motowidlo (1993) dice que las magnitudes indicadas tienen la posibilidad de ser agrupadas en 2 componentes dentro del rendimiento gremial: rendimiento en la labor y el en el entorno. Se ha descrito como comportamiento con contribución directa o de forma indirecta en apoyo psicológico y ambiente social de una empresa que debería estar en funcionalidad el núcleo técnico. Como ejemplo de ocupaciones contextuales, la persistencia, el apoyo, el voluntarismo, la cooperación y el consumir la regla. Las actividades de tarea normalmente se diferencian en función según el tipo de trabajo, respecto a las contextuales las actividades son comunes para los trabajos.

La presente actividad de Rendimiento laboral se constituyó como uno de los aspectos explorados del campo psicológico de las organizaciones. Por otra parte,

esta disciplina en inicio de su historia y los últimos años ochenta tiene diferentes investigaciones que determinan el desempeño laboral en forma no diferenciada, eficiencia y producción de los trabajadores. En tanto, en presencia de una óptima diferenciación en los términos de definición del término llevando a que los ubique de forma de definir el análisis. (Gabini y Salessi, 2016).

Como intentos iniciales del concepto desarrollado por Murphy (1991). En tanto la productividad se comprende en la producción real, costos de materiales y costo humano en relación con su alcance. En tanto, el rendimiento laboral involucra comportamientos en orientación de desarrollo asociados en el trabajo y a la persona.

(Campbell et al., 1991) los mencionados hicieron mejoras en el conocimiento de Murphy. La presente investigación permitió desarrollar modelos factoriales de rendimiento laboral el cual incorporan grupos de indicadores, varias corresponden a comportamiento específico para tareas técnicas en el área del trabajo y otras que están asociadas a tareas que dan soporte a la empresa. De forma particular, el comportamiento que va más allá de las funciones del trabajo que han identificado de diferentes formas, como los comportamientos prosociales, comportamiento de rol, actitud ciudadana organizacional o también llamada desempeño contextual (Borman y Motowidlo, 1993).

Con respecto a la variable rendimiento laboral el modelo teórico planteado por Koopmans (2014) citado por Gabini (2018) planteó una variable multidimensional y evaluable, el cual está conformada por factores o dimensiones que son rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes.

Según Waldman (1994) citado por Palmer (2019), manifestó que en las organizaciones se hace evaluaciones respecto a la efectividad de los trabajadores relacionadas con los resultados alcanzados. Por consiguiente, se ha podido mencionar que medir el rendimiento es sinónimo de cuantificar lo cual el trabajador ha llevado a cabo y la evaluación se basa en dedicar un costo de dicha medida cuantificada del rendimiento.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de Investigación**

En la investigación fue de tipo básica y se analizaron las diversas teorías y modelos teóricos sobre rotación de personal y rendimiento. Este tipo de investigación tuvo como objetivo, generar resultados que pudieron contribuir y reforzar el conocimiento, recolectando información del entorno en pos de mejora del saber. (Figueroa, 2020)

Diseño de investigación, el presente estudio fue considerada no experimental, debido a que no se manipularon de forma deliberada las variables ni se influyó en ninguna de ellas, es de corte trasversal también debido a que se recabó la información en un momento específico para dar pase al detalle de las variables y describir su interrelación en un momento específico. (Figueroa, 2020)

El enfoque del presente estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la recolección de datos para poder probar las hipótesis que se plantean en la investigación tomando como base la medición numérica y los análisis estadísticos. (Hernández y Batista, 2014)

El grado de la presente investigación ha sido correlacional debido a que lo cual se buscó es conocer la correlación que existe en medio de las variables en análisis aportando de esta forma información explicativa. (Sampieri et al. 2014)

#### **3.2. Variables y operacionalización**

En la presente investigación se identificaron dos variables, rotación de personal y rendimiento laboral que son de naturaleza cualitativa, por lo que se procede a su operacionalización para poder medirla.

##### **Variables 1. Rotación de personal**

###### **Definición conceptual**

De acuerdo a lo sostenido por otros autores, la rotación de personal en función al término de la relación laboral y las causales que la generarían (voluntaria o no),

como lo sostenido por Robbins S. (2009), quien manifiesta “La rotación del personal es la desvinculación laboral voluntaria o involuntaria del trabajador hacia la organización, pudiendo llegar a ser un problema, puesto que tal situación generará el aumento de costos por conceptos de reclutamiento, selección, capacitación y trastornos laborales ello no se puede llegar a eliminar más aún se puede minimizar enfatizando acciones para evitar la desvinculación laboral en aquellos empleados que cuentan con un alto nivel en su rendimiento y de los más difíciles en reemplazar.

### **Definición operacional**

La variable de rotación de personal se operacionalizó de acuerdo con las siguientes dimensiones: Rotación voluntaria y Rotación involuntaria.

### **Dimensión 1. Rotación voluntaria**

Se revisa el postulado de Chiavenato (2011), para la definición de los indicadores de la variable rotación del personal, en su dimensión factores de rotación del personal que de forma voluntaria rotan, también conocida como no provocada que ocurre independientemente de los objetivos de la organización, de esta forma el trabajador toma la decisión de carácter unilateral de retirarse de la empresa.

### **Indicador 1. Desarrollo profesional**

Proceso constante en el que se muestra un alto compromiso del trabajador consigo mismo en el día a día, siendo el resultado de una proyección de la carrera en el que se abarcan aspectos importantes para poder obtener los objetivos propuestos.

### **Indicador 2. Relación – Jefatura**

Relacion de coordinar, dirigir, supervisar, orientar y evaluar las tareas que desarrolla la dirección.

### **Indicador 3. Ambiente laboral**

Factores que intervienen en el confort de los trabajadores, así como el trato que se mantiene con el resto del equipo y sus líderes. También, la cultura corporativa

#### **Indicador 4. Condiciones de trabajo**

Medida de esfuerzo que realizan los trabajadores vinculada al entorno laboral que es referido a la calidad, la limpieza de la infraestructura y la seguridad, también la existencia de otros factores que incurren en la salud y bienestar del trabajador.

#### **Indicador 5. Cultura de la empresa**

Funcionamiento interno, de creencias, reglas, valores y la manera de llevarlos a cabo, que es lo cual realmente diferencia a una empresa.

### **Dimensión 2. Rotación involuntaria**

También en la teoría de Chiavenato (2011), la rotación de personal involuntaria también conocida como rotación provocada, se en la empresa cuando se tiene como objeto la mejorar del potencial humano que decide cambiar sus recursos humanos por otros aumentando la calidad que encuentran en el mercado.

#### **Indicador 1. Funciones y políticas**

Los pilares de las políticas para permitir tomar decisiones y para poder realizar acciones, estas ayudan en la coordinación de planes para que exista coherencia de las acciones, permitiendo a los trabajadores la toma de una decisión similar en una situación parecida. (Charca y Palomino, 2016 citado por Huamaní, 2019)

Mientras que las funciones son las responsabilidades de que cada trabajador debe cumplir. (Dessler, 2011 citado por Huamaní, 2019)

#### **Indicador 2. Valores empresariales**

Son aquellos elementos propios de la empresa, estos se definen tomando las características de la misma, así como entorno en que se desarrolla también considera a su público objetivo, así como sus costumbres, esta deberá decidir cada uno de sus valores considerando la perspectiva de cómo quiere ser vista por el rubro en el que se desenvuelve. (Torreblanca, 2015 citado por Huamaní, 2019).

### **Indicador 3. Comportamiento ético**

La ética está referidas a normas o estándares que serán utilizados por las personas para poder guiar su conducta, ya que ello implica una serie de situaciones, que a su vez tienen repercusiones de bienestar o positivas como negativas para la sociedad. (Dessler y Varela, 2011 citados por Huamaní, 2019). En tanto las decisiones que deba tomar el trabajador en su día a día se encontrarán sometidos a dilemas éticos los cuales deberán enfrentarse basados en la formación en valores con las que cuente cada uno.

### **Indicador 4. Término de contrato**

Sobre los contratos que están a plazo fijo o aquellos sujetos a modalidad, cuentan con una fecha de término de acuerdo con lo indicado en el Artículo 53 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estos pueden llevarse a cabo cuando el mercado o las necesidades en la producción de la empresa así lo requieran, es así como una vez cubierta la necesidad se toma la decisión de no renovación de contrato siendo esa una decisión de la empresa.

### **Indicador 5. Falta grave**

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 25 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral la falta grave es aquel caso realizado por los trabajadores de sus tareas establecidos en el contrato suscrito con su empleador teniendo como consecuencia la no continuidad de la relación laboral. Dentro de lo tipificado como una falta grave se considera a lo siguiente, el incumplimiento de las obligaciones laborales como resistencia a ordenes en labores, el no cumplimiento del reglamento de seguridad y salud industrial o del reglamento interno de trabajo, bajo rendimiento deliberado y reiterativo en las labores, apropiarse de bienes del empleador.

### **Escala de medición**

Escala de medición ha sido la escala ordinal.

## **Variables 2. Rendimiento laboral**

### **Definición conceptual**

El rendimiento laboral es un producto de la labor de un solo trabajador o de un grupo de trabajadores. (Gabini y Salessi, 2016).

### **Definición operacional**

En tanto para la variable rendimiento laboral se operacionalizó de acuerdo al modelo teórico de Koopmans (2014), dimensiones que son tres: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente.

### **Dimensión 1. Rendimiento a la tarea**

Para la variable rendimiento laboral consideraremos el modelo teórico de (Koopmans, 2014 citado por Gabini, 2018), en el que mencionan que esta variable se compone de la dimensión de rendimiento en la tarea que se orienta al desempeño del trabajador demostrando sus competencias para poder desarrollar sus labores.

### **Indicador 1. Competencias**

Las competencias vienen a ser los conocimientos, habilidades, capacidades y valores con los que cuenta cada persona. (González y Wagenaar, 2006 citado por López, 2016)

### **Indicador 2. Desempeño**

Desde otro punto de vista es como se muestran las aptitudes del trabajador en cuanto a habilidades y destrezas en el centro de labores lo que lo conlleva a resultados más eficientes y es medido de forma individual de acuerdo al esfuerzo que realiza cada trabajador. (Acosta, 2018 citado por Mamani y Cáceres, 2019)

### **Dimensión 2. Rendimiento en el contexto**

Para la variable rendimiento en el contexto consideraremos el modelo teórico de (Koopmans, 2014 citado por Gabini, 2018), que se determina por las conductas individuales discrecionales, que es reconocido y recompensado por su trabajo así



mismo este rendimiento es promovido por un efectivo funcionamiento de la empresa.

### **Indicador 1. Comportamiento individual discrecional**

Los comportamientos discrecionales no solo marcan el servicio, además la trayectoria de la empresa y sus proyecciones Smith, Organ y Near (1983) que si una empresa es dependiente únicamente de sus historias de comportamiento pre-escrito del sistema frágil. Se debe entender que la verdad es que los individuos manifiestan sus temores, satisfacción, motivaciones y sus frustraciones a través de las acciones que realizan a diario, teniendo todo ello como base, provoca que las empresas se fortalezcan, si la conducta es de ayuda o fallezcan si la conducta es en oposición a las reglas y los métodos que rige una empresa.

### **Indicador 2. Sistema de recompensa**

El sistema de recompensa tiene como función principal dirigir el comportamiento de los trabajadores, de esta forma es como se manejan los incentivos (recompensas o incentivos para fomentar ciertos comportamientos), los sistemas de recompensas impulsan a la persona a trabajar en pro de la organización. (Chiavenato, 2000).

### **Indicador 3. Efectivo funcionamiento de la empresa**

El efectivo funcionamiento de una organización depende mucho de la estructura bajo la cual se sostengan las distintas tareas y en cómo estas se puedan coordinar, la estructura sigue a la estrategia la cual no se debe descuidar, esto al decidirse por una estrategia nueva que implica que se tienen factores importantes tales como las finanzas, tecnología, infraestructura y otros aspectos. (Mintzberg, 1984 citado por Esquiaqui y Escobar, 2012).

### **Dimensión 3. Comportamiento contraproducente**

Para la variable comportamiento contraproducente consideraremos el modelo teórico de (Koopmans, 2014 citado por Gabini, 2018), que son descritos como los comportamientos ejecutados por los trabajadores en el lugar de trabajo y que van contra la buena voluntad de la empresa y quienes la componen.

### **Indicador 1. Comportamientos antisociales**

Una vez que se habla de comportamiento antisocial se refiere al conjunto de conductas que infringen las normas o leyes establecidas, en esta situación en la empresa. (Peña y Andreu, 2016)

### **Indicador 2. Incumplimiento de normas**

El cumplimiento de una norma viene asociado a los beneficios que las personas puedan obtener de ella como el que permita la satisfacción de necesidades, otro de los motivos es la costumbre y un tercer motivo es que la norma sea legítima y se cree firmemente en que debe ser acatada por ellos. (Weber, 1944, citado por Oceda y Fernández-Dols, 1988, citado por Muñoz, 2016)

### **Escala de medición**

Escala de medición ha sido la escala ordinal

### **3.3. Población, muestra**

#### **Población**

Según fundamenta Lerma (2016), es una secuencia de cosas, personas o documentos que entienden cualidades semejantes y que en una averiguación son fuente de información. Por tanto, en la investigación, la población estuvo integrada por 31 trabajadores que laboran en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021, trabajadores del área operativa con experiencia de 2 años a más en servicios de Mantenimiento, el cual facilitaron la información correspondiente a ambos temas tratados.

Criterios de integración, las personas que pertenecen al análisis son la integridad poblacional estipulada en la indagación, o sea persona que laboran dentro del sitio de análisis.

#### **Muestra**

Fue el mismo total de la población por ser pequeña, en tanto se realizó la recolección de datos a los 31 trabajadores del Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.

