

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Factores en la rotación de personal en la Administradora de
Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. CRUZ CONDOR PAUL RENATO

Asesora : Mtra. GUTARRA ELÍAS ROCÍO MIRELLA

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 28.09.2021 al 27.09.2022

HUANCAYO – PERÚ

2024

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Factores en la rotación de personal en la Administradora de Proyectos
Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019**

PRESENTADO POR:

Cruz Condor Paul Renato

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, Septiembre 2022

**FACTORES EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA
ADMINISTRADORA DE PROYECTOS MINEROS Y
CIVILES DE HUAYLLAY – PASCO 2019**

ASESOR:

Mtra. Gutarra Elías Rocío Mirella

DEDICATORIA

A Dios por estar presente en cada etapa de mi vida, y también agradezco a todas las personas que me acompañaron y apoyaron a lo largo de mi carrera universitaria, contribuyendo a mi formación y aprendizaje.

A mis padres, quienes han sido mi mayor inspiración y apoyo incondicional a lo largo de esta travesía académica. Su amor, sacrificio y constante aliento han sido los pilares sobre los cuales he construido mi camino hacia el conocimiento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables por brindarme una educación superior de calidad, donde he adquirido y desarrollado conocimientos profesionales de manera continua. También, extendiendo mi gratitud a la empresa Administradora de Proyectos Mineros y Civiles S.R.L. por permitirme llevar a cabo este proyecto, por su colaboración constante y por proporcionarme toda la información necesaria para su correcta realización.

Agradezco a la universidad, en particular a los profesores del programa de Administración y Sistemas, por compartir sus conocimientos y experiencias conmigo.

Paul

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0143 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

FACTORES EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRADORA DE PROYECTOS MINEROS Y CIVILES DE HUAYLLAY - PASCO 2019

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CRUZ CONDOR PAUL RENATO**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA**

Fue analizado con fecha **12/03/2024**; con **90 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de marzo de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.4.1. Justificación Social	20
1.4.2. Justificación Teórica	20
1.4.3. Justificación Metodológica	21
1.5. OBJETIVOS.....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos	22

CAPITULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. ANTECEDENTES	23
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	29
CAPITULO III.....	35
HIPÓTESIS	35
3.1. Hipótesis General	35
3.2. Variables	35
CAPITULO IV	40
METODOLOGÍA	40
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	41
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	45
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
CAPITULO V	47
RESULTADOS	47
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

MATRIZ DE CONSISTENCIA	62
ANEXOS	62
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	63
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	64
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	67
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	71
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	80
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	84

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	36
Tabla 2 Operacionalización del Instrumento.....	37
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad factores en la rotación de personal	44
Tabla 4 Factores en la rotación de personal en la administración de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019.....	47
Tabla 5 Factores internos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huallay-Pasco 2019.....	48
Tabla 6 Factores externos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019.....	50
Tabla 7 Factores comparativos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	51
Tabla 8 Tipos de factores.....	51
Tabla 9 Factores internos que determinan la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	52
Tabla 10 Factores externos que determinan la rotación de personal en la administradora	53

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Factores en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles Huayllay-Pasco 2019.....	48
Figura 2 Factores internos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	49
Figura 3 Factores externos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	50

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administración de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay-Pasco 2019. Para ello se empleó el método científico, para lo cual la investigación fue de tipo hipotético-deductivo, de nivel descriptivo y el diseño fue no experimental de corte transversal y de tipo básica, el estudio estuvo compuesto de una población de 71 individuos. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas, utilizando un cuestionario compuesto por 27 preguntas. La conclusión obtenida sobre la base de los resultados se ha establecido que: se determinó que la rotación de personal en la Administrativa de Proyectos Mineros y Civiles es de manera constante porque en realidad el tiempo de trabajo de un colaborador ingresante según el contrato es de 3 meses como mínimo y en ese tiempo el colaborador ve como la empresa está comprometida con su salario, con los beneficios laborales, con el ambiente de trabajo, con el régimen en el que se rigen y todo esto la empresa debe evaluar y muy aparte si cumple con el perfil adecuado para cubrir un puesto.