Instrumento utilizado para la presente investigación sometido a juicio experto, para que de esta manera se tenga validez previamente será revisada para su aprobación.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo constituida por los trabajadores del Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

En los datos obtenidos, ha sido fundamental usar diversas técnicas, para lo cual, el investigador, empleó la técnica de la encuesta. Toscano (2018), sostuvo que la encuesta se basa en un conjunto de cuestiones que refieren un asunto específico. En la investigación, los datos conseguidos de los 31 trabajadores fueron procesados con procedimientos estadísticos.

### **Instrumentos de recolección de datos**

El cuestionario es el instrumento usado, conformado por 31 preguntas que se realizaron a los indicadores presentados de las variables. Asimismo, el cuestionario fue de tipo Likert y se pudo medir mediante la escala ordinal – razón, siendo de utilidad para obtener la información requerida y útil para el banco de datos.

### **Validez**

La validez se concluyó por medio de juicio de profesionales. Bernal (2016) menciona que la validez está definida en el tamaño en que los resultados concuerden con la verdad que se estudia, así como su poder de especificación y predicción. Para evaluar la validez se procede a comparar los resultados obtenidos con los que ofrecen otros cuestionarios o pruebas, reconocidos como idóneos para tal efecto. La validez es un dato empírico que permite la elaboración de un buen diagnóstico o de una previsión.

## **Confiabilidad**

La consistencia interna del instrumento se determinó mediante una prueba piloto y se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.863 para la variable de rotación de personal y 0.709 para la variable rendimiento laboral, esto nos indica que nuestro instrumento tiene apreciación de “Muy buena” y “Respetable” respectivamente, según de Vellis (1991). La confiabilidad según Bernal (2016) de un cuestionario tiene relación con la consistencia de las puntuaciones, conseguidas por las mismas personas, una vez que se les revisa en diversas situaciones con los mismos cuestionarios, y cita a Mc Daniel y Gates que dicen que "es la capacidad del mismo instrumento para generar resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez; en situaciones tan parecidas como sea viable"

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó las coordinaciones con el gerente Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona 2021 para aplicar el instrumento. Asimismo, se hizo las coordinaciones solicitando los correos y números de teléfonos de los trabajadores para que se facilite el envío y entrega de información, a través de formularios Google que se les hará llegar por las diferentes plataformas debido a la coyuntura actual, que no fue posible realizarlo de manera presencial.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se usó la estadística descriptiva e inferencial el cual se utilizó gráficos estadísticos, como además la estadística inferencial por medio de pruebas de contrastación de premisa. Con el objetivo de poder procesar la información obtenida y obtener respuestas a las cuestiones de indagación, así como aprobar o rechazar las hipótesis planteadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación estuvo encaminada bajo los principios éticos que rigen la investigación de la Universidad Privada César Vallejo, que se desarrolló en el marco legal actual a fin de proporcionar una información veraz. Asimismo, el objetivo de este estudio estuvo centrado en las personas aplicando el principio ético, la verdad,

confidencialidad de datos, justicia y no el plagio el respeto a las personas en su integridad.

Para la presente investigación se empleó como referencia libros, tesis, informes científicos, citadas de acuerdo al formato APA, respetando los derechos de sus autores y de las fuentes utilizadas, como señala la resolución del consejo universitario N°0126-2017/UCV y el Código Nacional de la Integridad Científica de CONCYTEC, quien guía en el establecimiento de infracciones, normas de conducta y sanciones para toda persona natural o jurídica que realiza investigación científica, innovación tecnológica en territorio de nuestro país.

## IV. RESULTADOS

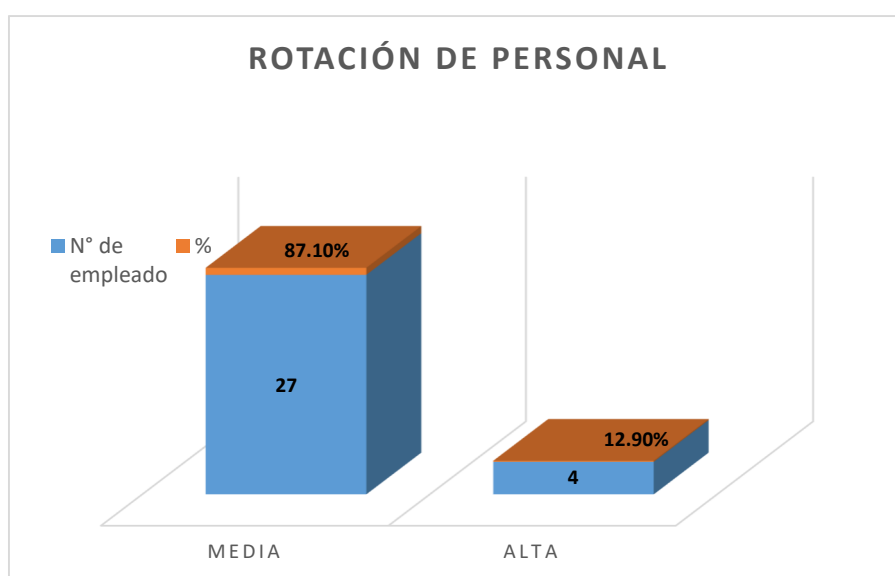
### 4.1 Análisis cuantitativo – Descriptivo

Variable de Rotación de personal

**Tabla 1.** Diagrama de barras de Rotación de personal - Variable

Rotación de personal	N° de empleados	%
Alta	4	12.90%
Baja	0	0.00%
Media	27	87.10%
Total general	31	100.00%

**Figura 1.** Diagrama de barras de Rotación de personal – Variable



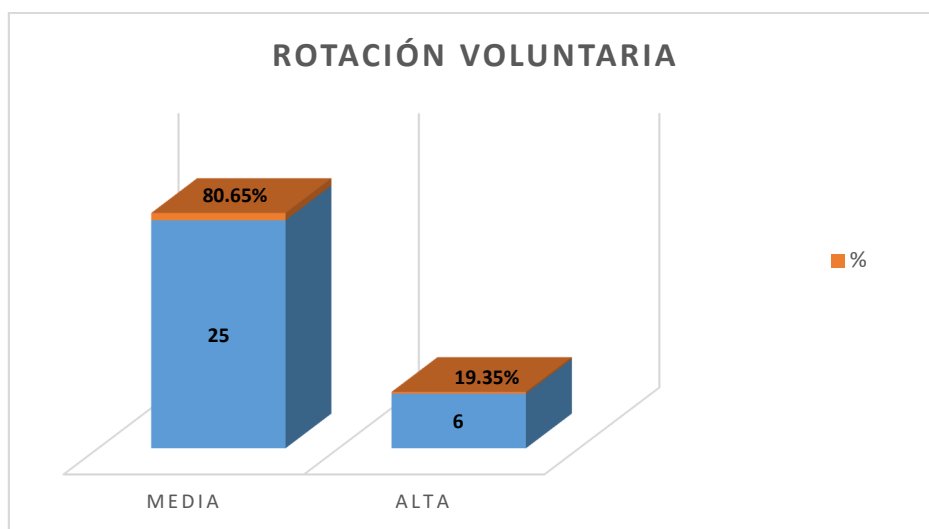
En la tabla 1 y figura 1, se observa que la variable rotación de personal es media de acuerdo con el 87.10% de las personas encuestadas, en tanto el 12.90% consideraron que es alta y 0% de los encuestados consideraron que es baja.

Dimensión Rotación voluntaria

**Tabla 2.** Distribución de frecuencia de la rotación voluntaria

Rotación voluntaria	N° de empleados	%
Alta	6	19.35%
Baja	0	0.00%
Media	25	80.65%
Total general	31	100.00%

**Figura 2.** Diagrama de barras de rotación voluntaria – Dimensión



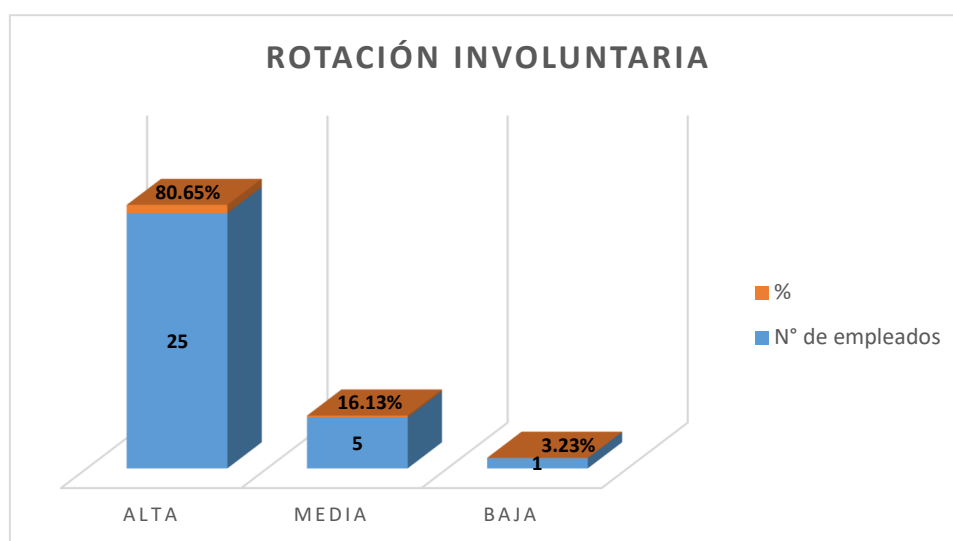
En la tabla 2 y figura 2, se puede observar que la rotación voluntaria es media con un 80.65%, y para el 19.35% consideraron que es alta.

#### Rotación involuntaria – Dimensión

**Tabla 3.** Distribución de frecuencia de la rotación involuntaria

Rotación involuntaria	N° de empleados	%
Alta	25.00	80.65%
Baja	1.00	3.23%
Media	5.00	16.13%
Total general	31	100.00%

**Figura 3.** Diagrama de barras de rotación involuntaria – Dimensión



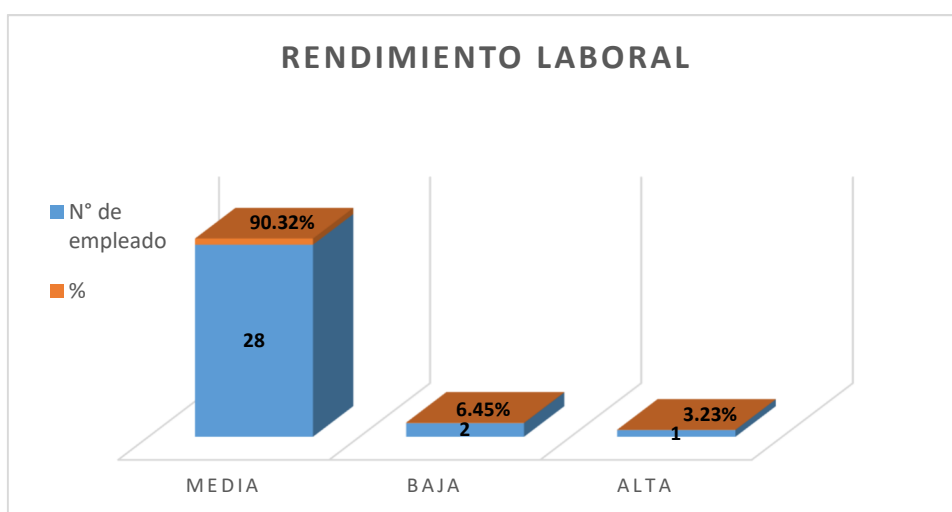
En la tabla 3 y figura 3 se aprecia que el 80.65% de los encuestados que hay una alta rotación involuntaria, en tanto que un 16.13% considera que es media y un 3.23% que consideran que es baja.

#### Variable de Rendimiento laboral

**Tabla 4.** Distribución de frecuencia de rendimiento laboral

Rendimiento laboral	N° de empleados	%
Alta	1	3.23%
Baja	2	6.45%
Media	28	90.32%
Total general	31	100.00%

**Figura 4.** Diagrama de barras de rendimiento laboral – Variable



En la tabla 4 y figura 4 se aprecia que la variable rendimiento laboral de acuerdo al 90.32% de los encuestados tiene un nivel medio mientras que para un 6.45% de los encuestados considera que tiene un nivel bajo y 3.23% lo consideran como alto.

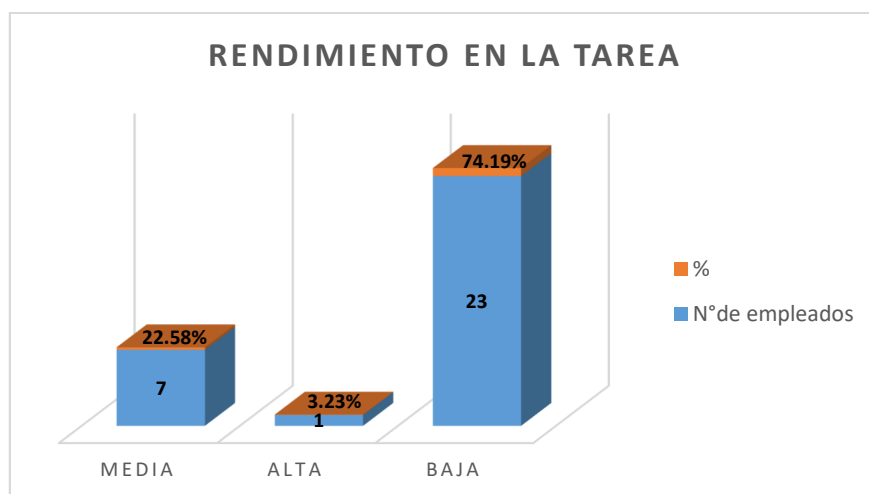
#### Dimensión Rendimiento en la tarea

**Tabla 5.** Distribución de frecuencia de rendimiento en la tarea

Rendimiento en la tarea	N° de empleados	%
Alta	1	3.23%
Baja	23	74.19%
Media	7	22.58%
Total general	31	100.00%



**Figura 5.** Diagrama de barras de rendimiento en la tarea



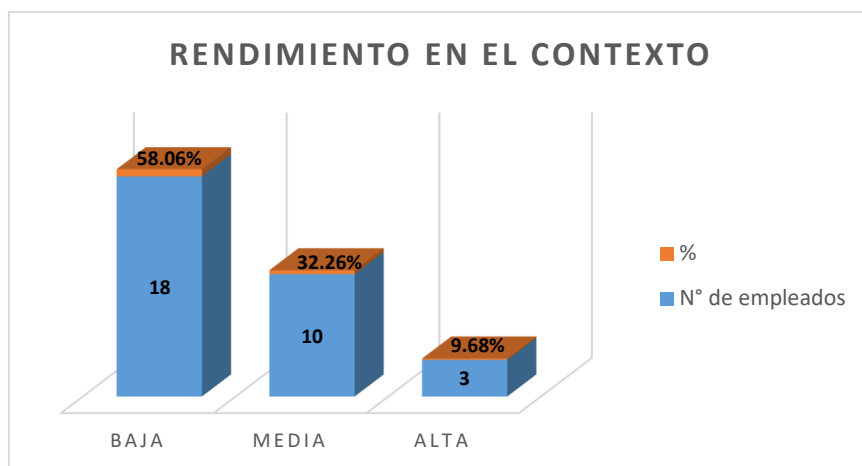
En la tabla 5 y figura 5 se puede observar que la dimensión rendimiento en la tarea de acuerdo a los encuestados un 74.19 % considera que es bajo, en tanto que para un 22.58% la consideró que es medio y para el 3.23% la consideraron como alto.

#### Dimensión Rendimiento en el contexto

**Tabla 6.** Distribución de frecuencia de rendimiento en el contexto

Rendimiento en el contexto	N° de empleados	%
Alta	3	9.68%
Baja	18	58.06%
Media	10	32.26%
Total general	31	100.00%

**Figura 6.** Diagrama de barras de la dimensión rendimiento en el contexto



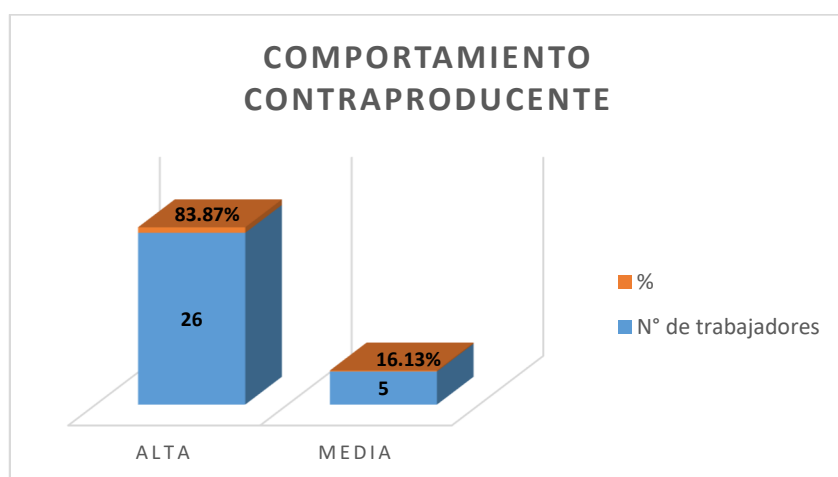
En la tabla 6 y figura 6 se aprecia que el 58.06% de las personas encuestadas la consideró como bajo mientras que para un 32.26% la consideró como media y el 9.68% la considero como alto.

#### Dimensión Comportamiento contraproducente

**Tabla 7.** Distribución de frecuencia de comportamiento contraproducente

Comportamiento contraproducente	N° de empleados	%
Alta	26	83.87%
Baja	0	0.00%
Media	5	16.13%
Total general	31	100.00%

**Figura 7.** Diagrama de barras de la dimensión comportamiento contraproducente



En la tabla 7 y figura 7 se puede observar que un 83.87% de los encuestados la considera como alto, mientras que un 16.13% la considera como medio.

#### 4.2 Análisis inferencial

Los coeficientes rho de Spearman, es una medida de correlación para cambiantes en un grado de medición ordinal, de tal modo que las personas, casos o unidades de estudio de la muestra tienen la posibilidad de ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes usados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por esos estudiosos que las piensan ordinales.

**Tabla 8.** Interpretación del coeficiente de correlación Rho Spearman.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Basado en modelo propuesto por Rebollar y Campos (2015)

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral  $\leq 0,05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alterna ( $H_1$ ). Si Sig. Bilateral  $> 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se Rechaza la  $H_1$ .

### **Prueba de hipótesis general**

$H_0$  = No existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

$H_1$  = Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

**Tabla 9.** Correlación entre Rotación de personal y Rendimiento Laboral

			<b>Correlaciones</b>	
			rotación de personal	rendimiento laboral
Rho de Spearman	rotación de personal	Coeficiente de correlación	1	-.412*
		Sig. (bilateral)	.	0.021
		N	31	31
	rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	-.412*	1
		Sig. (bilateral)	0.021	.
		N	31	31

En la tabla se refleja que un  $\text{sig}=0.021 \leq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo el grado de correlación fue de -.412 lo que se interpreta como Correlación negativa moderada.

### Prueba de hipótesis específica 1

H0 = No existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021. H1 = Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

**Tabla 10.** Correlación entre Rotación de personal y Rendimiento en la tarea

			<b>Correlaciones</b>	
			rotación de personal	rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	rotación de personal	Coeficiente de correlación	1	-.372*
		Sig. (bilateral)	.	0.039
		N	31	31
	rendimiento en la tarea	Coeficiente de correlación	-.372*	1
		Sig. (bilateral)	0.039	.
		N	31	31

En la tabla se observa un  $\text{sig}=0.039 \leq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir, que si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo, el grado de correlación ha sido de  $-0.372$  lo que se interpreta como Correlación negativa baja.

### Prueba de hipótesis específica 2

$H_0$  = No existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.  $H_1$  = Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

**Tabla 11.** Correlación entre Rotación de personal y Rendimiento en el contexto

			<b>Correlaciones</b>	
			rotación de personal	rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	rotación de personal	Coeficiente de correlación	1	-.540**
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	31	31
	rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	-.540**	1
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	31	31

En la tabla se observa una  $\text{sig}=0.002 \geq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. En tanto el grado de correlación fue de  $-0.540$  lo que se interpreta como correlación negativa moderada.

### Prueba de hipótesis específica 3

H0 = Existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021. H1 = Existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

**Tabla 12.** Correlación entre Rotación de personal y Comportamiento contraproducente

		Correlaciones		
		rotación de personal	comportamiento contraproducente	
Rho de Spearman	rotación de personal	Coefficiente de correlación	1	.538**
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	31	31
	comportamiento contraproducente	Coefficiente de correlación	.538**	1
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	31	31

En la tabla se muestra un  $\text{sig}=0.002 \leq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo, el grado de correlación fue de .538 lo que se interpreta como correlación positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

Para la investigación el objetivo general fue determinar la relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021. En base a los resultados obtenidos determinando que tiene un  $\text{sig}=0.021 \leq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo el grado de correlación fue de  $-0.412$  lo que se interpreta como Correlación negativa moderada. También se observa que la rotación de personal en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021, tiene un nivel medio de acuerdo con el 87.10% de las personas encuestadas, en tanto el 12.90% consideraron que es alta y 0% de los encuestados consideraron que es baja. En relación a los resultados obtenidos esta investigación no tiene similitud con los resultados encontrados por Acuña (2017) que en su objetivo de determinar la relación que existía entre rotación del personal y el desempeño laboral, el estudio fue de diseño no experimental transversal, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, cuyos resultados de correlación Rho de Spearman para las variables rotación de personal y desempeño laboral fue de  $0.594$  para ambas variables y esta especificada como correlación positiva considerable, así mismo se tiene una significancia de  $0.002$  que es menor a  $0.05$  por lo tanto existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.

Estos resultados se ven respaldados por Chiavenato (2011) menciona que “rotación de personal” se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otros términos, el intercambio de personas entre la empresa y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de una empresa.

Asimismo, se debe considerar que las persona que deciden retirarse por motivos externos generalmente es por mejoría laboral y/o crecimiento a nivel profesional. Respecto a las internas generalmente es por una reorganización en la empresa,

conflictos o por bajo rendimiento del trabajador, es importante identificar la naturaleza para poder elaborar una estrategia.

Para el objetivo específico 1 de la investigación que fue determinar la relación entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. En base a los resultados obtenidos se ha determinado a través de la prueba de Spearman un  $\text{sig}=0.039 \leq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir, que si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo, el grado de correlación ha sido de  $-0.372$  lo que se interpreta como correlación negativa baja. También se observa que la dimensión rendimiento en la tarea de acuerdo a los encuestados un  $74.19\%$  considera que es bajo, en tanto que para un  $22.58\%$  la consideró que es medio y para el  $3.23\%$  la consideraron como alto. En relación a los resultados obtenidos esta investigación guarda similitud con los resultados encontrados por Koszela (2020) en su artículo de investigación cuyo objetivo se centró en poder verificar el impacto de la rotación de personal tanto en la motivación laboral como en el rendimiento del trabajo de los empleados en el sector de las TI (se basó en un método de encuesta limitado a los encuestados empleados que trabajan en organizaciones de TI en Polonia), fue un estudio de correlación en el que se calculó el coeficiente de correlación. Los resultados mostraron que la motivación en el trabajo esta correlacionada de forma estadística significativa con el rendimiento laboral arrojando el resultado de la correlación  $p < 0.01$  la correlación es positiva, lo que significa que el aumento de un factor provoca la disminución de otro. La rotación voluntaria del personal es un moderador de la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo siendo un moderador estadísticamente significativos  $F(3.142) = 5,66, p < 0,001$ . El aumento de la rotación de personal conduce a una reducción del impacto positivo de la motivación laboral en el rendimiento laboral.

Según el estudio recomienda reflexionar sobre cómo mantener a los empleados en la organización para evitar fenómenos de rotación negativa entre los empleados y que esta finalmente tenga repercusiones en el rendimiento laboral.



Esto concuerda con lo expuesto por Chiavenato (2007), quien define la rotación de personal por fenómenos externos, como circunstancias externas a la empresa, motivos personales del trabajador que lo conllevan a tomar la decisión de retirarse.

Para el objetivo específico 2 de la investigación que fue determinar qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. En base a los resultados obtenidos se ha determinado a través de la prueba de Spearman un  $\text{sig}=0.002 \geq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir si existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo el grado de correlación fue de  $-0.540$  lo que se interpreta como correlación negativa moderada. También se observa que la dimensión rendimiento en el contexto de acuerdo a los encuestados se aprecia que el 58.06% de las personas encuestadas la consideró como bajo mientras que para un 32.26% la consideró como media y el 9.68% la considero como alto. En relación a los resultados obtenidos, esta investigación guarda similitud con los resultados encontrados por Westfalia (2020), en su investigación se tuvo el objetivo indicar la relación de la rotación y el clima laboral de personal operativo de una empresa retail en Lima 2019. El estudio fue correlacional no experimental, en los resultados las correlaciones del clima laboral y rotación de personal nos da valores que muestran la relación negativa considerado entre las variables ( $r=-0,739$ ;  $\text{sig}=0.000$ ), sobre a la hipótesis general considerado bajo el nivel del 5% que se rechaza la conjetura nula y se acepta la premisa alterna. De esta forma se concluyó que “La rotación de personal Si se relaciona con el clima laboral en los operarios de la empresa retail en Lima 2019”, en tal sentido se confirma por las pruebas no paramétricas de Spearman. Esto nos indica que, conductas individuales discrecionales que es reconocido y recompensado por su trabajo, se reduciría la intención de rotación de personal por motivos de insatisfacción en el trabajo.

Para el objetivo específico 3 de la investigación que fue Determinar la relación que existe entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A.

en Marcona, 2021. En base a los resultados obtenidos se ha determinado a través de la prueba de Spearman un  $\text{sig}=0.002 \leq 0.05$  de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir si existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021. Así mismo el grado de correlación fue de .538 lo que se interpreta como correlación positiva moderada. También se observa que la dimensión comportamiento contraproducente de acuerdo a los encuestados se aprecia que un 83.87% de los encuestados la considera como alto, mientras que un 16.13% la considera como medio. En relación a los resultados obtenidos, esta investigación guarda similitud con los resultados encontrados por Omar et al. (2012) Investigación que se desarrolló a través de tres fases metodológicas los índices de ajuste analizados fueron los siguientes: Chi cuadrado relativo (CMIN/DF), índice de bondad de ajuste (GFI), índice comparativo de Bentler (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI) y error de aproximación de la raíz cuadrada media (RMSEA). Asimismo, en esta tercera etapa se analizó la confiabilidad de los factores identificados mediante el cálculo de coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach), y la validez discriminante, a través del cómputo de coeficientes de correlación entre los factores de la escala y medidas de justicia organizacional, estrés laboral, personalidad y satisfacción laboral. Se analizaron los 3 factores CCP-Interpersonales, CCP-Organizacionales, CCP-Antiproductivos. Para cada uno de estos tres factores fueron calculados los coeficientes de consistencia interna alpha de Cronbach ( $\alpha$ ), arrojaron valores superiores a 0.80. Las dimensiones de CCP presentan correlaciones positivas y significativas entre sí, lo cual es esperable en la medida en que conforman las dimensiones de un mismo constructo (CCP en el lugar de trabajo). A su vez, las tres facetas de los CCP se vinculan negativamente con la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, la afectividad positiva, las percepciones de justicia y, positivamente, con la afectividad negativa y el estrés por sobrecarga laboral. Los comportamientos que van en contra la voluntad de empresa que aumenta la rotación de personal disminuyendo el rendimiento laboral.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera**

Reflejándose una sig de  $0.021 \leq 0.05$  y determinándose la existencia de correlación negativa moderada de -0,412 de la correlación Rho Spearman entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021. Por tanto, la relación que se logró es inversa, quiere decir cuando aumenta los valores de rotación de personal disminuye los valores de rendimiento laboral.