Palabras clave: Rotación de Personal, Salario, Beneficios, Renuncia, Condiciones de Trabajo

ABSTRACT

The objective of this study was to identify the factors that determine the high staff turnover in the Administration of Mining and Civil Projects of Huayllay-Pasco 2019. For this, the scientific method was used, for which the research was hypothetical-deductive. descriptive level and the design was non-experimental, cross-sectional and basic, the study was made up of a population of 71 individuals. Data collection was carried out through surveys, using a questionnaire composed of 27 questions. The conclusion obtained based on the results has been established that: it was determined that personnel rotation in the Mining and Civil Projects Administration is constant because in reality the working time of an incoming collaborator according to the contract is 3 months at least and in that time the employee sees how the company is committed to their salary, to the work benefits, to the work environment, to the regime in which they are governed and all of this the company must evaluate and very separately whether it complies with the appropriate profile to fill a position.

Keywords: Personnel Turnover, Salary, Benefits, Resignation, Working Conditions

INTRODUCCIÓN

El destino de una nación descansa en las manos de sus ciudadanos, en sus conocimientos, habilidades y esfuerzos. La motivación, indudablemente, emerge como una herramienta poderosa para alcanzar resultados significativos que satisfagan tanto a los individuos como a las organizaciones a las que pertenecen, así como al país en su conjunto. Es ampliamente reconocido que las personas representan el recurso más valioso de una nación, por lo que es crucial maximizar su potencial. En este sentido, una tarea fundamental para cualquier organización es evaluar el nivel de motivación y satisfacción de sus miembros, lo cual se refleja en la estabilidad de su fuerza laboral y en el compromiso demostrado hacia los objetivos de la organización.

Por lo general, una alta tasa de rotación laboral suele estar asociada con la falta de motivación, el malestar y la insatisfacción en el trabajo, fenómenos que, a su vez, están influenciados por diversos aspectos relacionados frecuentemente con deficiencias en la gestión de recursos humanos.

Mediante este estudio, buscamos examinar algunas reflexiones sobre la inestabilidad laboral y sus causas principales en ciertas organizaciones, resultado de investigaciones realizadas. Esta iniciativa surge de la preocupación ante la creciente tendencia de rotación laboral en muchas de nuestras empresas en la actualidad, la cual ha tenido un impacto negativo en su desempeño.

Este estudio inicialmente surge como una preocupación teórica que da origen al desarrollo de una tesis, enfocada en la óptima gestión de la organización. Su objetivo primordial es motivar a todos los miembros de la institución a reducir la rotación de personal, permitiendo así que la institución alcance sus metas a pesar de las circunstancias.

El problema de investigación está relacionado con ¿Cómo se viene dando los factores que determinan la rotación del personal en la Administradora de Proyectos

Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019?, y el objetivo de la investigación es describir como se viene dando los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019, utilizando la metodología de investigación para lo cual consideraremos Hipotético – Deductivo. Nivel de Investigación: Descriptivo, Diseño. No experimental, de corte transversal y de tipo Básica. La población estuvo constituida por 71 personas. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual constaba de 27 preguntas. La presente investigación consta de cinco capítulos, siendo los siguientes:

Capítulo I	Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos
Capítulo II	Marco teórico de la investigación
Capítulo III	Hipótesis de la investigación
Capítulo IV	Metodología de la Investigación
Capítulo V	Análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, considerando también las, referencias bibliográficas y los anexos

El autor

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

Cabe resaltar que la rotación de personal en cualquier empresa ocasiona gastos y recursos innecesarios, así mismo afecta a la producción de la empresa y desempeño de los colaboradores entonces es ahí donde nace la realidad de la problemática para ello se busca las causas fundamentales que dan origen a una excesiva rotación de personal.