### **Segunda**

Reflejándose una sig de  $0.039 \leq 0.05$  y determinándose la existencia de correlación negativa baja de -0,372 de la correlación Rho Spearman entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

### **Tercera**

Reflejándose una sig de  $0.002 \geq 0.05$  y determinándose la existencia de correlación negativa moderada de -0,540 de la correlación Rho Spearman entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

### **Cuarta**

Reflejándose una sig de  $0.002 \leq 0.05$  y determinándose la existencia de correlación positiva moderada 0,538 de la correlación Rho Spearman entre rotación de personal y comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Perú S.A. en Marcona, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Para mejorar el rendimiento laboral se recomienda al Gerente de RR.HH. establezca un programa de Retención del Talento en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. Este programa responderá a la inquietud por garantizar la retención de esas personas que conforman recursos clave, bien sea por sus propiedades personales.

### **Segunda**

El gerente de proyecto debe contratar personal adecuado y establecido por el perfil requerido como conocimientos, habilidades y/o técnicas necesarias para que no tenga falencias al momento de realizar las diferentes tareas a cumplir.

### **Tercera**

Se propone al gerente de RR.HH. evaluar cada tres meses al personal con el objetivo de conocer sus fortalezas como cualidades individuales, trabajo en equipo, liderazgo y el profesionalismo con el que hace todas sus tareas en el área de trabajo, y en que tienen que mejorar.

### **Cuarta**

Se recomienda al gerente de RR.HH. del Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A., incluir actividades de integración que sean parte de un sistema de incentivos no financieros, con el fin de fidelizar a los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Acuña, D. (2021). Gestión administrativa y rotación del personal de la empresa Constructora Perez Y Perez S.A.C. – Moyobamba 2020. Gestión administrativa y rotación del personal de la empresa Constructora Perez Y Perez S.A.C. – Moyobamba 2020. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58394>
- A, J. (2018). Motivación laboral y rotación de personal en la empresa kuehne- nagel de operaciones logística internacionales en el departamento de lima en el año 2017. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23260/OLAVARRIA\\_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23260/OLAVARRIA_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Altamirano, L (2017). Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos chips Chiclayo 2017. Recuperado de: <https://1library.co/document/y6jg8v7q-analisis-rotacion-personal-desempeno-laboral-trabajadores-platanos-chiclayo.html>
- Arroyos Rodríguez, R. Y., Pérez Lara, M. L., & Nieto Hipólito, D. M. (2021). Intención de rotación de personal en empresas de servicios contables de ciudad de Juarez, Chihuahua. *Academic Journal of Studies in Society, Sciences and Technologies – Geplat Papers*, 2(2). Obtenido de <http://geplat.com/papers/index.php/home>
- Benavides, L. (2015). Rotación de personal y su alto impacto en la productividad de las empresas. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/143451384.pdf>
- AméricaEConomía.com (2019). Rotación laboral: ¿cómo afecta en la productividad? Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/rotacion-laboral-como-afecta-en-la-productividad>
- Calderón, C. (2019). Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43054/Calder%C3%B3n\\_AEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43054/Calder%C3%B3n_AEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Campos P. (2018). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
- Castillo, E. y Sabando J. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Castillon R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon\\_fr.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon_fr.pdf?sequence=3)
- Chaparro Rintha, D. T., Guzmán Rodríguez, A. L., Naizaque Pérez, L. J., Ortiz Figueroa, S. d., & Jiménez Barbosa, W. G. (2015). Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. *Univ Odontol.*, 34(72). Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/universitasodontologica>
- Chavez C. y Escarza T. (2016). Factores del índice de rotación de los trabajadores operativos de la empresa Santo Domingo contratistas generales S.A. en el proyecto de Planta de procesos Tambomayo desarrollado por la compañía de minas Buenaventura S.A.A. entre los meses de abril a agosto 2016. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/3770/Richvicc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* Quinta edición. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones.* Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Chiavenato I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Recuperado de:  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Conexión (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿Qué hacer para disminuir? Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/#:~:text=En%20los%20%C3%Baltimos%20%C2%AA%C3%B1os%20el,publicado%20en%20un%20portal%20local>
- Cusacani N. (2017). Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, Periodo noviembre 2015 – abril 2016. Recuperado de:  
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%Ada.pdf>
- Cubillos Calderon, C. H., Reyes Parga, M. A., & Londoño Betancourt, M. T. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. Revista Faccea, 7(1). Obtenido de <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- De Souza, R. (2018). Bem-estar e engajamento no trabalho de funcionários de cartórios. Obtenido de [https://www.unp.br/wp-content/uploads/2015/08/TCC\\_Rodrigo\\_Rafael.pdf](https://www.unp.br/wp-content/uploads/2015/08/TCC_Rodrigo_Rafael.pdf)
- Ferreira, P. C., & Neiva, R. E. (2018). Antecedents of turnover in federal public administration. RAUSP Management Journal, 53(3), 366-384. Obtenido de [www.emeraldinsight.com/2531-0488.htm](http://www.emeraldinsight.com/2531-0488.htm)
- Ferrer, J (2020). Relacion entre Rotación de personal y Rendimiento laboral en los auxiliares de Almacén de APM Terminals, Lima 2020. Recuperado de:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11183/1/2020\\_Ferrer%20Honor es.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11183/1/2020_Ferrer%20Honor es.pdf)
- Figueroa, K. (2020). Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones 2020. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59973/Figueroa\\_FKS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59973/Figueroa_FKS-SD.pdf?sequence=1)

Figueroa, S. (2021). Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59973/Figueroa\\_FKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59973/Figueroa_FKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gabini S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Recuperado de: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Garcia, K (2016). Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la costa sur. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf>

García Puch, A., Banda Izeta, H., & Juárez Solís, S. (2020). Factores Relacionados con la Rotación de Personal en el Sector Hotelero de Palenque, Chiapas, México. *Journal of Tourism and Heritage Research*, 3(2), 247-268. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7764933>

Gonzales R. (2017). Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149825/Gonzalez%20Leiva%20Rodrigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González Rosas, M. K., Carrera Mora, O. Y., Ortiz Muñoz, A. F., & González Herrera, G. A. (2018). Los efectos de la rotación de personal en la gestión del conocimiento de las empresas en México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 13(2), 260-267. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/328028277\\_LOS\\_EFECTOS\\_DE\\_LA\\_ROTACION\\_DE\\_PERSONAL\\_EN\\_LA\\_GESTION\\_DEL\\_CONOCIMIENTO\\_DE\\_LAS\\_EMPRESAS\\_EN\\_MEXICO/link/5bb3928245851574f7f51203/download](https://www.researchgate.net/publication/328028277_LOS_EFECTOS_DE_LA_ROTACION_DE_PERSONAL_EN_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_DE_LAS_EMPRESAS_EN_MEXICO/link/5bb3928245851574f7f51203/download)

Guillén Ramírez, S., García Pérez, H. J., & Nieto Hipólito, D. M. (2018). Reducir rotación: Propuesta de un modelo teórico para minimizar costos. *NovaRua*



revista universitaria de administración. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3091/2743>

Hernández Olivares, S. 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. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol4num11/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V4\\_N11\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf)

Huamani E. (2018). Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa Retail Oechle Juliaca, 2018. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10295>

Ibarra, E. (2016). La rotación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21411/Ibarra\\_LEG.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21411/Ibarra_LEG.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Jiménez León, F. G., & Mariño Lua, I. L. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Revista científica dominio de las ciencias*, 4(3), 449-465. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.449-465>

Kim, W. (2017). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, 29(4), 407 - 425. doi:10.1002/piq.21235

Koszela, A. (2020) The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in IT sector – the results of empirical research. Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102895589&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=ab87782549319dcaacfb9ed7b50fce45&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct&sl=50&s=%28TITLE%28>

STAFF+TURNOVER%29+AND+TITLE%28JOB+PERFORMANCE%29%2  
9&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=

La Nación (2019). Encuesta de PwC arroja una rotación promedio de 23% de los trabajadores en el 2018. Recuperado de: <https://www.nacion.com/economia/empleo/encuesta-de-pwc-arroja-una-rotacion-promedio-de-2/OTCHRI7365DSXOKHFVLAKNTLNM/story/>

Lerma, H. (2016). Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=COzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodo+de+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiCu8qX\\_8DtAhXZHbkGHbqaB2QQ6AEwBnoECAcQAq#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=COzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodo+de+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiCu8qX_8DtAhXZHbkGHbqaB2QQ6AEwBnoECAcQAq#v=onepage&q&f=false)

Malagon, J. (2016). La competitividad del sector de hidrocarburos en las diferentes regiones de Colombia. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/MedioAmbiente/undp-co-La%20competitividad%20del%20sector%20de%20hidrocarburos%20en%20las%20diferentes%20regiones%20de%20Colombia-2016.pdf>

Maliza Cerezo, G. C., & Bastidas Vaca, C. A. (2018). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018. *Ciencia digital*, 3(3.3), 30-43. doi:<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.3.768>

Mazlum, C. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, 28(68), 67-75. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70>

Mego M. (2017). La administración de la capacitación y la optimización del desempeño laboral del personal de la UGEL 02 – Rímac. Recuperado de: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2772/MAEST\\_ADMINIS\\_GLADYS%20ROSARIO%20PARI%20NAVARRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2772/MAEST_ADMINIS_GLADYS%20ROSARIO%20PARI%20NAVARRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Mendoza M. y Vasquez N. (2018). Relacion que existe entre la rotación de personal y la rentabilidad de la empresa overall strategy S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el periodo 2014-2015. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/719/Cont0060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meneses Pinto, K. J. (2019). ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mina, M. (2019). Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10965/T08497.pdf;jsessionid=FC8918304A9251BBB75481DC1695DE5C?sequence=4>
- Moreno, J. (2017). Analisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa OILTRANS SAS de la ciudad de Bogota D.C. doi:10.15446/innovar.v28n68.70
- Narváez, L. (2017). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. Recuperado de: [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante\\_una\\_alta\\_rotacion\\_de\\_colaboradores\\_aumente\\_el\\_valor\\_de\\_su\\_propuesta.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf)
- Nolazco Labajos, A. F., & Rodríguez Huanchuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. INNOVA Research Journal, 5(1), 255-266. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Núñez S. (2016). Factores de alta rotación en la empresa distribuciones San Juan Masías SAC Arequipa 2015. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/3782/Rinurisy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Olaya D. y Chavarro J. (2013). Rotación de personal en Industrias Dormiluna S.A. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3410/INDUSTRIAS%20DORMILUNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Omar et (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>
- Osorio M. (2018). Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Factoría Panana S.A.C – Huacho 2017. Recuperado de: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10709/Tesis\\_60446.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10709/Tesis_60446.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palmer, L. (2019). Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer\\_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paniagua, F. (2018). Investigación científica en educación. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Park, B., & Ko, Y. (2020). Turnover Rates and Factors Influencing Turnover of Korean Acute Care Hospital Nurses: A Retrospective Study Based on Survival Analysis. *Asian Nursing*, 14, 293-299. doi:10.1016/j.anr.2020.09.001
- Parra Vaca, D. V. (2020). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 177-194. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Patista, D y Reyes, J (2019). Factores que inciden en la Rotacion de personal en las Mipymes afiliadas a la Canacintra. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiv/docs/1.03.pdf>

- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional Decimotercera edición. Recuperado de: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodriguez Agapito, P., Polizzi Filho, A., & Matias Siqueira, M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. REV. ADM. MACKENZIE, 16(6), 71-93. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1678>
- Ruhul, A., Md, H., Masud, A., Al, A. (2020). Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=148381932&lang=es&site=eds-live>
- Sotomayor, A. (2016). Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Salazar, T (2016). Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas retail de prendas de vestir. Recuperado de: [http://200.11.53.159/bitstream/handle/ulima/1724/Salazar\\_Prado\\_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.11.53.159/bitstream/handle/ulima/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Slattena, L. A., Bendicksona, J. S., Diamonda, M., & McDowellb, W. C. (2020). Staffing of small nonprofit organizations: A model for retaining employees. Journal of Innovation & Knowledge, 6, 50-57. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.10.003>

- Soliana, C (2017). Rotacion de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la Empresa cacao aventurax C.A. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>
- Steil, A. V., Vieira Floriani, E., & Da Silva Alves Bello, J. (2019). Antecedents of Intention to Leave the Organization: A Systematic Review. *Social Psychology*, 29. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2910>
- Toscano, F (2018). Metodología de la investigación. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=2RFaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodo+de+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiCu8qX\\_8DtAhXZHbkGHbqaB2QQ6AEwAnoECAlQAg#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=2RFaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodo+de+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiCu8qX_8DtAhXZHbkGHbqaB2QQ6AEwAnoECAlQAg#v=onepage&q&f=true)
- Trelles, E (2019). Clima Laboral y su Relacion con Rotación de Personal del área de operaciones en un Call center del Distrito de el Agustino, 2018. Recuperado de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles\\_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tremblay, C., Haines, V. Y., & Jacques, J. (2016). Staff Turnover and Service Quality Within Residential. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40, 22–36. doi:10.1080/23303131.2015.1085479
- Uscamayta, M. (2021). El estilo de liderazgo de los jefes y su influencia en la rotación del personal en Maestro Chacarilla, Lima 2019. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1312/USCAMAYTA%20FLOREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zaballa Gomariz, P. E., Assafiri Ojeda, Y. E., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 8(1), 29-41. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n1/2414-8938-academo-8-01-29.pdf>

## ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación de personal	La rotación del personal es la desvinculación laboral voluntaria o involuntaria del trabajador hacia la organización, pudiendo llegar a ser un problema. Robbins S. (2009)	La variable de rotación de personal se operacionalizó de acuerdo con las siguientes dimensiones: Desvinculación voluntaria y desvinculación involuntaria.	Rotación voluntaria	Desarrollo profesional	Ordinal
				Relación – Jefatura	Ordinal
				Ambiente laboral	Ordinal
				Condiciones de trabajo	Ordinal
				Cultura de la empresa	Ordinal
			Rotación involuntaria	Funciones y políticas	Ordinal
				Valores empresariales	Ordinal
				Comportamiento ético	Ordinal
				Término de contrato	Ordinal
				Falta Grave	Ordinal
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es el producto de la labor de un trabajador o de un grupo de trabajadores. (Gabini y Salessi, 2016)	La variable rendimiento laboral como variable se operacionalizó de acuerdo al modelo teórico de Koopmans (2014), en tres dimensiones que son: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente.	Rendimiento en la tarea	Competencias	Ordinal
				Desempeño	Ordinal
			Rendimiento en el contexto	Comportamiento individual discrecional	Ordinal
				Sistema de recompensa	Ordinal
				Efectivo funcionamiento de la empresa.	Ordinal
			Comportamiento contraproducente	Comportamientos antisociales	Ordinal
				Incumplimiento de normas	Ordinal



Anexo 2 – Instrumentos de recolección de datos

**“ROTACIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL  
PROYECTO MANTENIMIENTO – SHOUGANG HIERRO DE EMPRESA  
ABENGOA PERÚ S.A. EN MARCONA 2021”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona 2021.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.					
2	Siento escasas de oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.					
3	Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.					
4	Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.					
5	Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.					
6	Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.					
7	Existe escasas de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.					
8	Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.					
9	Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.					
10	Percibo valores en la empresa que no comparto lo que me motiva al retiro.					
11	Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.					
12	Incumplo con los horarios establecidos en la política de la empresa.					

13	Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes.						
14	Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.						
15	Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.						
16	Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.						
17	Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.						
18	Incumplo las normas de seguridad de la empresa.						
19	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.						
20	Tengo en mente los resultados que debo obtener.						
21	Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.						
22	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.						
23	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.						
24	Busco nuevos desafíos en mi trabajo.						
25	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.						
26	Mi planificación laboral fue óptima.						
27	Participó activamente de las reuniones laborales.						
28	Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.						
29	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.						
30	Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.						
31	Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.						

**Gracias por su colaboración**

### Anexo 3 – Evidencias y procedimientos de validez y confiabilidad

N°	Especialista	Grado	Resultado
1	Magaly Ericka Luna Gamarra	Dra.	Aplicable
2	Freddy William Castillo Palacios	Dr.	Aplicable
3	Leandro Alonso Vallejos More	Mba.	Aplicable

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN VOLUNTARIA	DESARROLLO PROFESIONAL	1.- Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			2.- Siento escases de oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.				
		RELACIÓN – JEFATURA	3.- Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.				
			4.- Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.				
		AMBIENTE LABORAL	5.- Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.				
			6.- Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.				
		CONDICIONES DE TRABAJO	7.- Existe escases de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.				
			8.- Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.				
		CULTURA DE LA EMPRESA	9.- Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.				
			10.- Percibo valores en la empresa que no comparto lo que me motiva al retiro.				
	ROTACIÓN INVOLUNTARIA	FUNCIONES Y POLÍTICAS	11.- Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.				
			12.- Incumpro con los horarios establecidos en la política de la empresa.				
		VALORES EMPRESARIALES	13.- Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes.				
			14.- Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.				
		COMPORTAMIENTO ETICO	15.- Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.				
			16.- Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.				
		TÉRMINO DE CONTRATO	17.- Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.				
		FALTA GRAVE	18.- Incumpro las normas de seguridad de la empresa.				
Firma del experto:			Fecha 26 / 09 / 2021.				
<p><b>Validación de instrumentos</b></p> <p>MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA &lt;mlunag12@ucvvirtual.edu.pe&gt; 26 de septiembre de 2021, 17:00          Para: MIGUEL ARROJO &lt;miguel.arrojo88@gmail.com&gt;, JHAN FRANCO GOMEZ ZETA &lt;jfgomez@ucvvirtual.edu.pe&gt;, MIGUEL ANTHONY MICHAEL ARROJO MENDOZA &lt;7001158714@ucvvirtual.edu.pe&gt;</p> <p>LOS INSTRUMENTOS SON APLICABLES.</p> <p>El dom, 26 sept 2021 a las 16:28, MIGUEL ARROJO (&lt;miguel.arrojo88@gmail.com&gt;) escribió:</p> <p>Estimada Profesora Magaly:</p> <p>Se procedió a realizar las correcciones, adjunto la carta correspondiente para su revision, gracias.</p> <p>Saludos, Miguel Arrojo</p>							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	RENDIMIENTO EN LA TAREA	COMPETENCIAS	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			2. Tengo en mente los resultados que debo obtener.				
			3. Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.				
		DESEMPEÑO	4. Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.				
			5. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.				
			6. Busco nuevos desafíos en mi trabajo.				
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL DISCRECIONAL	7. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.				
		SISTEMA DE RECOMPENSA	8. Mi planificación laboral fue óptima.				
		EFFECTIVO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.	9. Participó activamente de las reuniones laborales.				
	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	COMPORTAMIENTOS ANTISOCIALES	10. Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.				
			11. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.				
		INCUMPLIMIENTO DE NORMAS	12. Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.				
			13. Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.				
Firma del experto:							
				Fecha <u>26 / 09 / 2021</u>			
<p><b>Validación de instrumentos</b></p> <p>MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA &lt;mlunag12@ucvvirtual.edu.pe&gt; 26 de septiembre de 2021, 17:00          Para: MIGUEL ARROJO &lt;miguel.arrojo88@gmail.com&gt;, JHAN FRANCO GOMEZ ZETA &lt;jfgomezz@ucvvirtual.edu.pe&gt;, MIGUEL ANTHONY MICHAEL ARROJO MENDOZA &lt;7001158714@ucvvirtual.edu.pe&gt;</p> <p>LOS INSTRUMENTOS SON APLICABLES.</p> <p>El dom, 26 sept 2021 a las 16:28, MIGUEL ARROJO (&lt;miguel.arrojo88@gmail.com&gt;) escribió:</p> <p>Estimada Profesora Magaly:</p> <p>Se procedió a realizar las correcciones, adjunto la carta correspondiente para su revision, gracias.</p> <p>Saludos, Miguel Arrojo</p>							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Freddy William Castillo Palacios							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN VOLUNTARIA	DESARROLLO PROFESIONAL	1.- Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2.- Siento escasas de oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RELACIÓN – JEFATURA	3.- Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4.- Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		AMBIENTE LABORAL	5.- Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6.- Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONDICIONES DE TRABAJO	7.- Existe escasas de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8.- Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CULTURA DE LA EMPRESA	9.- Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10.- Percibo valores en la empresa que no comparto lo que me motiva al retiro.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ROTACIÓN INVOLUNTARIA	FUNCIONES Y POLÍTICAS	11.- Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			12.- Incumpla con los horarios establecidos en la política de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		VALORES EMPRESARIALES	13.- Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			14.- Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPORTAMIENTO ETICO	15.- Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			16.- Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		TÉRMINO DE CONTRATO	17.- Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		FALTA GRAVE	18.- Incumpla las normas de seguridad de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:							
			Fecha 01/10/2021				


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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Freddy William Castillo Palacios							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	RENDIMIENTO EN LA TAREA	COMPETENCIAS	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Tengo en mente los resultados que debo obtener.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DESEMPEÑO	4. Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Busco nuevos desafíos en mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL DISCRECIONAL	7. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		SISTEMA DE RECOMPENSA	8. Mi planificación laboral fue óptima.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		EFFECTIVO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.	9. Participó activamente de las reuniones laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	COMPORTAMIENTOS ANTISOCIALES	10. Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		INCUMPLIMIENTO DE NORMAS	12. Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha	01/10/2021			


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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto: Mba. Ing. Leandro Alonso Vallejos More							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN VOLUNTARIA	DESARROLLO PROFESIONAL	1.- Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	✓		
			2.- Siento escasas de oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.		✓		
		RELACIÓN – JEFATURA	3.- Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.		✓		
			4.- Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.		✓		
		AMBIENTE LABORAL	5.- Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.		✓		
			6.- Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.		✓		
		CONDICIONES DE TRABAJO	7.- Existe escasas de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.		✓		
			8.- Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.		✓		
		CULTURA DE LA EMPRESA	9.- Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.		✓		
			10.- Percibo valores en la empresa que no comparto lo que me motiva al retiro.		✓		
	ROTACIÓN INVOLUNTARIA	FUNCIONES Y POLÍTICAS	11.- Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.	✓			
			12.- Incumpla con los horarios establecidos en la política de la empresa.	✓			
		VALORES EMPRESARIALES	13.- Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes.	✓			
			14.- Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.	✓			
		COMPORTAMIENTO ETICO	15.- Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.	✓			
			16.- Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.	✓			
		TÉRMINO DE CONTRATO	17.- Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.	✓			
		FALTA GRAVE	18.- Incumpla las normas de seguridad de la empresa.	✓			
Firma del experto:			Fecha <u>30 / 09 / 2021</u>				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto: Mba. Ing. Leandro Alonso Vallejos More							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	RENDIMIENTO EN LA TAREA	COMPETENCIAS	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Tengo en mente los resultados que debo obtener.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DESEMPEÑO	4. Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Busco nuevos desafíos en mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL DISCRECIONAL	7. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			SISTEMA DE RECOMPENSA		8. Mi planificación laboral fue óptima.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		EFFECTIVO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.	9. Participé activamente de las reuniones laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	COMPORTAMIENTOS ANTISOCIALES	10. Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		INCUMPLIMIENTO DE NORMAS	12. Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha: 30 / 09 / 2021				



## Resultado de la variable rotación de personal

### Estadística de fiabilidad

<i>Alfa de cronbach</i>	<i>Nro. de elementos</i>
0.863	12

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	SUMA
Sujeto 1	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	56
Sujeto 2	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	1	47
Sujeto 3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	2	4	5	1	1	41
Sujeto 4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	5	4	2	1	53
Sujeto 5	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	5	5	2	4	5	2	1	49
Sujeto 6	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	2	1	61
Sujeto 7	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	2	1	61
Sujeto 8	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	1	62
Sujeto 9	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	2	1	60
Sujeto 10	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	58
Sujeto 11	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	5	5	3	4	4	3	1	58
Sujeto 12	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	5	5	3	5	5	2	1	58
Varianzas	0.64	0.25	0.56	0.69	0.56	0.89	0.41	0.25	0.41	0.52	0.41	0.22	0.24	0.47	0.14	0.22	0.39	0.00	

Alfa	0.86356094
k: Nro ítems	18
Vi: Varianza de cada ítems	7.3
Vt: Varianza total	39.4

## Resultado de la variable rendimiento laboral

### Estadística de fiabilidad

<i>Alfa de cronbach</i>	<i>Nro. de elementos</i>
0.709	12

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	SUMA
Sujeto 1	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	4	42
Sujeto 2	4	3	3	4	3	3	1	1	3	2	4	4	3	38
Sujeto 3	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	30
Sujeto 4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	33
Sujeto 5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	34
Sujeto 6	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	36
Sujeto 7	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	4	4	4	43
Sujeto 8	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	46
Sujeto 9	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	40
Sujeto 10	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	41
Sujeto 11	2	4	4	4	3	2	3	1	3	3	4	4	4	41
Sujeto 12	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	39
Varianzas	0.41	0.58	0.64	0.58	0.41	0.52	0.72	0.42	0.58	0.31	0.41	0.41	0.74	

Alfa	0.70852713
k: Nro ítems	13
Vi: Varianza de cada ítems	6.72
Vt: Varianza total	19.41

## Anexo 4 - Autorización de la empresa, aplicación del instrumento

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Felix Antonio Ramirez Palma,  
*(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)*  
identificado con DN 25740826, en mi calidad de Gerente de RRHH,  
*(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)*  
del área de Recursos Humanos,  
*(Nombre del área de la empresa)*  
de la empresa Abengoa Perú S.A.,  
*(Nombre de la empresa)*  
con R.U.C N° 20253757931, ubicada en la ciudad de Lima.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Miguel Anthony Michael Arrojo Mendoza (0000-0003-1865-1998), identificado con DNI N° 45471812 y al señor Gómez Zeta Jhan Franco (0000-0003-1313-9610), identificado con DNI N° 47458031, quienes se encuentran cursando el X ciclo de la carrera profesional Administración, en la Universidad Cesar Vallejo autores del trabajo de investigación denominado: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona 2021", para que realice investigación en mi empresa "Abengoa Perú S.A.", además para que apliquen el instrumento de recolección de datos, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, para optar al grado de Titulación.

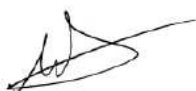
Así mismo **no se autoriza** a que Miguel Anthony Michael Arrojo Mendoza y Gómez Zeta Jhan Franco ni la Universidad Cesar Vallejo hagan publica los datos requeridos de la Empresa Abengoa Perú S. A para este trabajo de Investigación, ni parcial ni total, de forma conjunta o por separado ni que esta información sea parte de otro trabajo de investigación.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 25740826

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante



Firma del Estudiante

Anexo 5 - Matriz de datos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: “Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021”							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN VOLUNTARIA	DESARROLLO PROFESIONAL	1.- Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			2.- Siento escases de oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.				
		RELACIÓN – JEFATURA	3.- Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.				
			4.- Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.				
		AMBIENTE LABORAL	5.- Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.				
			6.- Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.				
		CONDICIONES DE TRABAJO	7.- Existe escases de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.				
			8.- Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.				
		CULTURA DE LA EMPRESA	9.- Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.				
			10.- Percibo valores en la empresa que no comparto lo que me motiva al retiro.				