Generalmente estos hechos que se generan son a través de la desmotivación, la insatisfacción laboral, los reconocimientos personales, y de una u otra manera la remuneración y beneficios que se brinda y en muchos casos esto se ve a la insuficiente gestión de Recursos Humanos de la empresa.

Por eso es necesario ver las causas fundamentales en una organización, para mejorar y llevar a cabo un mejor control de sistema de personal y el manejo adecuado de la rotación laboral ya que este a veces desfavorece a las empresas ocasionando pérdidas monetarias o materiales.

La rotación laboral es un problema que afecta mucho y siempre a las empresas. Para Pigors y Meyers (1985) tomando en cuenta estudios realizados, dicen:

... "la rotación de personal se refiere al nivel de movilidad interna de los empleados, ya sea evitable o inevitable, y puede ser beneficiosa o perjudicial para una

organización. Cada tipo de rotación tiene sus propias razones. Las causas de la rotación inevitable incluyen enfermedades crónicas, accidentes con lesiones parciales o totales permanentes, fallecimiento y jubilación. Las causas de la rotación evitable abarcan la insatisfacción laboral, salarios bajos, dificultades de integración del empleado en la organización, falta de alineación del empleado con los objetivos de la organización, selección inadecuada de personal y escasa movilidad interna (programas de ascenso y traslado). Por otro lado, las causas de la rotación beneficiosa comprenden ascensos y promociones que permiten atraer nuevos talentos que enriquecen a la organización con su experiencia, conocimientos, iniciativa y potencial".

Esto indica que la rotación laboral no solo está influenciada por las condiciones laborales y la falta de motivación, sino también por otros factores. Por lo tanto, resulta relevante realizar un estudio específico en cada sector, industria y empresa en particular.

En el caso de la empresa APROMINC: Administradora de Proyectos Civiles y Mineros que opera en Huayllay en la Región Pasco, la rotación laboral, entendida como rotación de personal se ha convertido en un problema, debido a que cada tres meses hay recambio de trabajadores.

Si bien la empresa ha determinado un régimen laboral de 14 x 7, se presenta deserción laboral e inasistencia intermitente, razones que son causa de despido. Además, quienes llegan a término de contrato, son muchos los que no recontratan. Todo esto genera desarticulación de las actividades laborales porque es necesario hacer nuevamente procesos de convocatoria, selección y capacitación de personal que aparte de lo laboral afectan también el aspecto económico de la empresa, por lo que es necesario conocer las causales de rotación, porque de lo contrario podrían socavar críticamente a la empresa y llegar al colapso en algún momento.

Para poder remediar esta situación el estudio nos arrojará los factores y causas del problema con cuyos datos será factible brindar una propuesta que lleve a la mengua del problema.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se desarrolló en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco de la Provincia de Pasco en el Departamento de Pasco.

1.2.2. Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrolló en el mes de agosto del 2019.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Este estudio se realizó en un amplio ámbito teórico, abarcando diversas magnitudes en función de todas las variables pertinentes. Inicialmente, se explica los términos y estructuras teóricas establecidas, las cuales se fundamentan en las variables mencionadas.

Según Chiavenato (2017), el término "rotación de personal" se refiere a la variación de empleados entre una organización y su entorno; en resumen, implica el movimiento de personas entre la organización y su entorno, determinado por el número de personas que entran y salen de la organización (p. 135).

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cómo se viene dando los factores que determinan la rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cómo se viene dando los factores internos que determinan la rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019?
- 2) ¿Cómo se viene dando los factores externos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

Esta investigación brindará a los directivos y colaboradores de la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay la información necesaria sobre los factores que inciden en la rotación del personal en el contexto organizacional.

1.4.2. Justificación Teórica

Para fundamentar teóricamente nuestro trabajo, tomamos en cuenta lo expuesto por Bernal (2010), quien describe la investigación como un proceso de reflexión o discusión académica. Esta tiene una justificación teórica, ya que su propósito puede ser el análisis epistemológico del conocimiento existente sobre un tema, el cuestionamiento de una teoría, la presentación de nuevos paradigmas o la resolución de un modelo.

Esta investigación busco Identificar los factores que determinan la rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019.

No obstante, opino que la investigación sirve como base para investigaciones posteriores, ampliando el conocimiento en un contexto globalizado y facilitando la realización de estudios adicionales para mejorar constantemente todos los procesos dentro de la organización.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el ámbito de la investigación científica, la justificación metodológica del análisis surge cuando el proyecto propuesto introduce un nuevo método o una estrategia completamente novedosa con el fin de generar conocimiento válido y fiable (Bernal C., 2010)

Para este estudio, se emplearon métodos de investigación, técnicas de recolección de datos, instrumentos de medición, escalas de evaluación de resultados, y se llevó a cabo un análisis estadístico para procesar los datos obtenidos de manera más efectiva. Esto garantiza la fiabilidad y transparencia de los resultados encontrados. En el estudio, se sugiere aplicar un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal y explicativo, en consonancia con los aspectos delineados en el planteamiento del problema y su elaboración.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Describir como se viene dando los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Describir como se viene dando los factores internos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019.
- 2) Describir como se viene dando los factores externos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Saldivia (2018), en su tesis: *Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos, presentada a la Universidad Austral de Chile.*

En este proyecto de investigación este personaje hace saber las causas del exhaustivo rotación de personal y así mismo presenta propuestas de solución que permitirá a la empresa de transporte disminuir sus gastos para ello se enfoca en tres puntos importantes que existen en una empresa el primero es considerar el ambiente laboral, el segundo es ser más cuidados al momento de reclutar personal o proceso de selección y el tercero que viene a ser el entrenamiento y/o capacitación del personal ya reclutado, y como resultado y evidencias se puede afirmar que llevar a cabo estos tres puntos mencionados ayudaría a la empresa a reducir gastos innecesarios lo cual demuestra que hay que centrarse en el talento humano que cada organización cuenta.

Cifuentes (2017), realizó la tesis: *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas, presentada a la Escuela de Economía y Finanzas de la Universidad de Chile.*

En este proyecto de investigación la autora expresa que la tasa de rotación de personal mensualmente de esta empresa es aproximado de 25% entonces como objetivo presenta analizar las causas y posterior encontrar alternativas de solución frente a esta problemática. Para llevar a cabo su investigación la autora se centró en uno de los muchos casos que pasan los trabajadores y viendo las causas principales que son la carga laboral a menos remuneración, que lleva a la desmotivación no reconociendo al trabajador las horas trabajadas por exceso de trabajo, entonces ella busco la solución de ofrecer nuevas jornadas laborales de 40 y 25 horas que podrían acumular en 4 días a la semana y los días restantes en descanso remunerado así mismo motivando al personal con una remuneración significativa de acuerdo a las horas acumuladas.

Arce (2017), elaboró su tesis: *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México, la misma que fue presentada en la Universidad Autónoma del Estado de México. La autora señala algunos problemas que preocupa a este Municipio que a continuación detalla:*

El primero que tiene en cuenta es el incremento de rotación de personal que surge en el área de recursos humanos es decir que si el personal se retira voluntariamente lleva tiempo y costo realizar una convocatoria para nuevos personales en reemplazo de los que se retiran quedando puestos de trabajo vacíos y de una u otra manera las áreas correspondientes se ven afectadas con el logro de los objetivos establecidos, entonces otra causa por la que el personal se retira voluntariamente es debido a que el sueldo es bajo, el ambiente laboral no es el adecuado, y el sistema de pago es

burocrático y no corresponde al esfuerzo, tampoco hay oportunidad de superación y la falta de reconocimiento de la empresa siendo estas las más comunes por el cual el personal decide abandonar la empresa.