	ROTACIÓN INVOLUNTARIA	FUNCIONES Y POLÍTICAS	11.- Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.			
			12.- Incumplo con los horarios establecidos en la política de la empresa.			
		VALORES EMPRESARIALES	13.- Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes.			
			14.- Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.			
		COMPORTAMIENTO ÉTICO	15.- Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.			
			16.- Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.			
	TÉRMINO DE CONTRATO	17.- Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.				
	FALTA GRAVE	18.- Incumplo las normas de seguridad de la empresa.				
Firma del experto:						
		Fecha __/__/				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: - Arrojo Mendoza, Miguel Anthony Michael (ORCID: 0000-0003-1865-1998) - Gómez Zeta, Jhan Franco (ORCID: 0000-0003-1313-9610)							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	RENDIMIENTO EN LA TAREA	COMPETENCIAS	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			2. Tengo en mente los resultados que debo obtener.				
			3. Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.				
		DESEMPEÑO	4. Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.				
			5. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.				
			6. Busco nuevos desafíos en mi trabajo.				
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL DISCRECIONAL	7. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.				
		SISTEMA DE RECOMPENSA	8. Mi planificación laboral fue óptima.				
		EFFECTIVO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.	9. Participó activamente de las reuniones laborales.				
	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTE	COMPORTAMIENTOS ANTISOCIALES	10. Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.				
			11. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.				
		INCUMPLIMIENTO DE NORMAS	12. Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.				
			13. Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.				
Firma del experto:							
			Fecha ____/____/____				

Anexo 6 – Matriz de consistencia

Título "Rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA		
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1: Rotación de personal</b>		<b>Tipo de Investigación:</b> Básica  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel:</b> Correlacional	<b>Población:</b> La población estuvo integrada por 31 trabajadores que laboran en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.  <b>Muestra Censal:</b> Será el mismo total de la población por ser pequeña, en tanto se realiza la recolección de datos a los 31 trabajadores del Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú		
¿Qué relación hay entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?	Determinar que relación existe entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021	Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.	Dimensiones	Indicadores				
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>					Rotación Voluntaria	Desarrollo profesional
								Relación – Jefatura
								Ambiente laboral
								Condiciones de trabajo
			Cultura de la empresa					
¿Qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?	Determinar la relación que existe entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021	Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en la tarea en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.	Rotación involuntaria	Funciones y políticas				
¿Qué relación existe entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?	Determinar que relación existe entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.	Existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento en el contexto en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.		Valores empresariales				
				Comportamiento ético				
				Término de contrato				
			Falta Grave					
¿Qué relación existe entre rotación de personal y comportamiento	Determinar la relación que existe entre rotación de personal y	Existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento	<b>Variable 2: Rendimiento laboral</b>					
¿Qué relación existe entre rotación de personal y comportamiento	Determinar la relación que existe entre rotación de personal y	Existe relación inversa entre rotación de personal y comportamiento	Rendimiento en la tarea	Dimensiones	Indicadores			
						Competencias		
				Desempeño				
					Comportamiento individual discrecional			

contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021?	comportamiento contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021	contraproducente en el Proyecto Mantenimiento – Shougang Hierro de Empresa Abengoa Perú S.A. en Marcona, 2021.	Rendimiento en el contexto	Sistema de recompensa	S.A. en Marcona, 2021.
			Comportamiento contraproducente	Efectivo funcionamiento de la empresa	
				Comportamientos antisociales	
				Incumplimiento de normas	



## Anexo 7 – Otras evidencias de la investigación

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc5t\\_T5klm-r07UB3Ogcd\\_eiGzvU4qWu3OvpGVTbhMQ6BEhvQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc5t_T5klm-r07UB3Ogcd_eiGzvU4qWu3OvpGVTbhMQ6BEhvQ/viewform)

### ROTACIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PROYECTO MANTENIMIENTO – SHOUANG HIERRO DE EMPRESA ABENGOA PERÚ S.A. EN MARCONA 2021

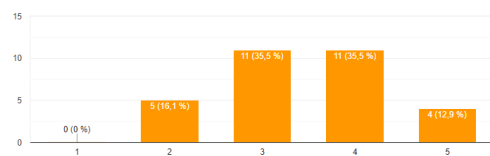
Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo para rellenar esta encuesta que a continuación se observa. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta se que ha sido elaborado con fines universitarios, servirá para recopilar datos informativos acerca de la variable de estudio de nuestro proyecto de investigación relacionados con la Rotación de personal y Rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento Shougang Hierro de empresa Abengoa Perú S.A.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder seleccionando la respuesta que considere conveniente, considere lo siguiente: Total desacuerdo (1) - Desacuerdo (2) - Indiferente (3) - Acuerdo (4) - Total acuerdo (5).

Descripción (opcional)

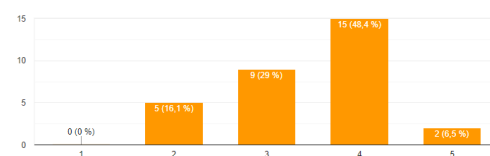
Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.

31 respuestas



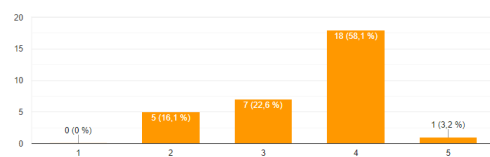
Siento escases de oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.

31 respuestas



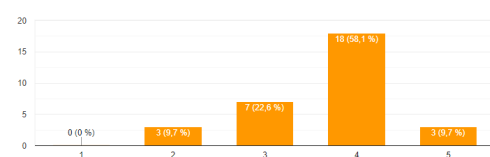
Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.

31 respuestas



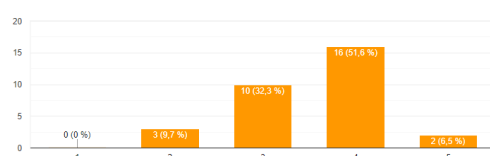
Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.

31 respuestas



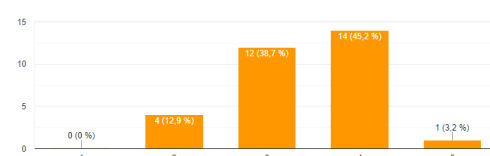
Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.

31 respuestas



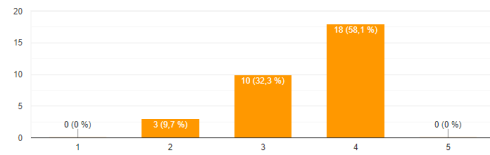
Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.

31 respuestas



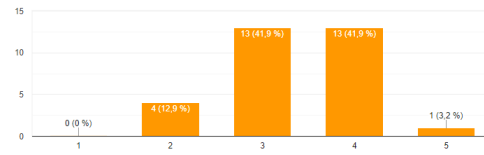
Existe escasez de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.

31 respuestas



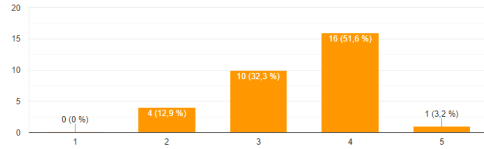
Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.

31 respuestas



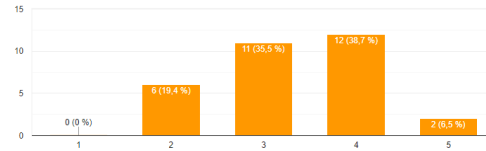
Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.

31 respuestas



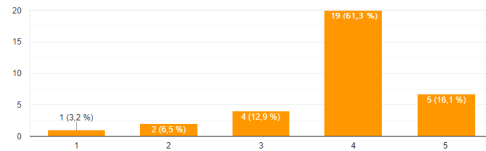
Percibo valores en la empresa que no comparto lo que me motiva al retiro.

31 respuestas



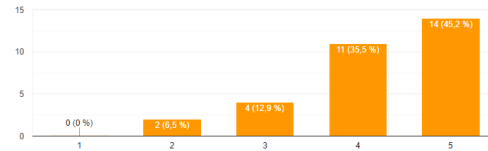
Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.

31 respuestas



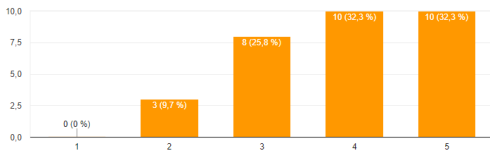
Incumplo con los horarios establecidos en la política de la empresa.

31 respuestas



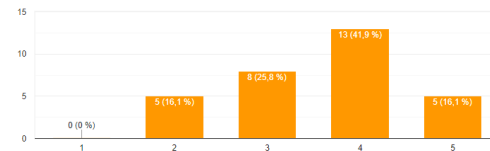
Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes.

31 respuestas



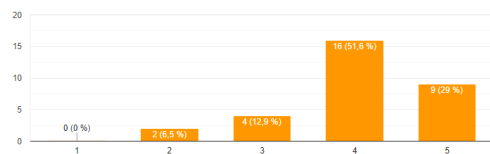
Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.

31 respuestas



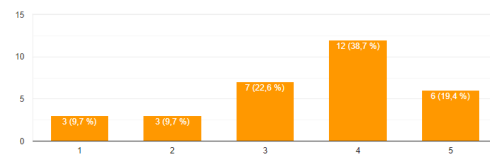
Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.

31 respuestas



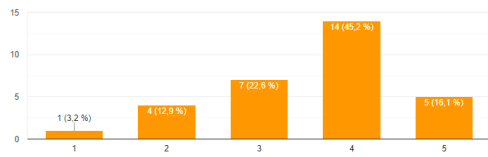
Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.

31 respuestas



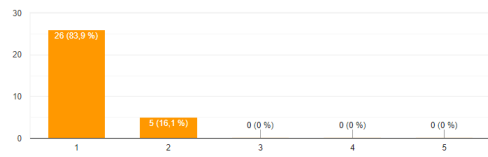
Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.

31 respuestas



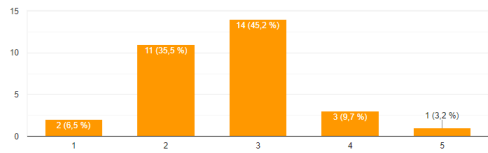
Incumplo las normas de seguridad de la empresa.

31 respuestas



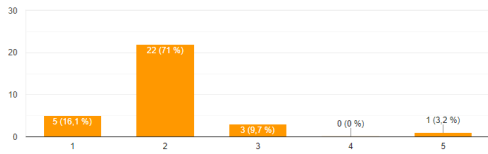
Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.

31 respuestas



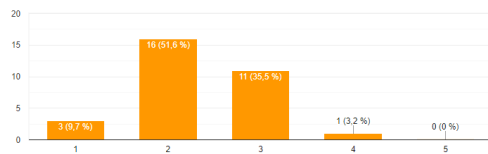
Tengo en mente los resultados que debo obtener.

31 respuestas



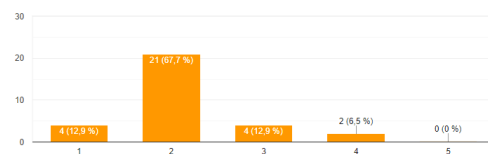
Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.

31 respuestas



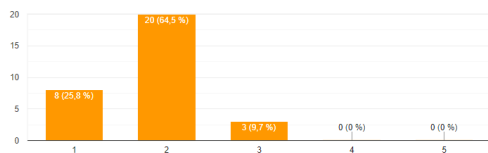
Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.

31 respuestas



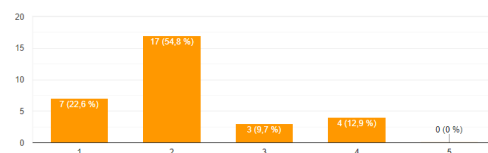
Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.

31 respuestas



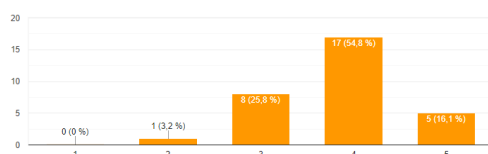
Busco nuevos desafíos en mi trabajo.

31 respuestas



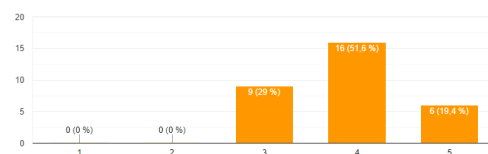
Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.

31 respuestas



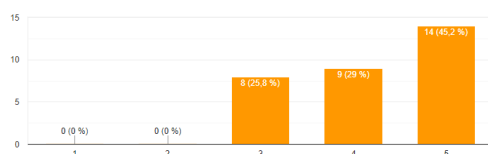
Mi planificación laboral fue óptima.

31 respuestas



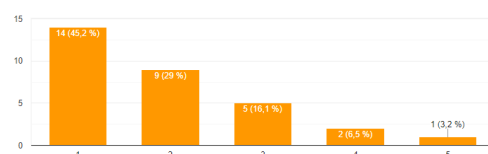
Participé activamente de las reuniones laborales.

31 respuestas



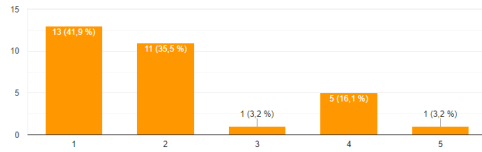
Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.