Castillo y Sabando (2018), *en la Universidad Católica de Guayaquil, presentaron la tesis: 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.*

El propósito de este estudio fue identificar estrategias para abordar cómo la rotación de personal impacta en la productividad de esta empresa en particular. Esto implica considerar tanto las contrataciones como los despidos, los cuales pueden estar relacionados con diversas causas que afectan el progreso de la compañía.

Por tanto, los autores de este estudio se cuestionan: ¿La rotación de personal afecta la productividad de la Compañía Exportadora del Sur? Se afirma que la rotación de personal es un problema común en las empresas. Por lo tanto, este estudio analizó la relación entre estas dos variables, la dependiente e independiente, concluyendo que la incidencia en la productividad es mínima. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Lipa S. (2020) *Factores de rotación de personal en Latinoamérica*

El propósito de este estudio fue analizar los factores que contribuyen a la rotación de personal en Latinoamérica. Se establecieron criterios para la selección de la información, priorizando los artículos publicados entre 2004 y 2019. Se identificaron y seleccionaron un total de 20 artículos de investigación relevantes para una revisión exhaustiva, centrándose en aquellos de alto impacto en el tema. Los resultados resaltaron la importancia de una selección de personal efectiva dentro de las organizaciones, así como las causas, costos y posibles soluciones para

prevenir la pérdida de talento. Se llega a la conclusión de que evitar la salida de empleados valiosos requiere ofrecer salarios competitivos, programas de capacitación efectivos y un ambiente laboral excepcional.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cusacani (2017), presenta su tesis: *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros Del Sur S.A. Tacna, período noviembre 2016 – abril 2017, en la Universidad Privada de Tacna,*” en ella se muestra lo siguiente:

El objetivo principal consistió en examinar la relación entre la rotación de personal y la productividad en la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. La muestra incluyó a 100 empleados de dicha empresa. Teniéndose como resultados el índice de rotación del personal con un promedio de 9.34% en el área porciones, y en el área fresco no se presenta rotación. El nivel de productividad de la empresa señaló un promedio de 4098,62 Kg/hora de perico en el área fresco y 1678,65Kg/hora de perico en el área porciones. Los factores estudiados que originan la rotación del personal de la empresa son: por salud (22%), mejor oportunidad (21%), mejor sueldo (18%), y por maltrato (9%).

Esta investigación llegó a la conclusión de que existe una correlación inversa significativa entre la rotación de personal y la productividad de la empresa. “Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942)”.

Gonzales (2017), realizó la tesis: *La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2017, en ella la autora señala lo siguiente:*

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la

Facultad de Medicina de la UNFV. La investigación adoptó un enfoque básico y explicativo, con un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra consistió en 160 empleados administrativos, a quienes se les administró un cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

La autora, según el análisis inferencial al que sometió los datos, afirma que existe influencia entre la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV- Lima, 2017, con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.900 y $p = .000 < .05$.

Miller (2018), en la *Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo*, presenta la tesis: *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2018, en la que se encuentra que:*

El propósito de este proyecto de investigación es evaluar cómo la rotación de personal afecta la productividad en el departamento de créditos grupales de la empresa mencionada. En consecuencia se puede afirmar que la rotación de personal influye de manera negativa al rendimiento de la productividad ya que en los últimos meses la rotación de personal aumento en un 8% de lo normal, concluyendo que la influencia de la rotación de personal como ya se mencionó afecta de manera negativa a la productiva de esta área de créditos grupales de esta empresa financiera.

Para Bustamante Paricoto I. (2021) en su tesis *Rotación de personal como factores de eficiencia en el gasto público*.

El objetivo de esta tesis es analizar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia del gasto público en la Municipalidad Distrital de Echarati durante el período 2018-2019. Se llevó a cabo una investigación de tipo básico, con un

enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-analítico y diseño no experimental. La muestra consistió en todo el personal incluido en los informes de transparencia, siendo 115 para diciembre de 2018 y 90 para enero de 2019. La técnica utilizada para recopilar datos fue la revisión de información del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), utilizando una ficha de recolección de datos como instrumento. Las conclusiones permiten evidenciar que el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019, es significativa. ($p < 0,05$), por otra parte, la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, ocurrido durante el periodo 2018 – 2019, es elevada a nivel global alcanzado el valor de 51.30% y finalmente el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati ha llegado a un promedio de $23,38 \pm 8,8$ % en el nivel de eficiencia en el gasto público en el primer semestre del año 2018 y a un promedio de $15,07 \pm 10,89$ % para el año 2019.