31 respuestas



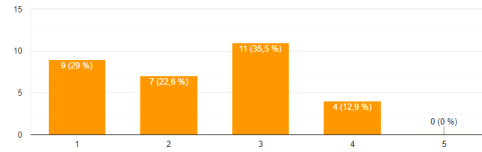
Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.

31 respuestas



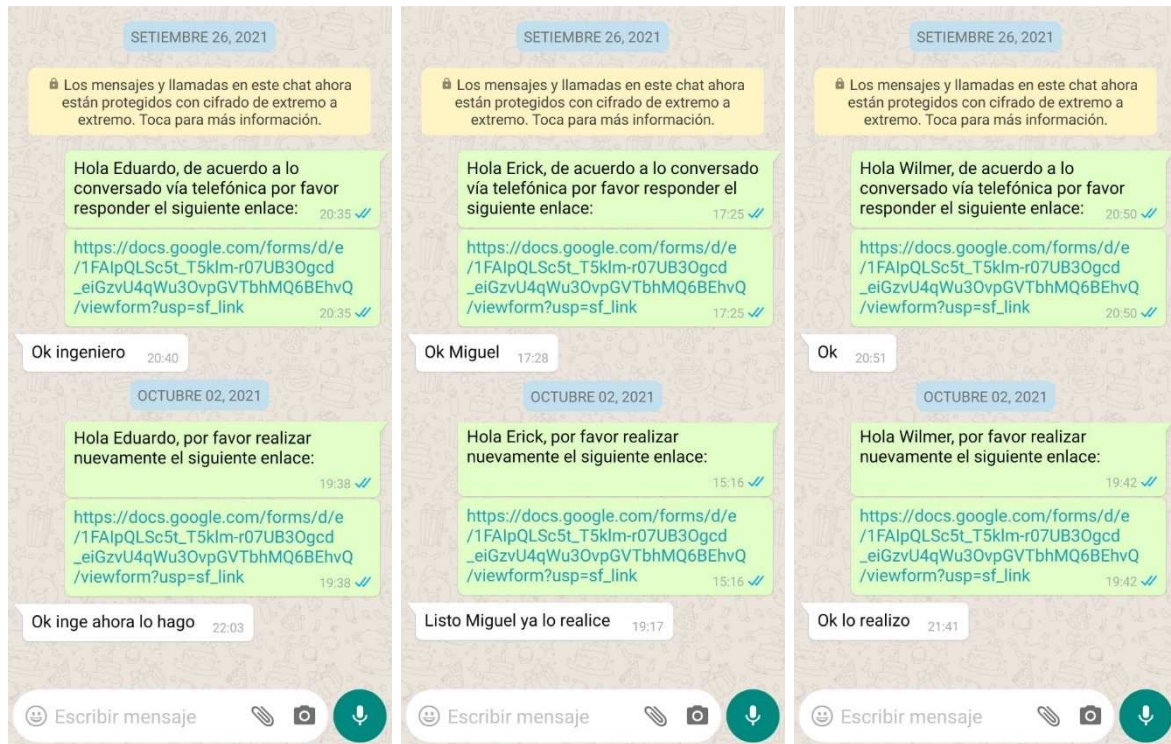
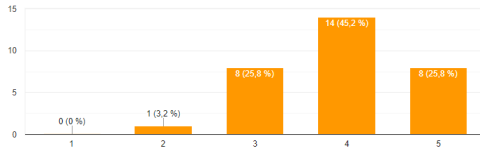
Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.

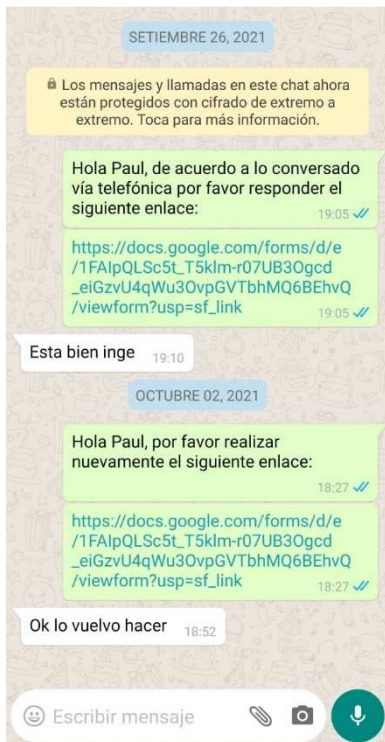
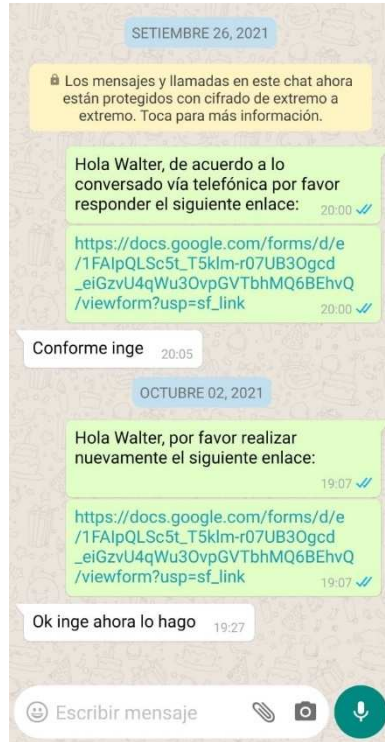
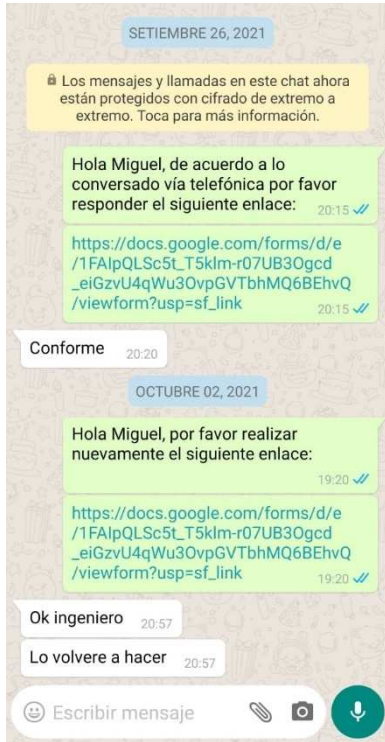
31 respuestas

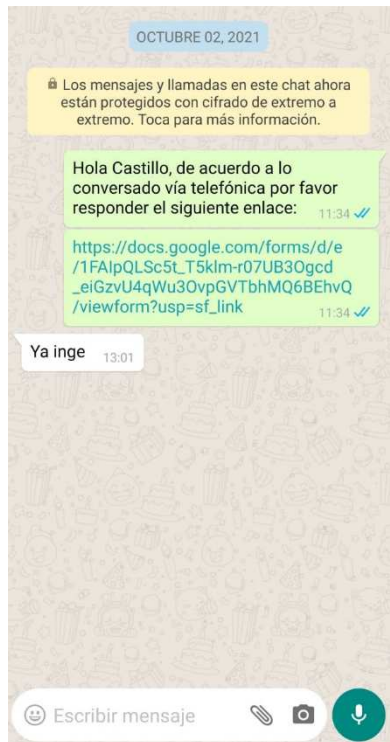
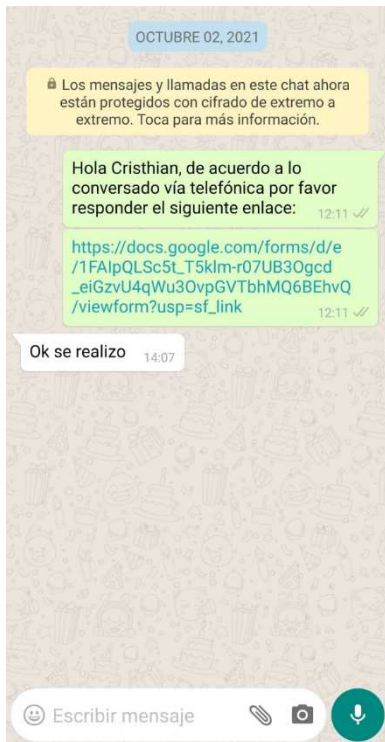
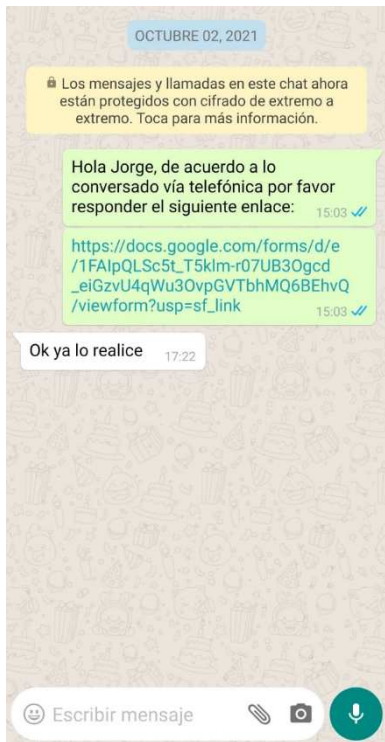
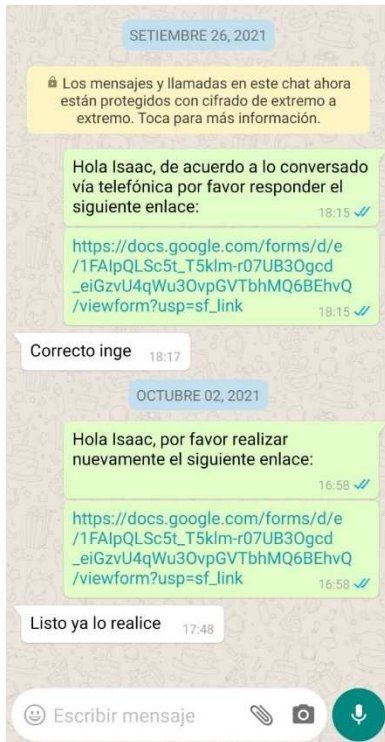


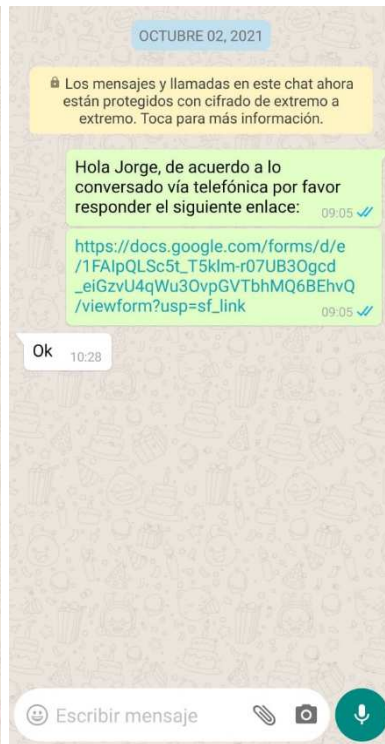
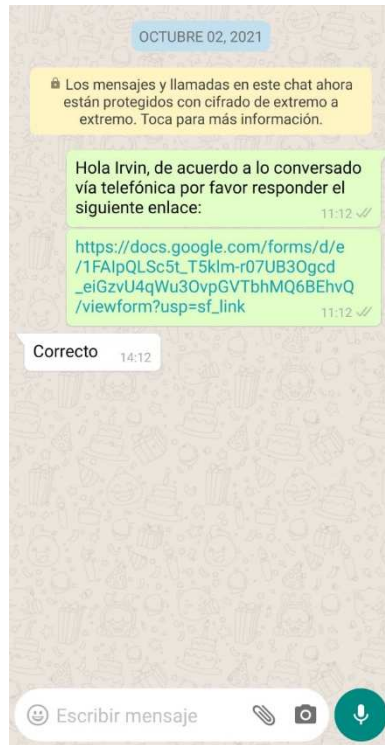
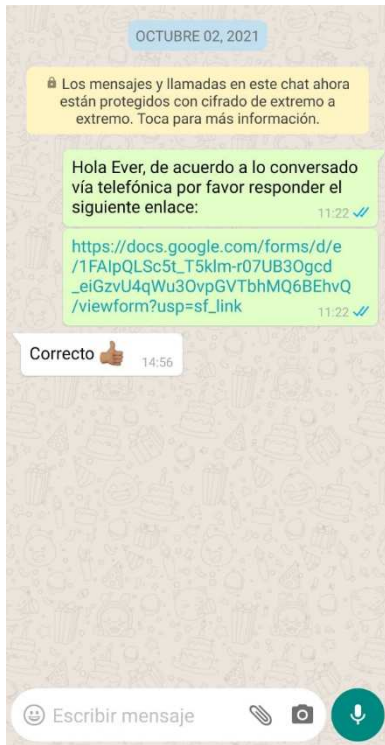
Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.

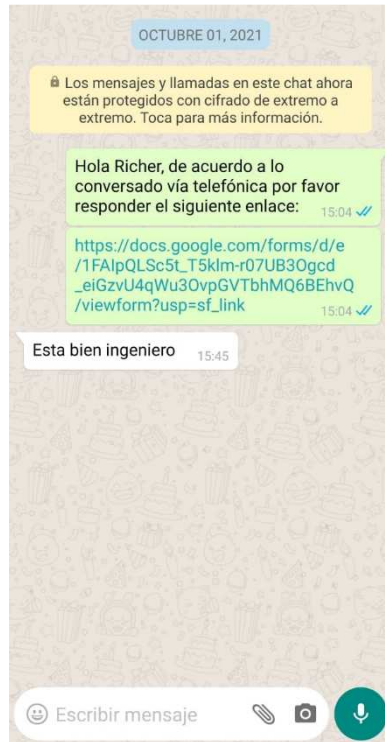
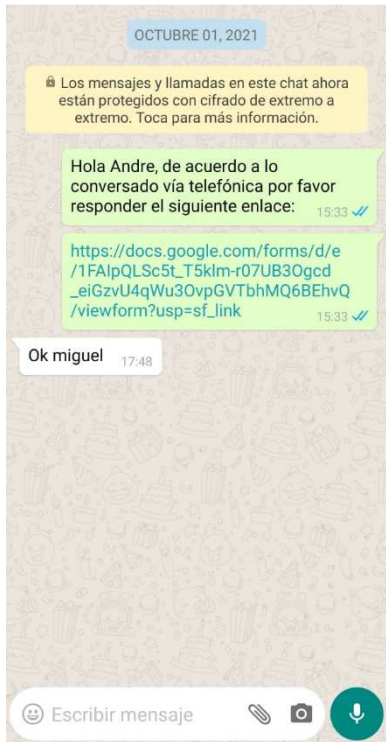
31 respuestas



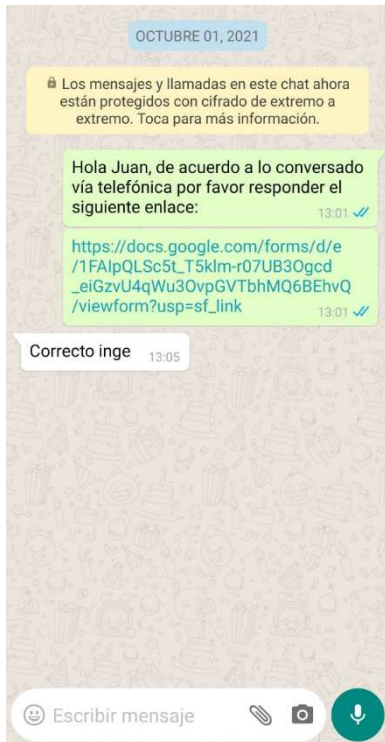












Evidencia de la aplicabilidad, prueba piloto de 12 trabajadores.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc5t\\_T5klm-r07UB3Ogcd\\_eiGzvU4qWu3OvpGVTbhMQ6BEhvQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc5t_T5klm-r07UB3Ogcd_eiGzvU4qWu3OvpGVTbhMQ6BEhvQ/viewform)

## ROTACIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PROYECTO MANTENIMIENTO – SHOUANG HIERRO DE EMPRESA ABENGOA PERÚ S.A. EN MARCONA 2021

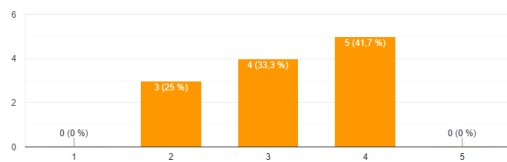
Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo para rellenar esta encuesta que a continuación se observa. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta se que ha sido elaborado con fines universitarios, servirá para recopilar datos informativos acerca de la variable de estudio de nuestro proyecto de investigación relacionados con la Rotación de personal y Rendimiento laboral en el Proyecto Mantenimiento Shougang Hierro de empresa Abengoa Perú S.A.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder seleccionando la respuesta que considere conveniente, considere lo siguiente: Total desacuerdo (1) - Desacuerdo (2) - Indiferente (3) - Acuerdo (4) - Total acuerdo (5).

Descripción (opcional)

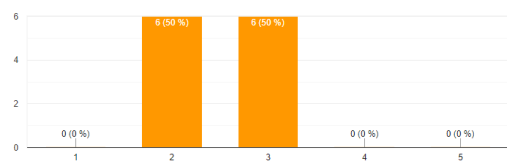
Mi trabajo me limita desarrollar mis habilidades y capacidades, generando mi deseo de retiro.

12 respuestas



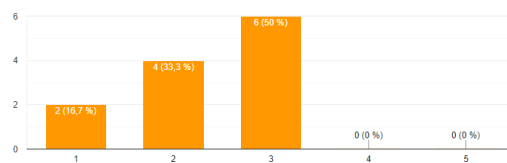
Siento escasas oportunidades para hacer línea de carrera incentivando mi retiro de la empresa.

12 respuestas



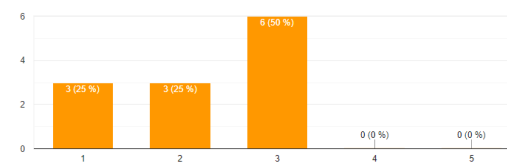
Mi esfuerzo y contribución tiene un reconocimiento escaso por mi jefe inmediato, debilitando mi permanencia en mi trabajo.

12 respuestas



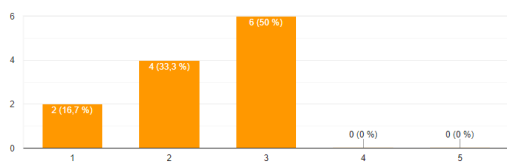
Limitado feedback por parte de mi jefe inmediato, limitando mejorar mi labor.

12 respuestas



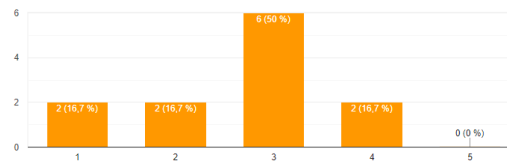
Percibo escaso sentido de equipo en la empresa incentivando mi deseo de retiro.

12 respuestas



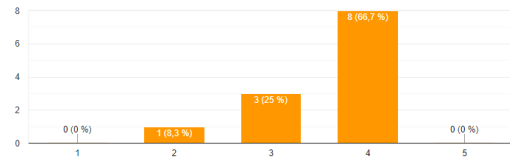
Siento limitación de confianza para expresar mis opiniones en mi área de trabajo.

12 respuestas



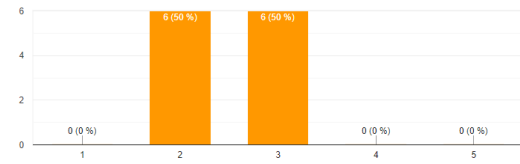
Existe escases de condiciones por parte de la empresa para realizar un trabajo correcto.

12 respuestas



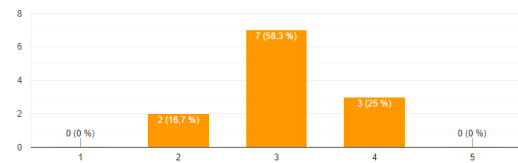
Se programan capacitación y entrenamiento que no responden a las necesidades de trabajo.

12 respuestas



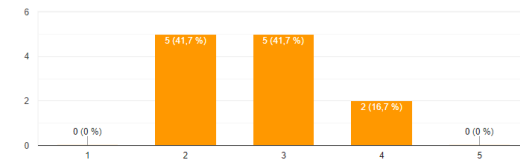
Identifico una cultura organizacional que limita mi desarrollo personal y profesional, incentivando mi deseo de retiro de la empresa.

12 respuestas



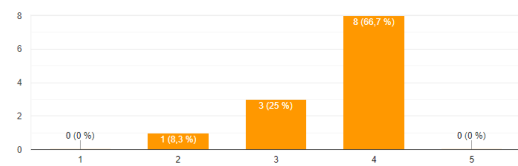
Percibo valores en la empresa muy bajos el cual me motivan a mi retiro.

12 respuestas



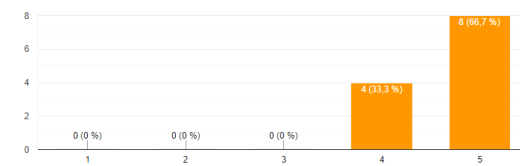
Realizo inadecuadamente mis funciones para las que fui contratado.

12 respuestas



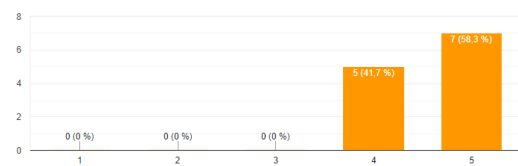
Incumplo con los horarios establecidos en la politica de la empresa.

12 respuestas



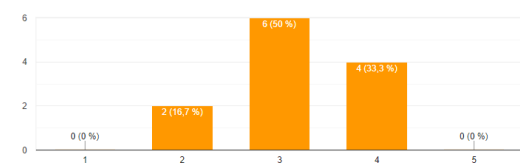
Tengo una escasa identificación de los valores de la empresa como el respeto por mis compañeros y jefes

12 respuestas



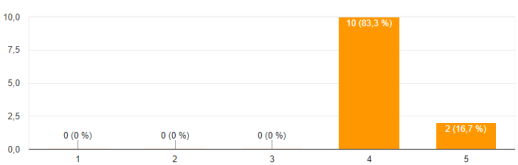
Presento poca intención para aportar nuevas ideas en la empresa.

12 respuestas



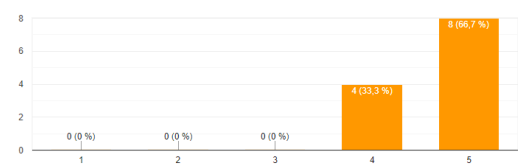
Uso inadecuadamente los bienes de la empresa.

12 respuestas



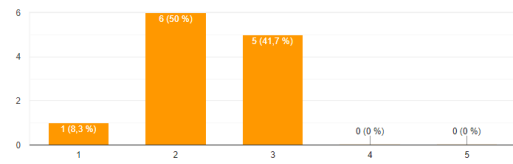
Comparto información de la empresa con personas ajenas a la misma.

12 respuestas



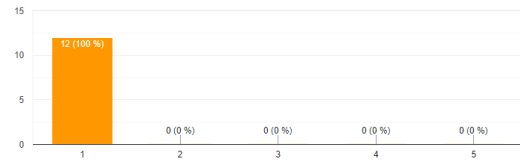
Siento seguridad de la renovación de mi próximo contrato en la empresa.

12 respuestas



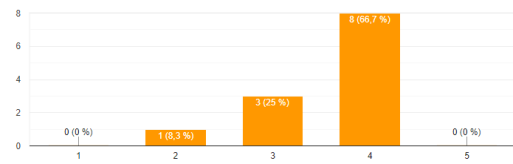
Incumplo las normas de seguridad de la empresa.

12 respuestas



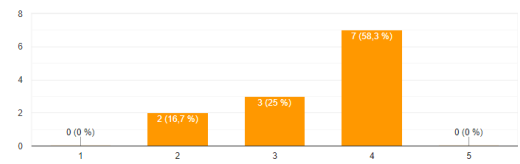
Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.

12 respuestas



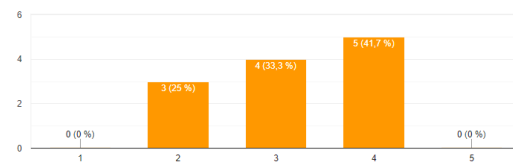
Tengo en mente los resultados que debo obtener.

12 respuestas



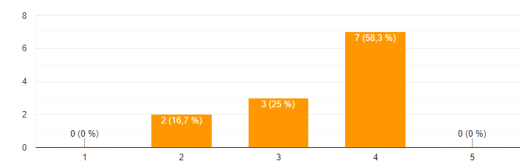
Me capacito para mantener actualizados los conocimientos de las actividades que realizo.

12 respuestas



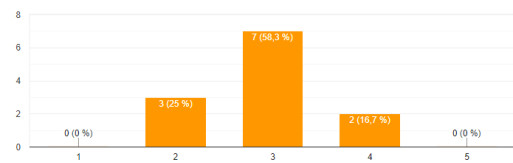
Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas.

12 respuestas



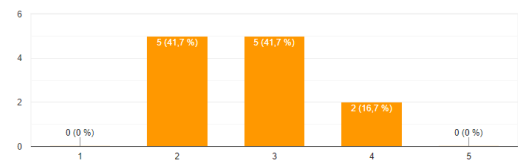
Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan.

12 respuestas



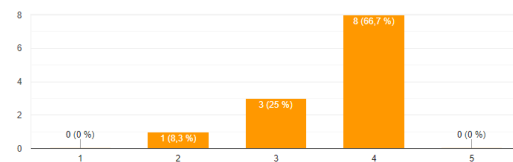
Busco nuevos desafíos en mi trabajo.

12 respuestas



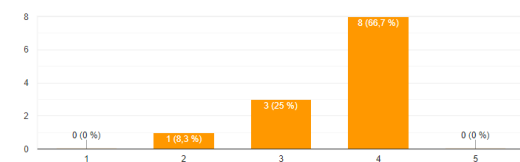
Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo a tiempo.

12 respuestas



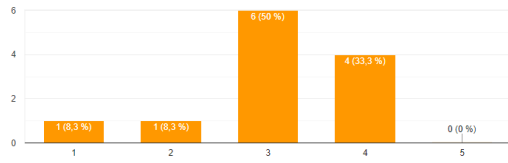
Mi planificación laboral fue óptima.

12 respuestas



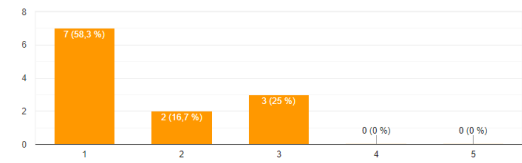
Participó activamente de las reuniones laborales.

12 respuestas



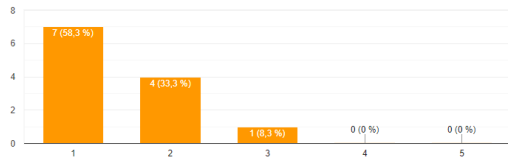
Reclamo por asuntos sin importancia en el trabajo.

12 respuestas



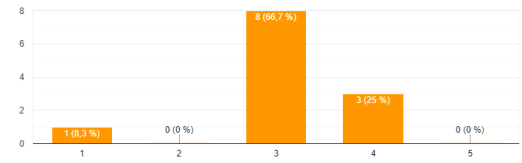
Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.

12 respuestas



Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.

12 respuestas



Comento aspectos positivos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.

12 respuestas