Para Herrera López H., Ruiz N. (2020) presentan su tesis titulada *Factores que determinan una alta rotación de personal en la empresa Comdata Group*

Este artículo de investigación tuvo como objetivo identificar las principales causas de la alta rotación de personal y examinar el impacto de las compensaciones y el clima laboral en este fenómeno. El enfoque de la investigación es descriptivo, ya que recopila información sobre los conceptos o variables pertinentes de manera independiente o combinada, utilizando un enfoque cualitativo y un diseño no experimental. El estudio reveló que las principales causas de la alta rotación de personal son las bajas compensaciones y un ambiente laboral poco favorable. Se subrayó la importancia de que las empresas establezcan un sistema de compensaciones adecuado y fomenten un ambiente laboral positivo para mantener

motivados a sus empleados y promover su satisfacción dentro de la organización, lo que contribuirá a mejorar su rendimiento y a retenerlos en la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable Rotación de Personal:

El factor humano en una empresa es muy complejo, de ahí que una selección y adiestramiento del personal, así como la remuneración, no garantizan la fidelidad y compromiso de los colaboradores, generándose la rotación de personal.

En toda empresa ya sea del tamaño que sea la rotación estará presente se puede señalar que este es un indicador que se puede medir en el sistema de personal y en la gestión de recursos humanos que se encuentran a cargo de los altos mandos, este indicador de rotación significa el movimiento de personas ya sea de retiro, de ingreso, de vacaciones, de cambio de área, de cambio de cargo, etc., es decir que existe un alto índice que se origina por lo mencionado ocasionando costos de reclutamiento y capacitaciones al nuevo trabajador, entonces se puede afirmar que siempre habrá costos ya sea en el retiro, en la contratación y en el entrenamiento de personal.

Definiendo la rotación de personal, seguiremos lo que dice Chiavenato (2017):

El término rotación de personal se emplea para describir la variabilidad de empleados que ocurre entre una organización y su entorno (p. 135).

Esto quiere decir que es el movimiento de las personas colaboradoras hacia la empresa y al exterior de esta, la misma que está condicionada por ciertos factores o situaciones.

Factores determinantes de la rotación de personal

Existen diversos factores entre ellos tenemos los que son internos dentro de la empresa como puede ser el salario, beneficios, ambiente de trabajo, relación con los compañeros, etc. Y los que son los externos ya sea por la mayor oferta y demanda laboral o competitividad laboral.

Chiavenato (2017), hace una valiosa explicación del fenómeno y sus determinantes, como se puede entender:

Que la rotación aparte de ser una causa viene a ser más un efecto quiere decir que se involucra en los factores tanto internos como externos que cualquiera de estos pueden llevar inesperadamente a que el personal se retire buscando nuevas oportunidades y mejoras fuera de la organización.

Continuando con su explicación Chiavenato (2017) da a conocer tanto los factores externos e internos que propician la rotación de personal.

Como ya mencioné anteriormente hay que tener en cuenta que los factores externos, son la oferta y demanda de talento humano en el mercado laboral, mejores sueldos, mejores beneficios y mejores oportunidades. Y los factores internos que se presentan en el ambiente laboral, el salario, la relación con los compañeros, las condiciones de trabajo, la cultura organizacional, etc.

Índice de rotación del personal

Se define índice de rotación de personal al indicador que mide como es la administración del talento humano para ver los inconvenientes laborales dentro de la empresa que genera el retiro o un ambiente laboral inadecuado o también ver problemas en el proceso de reclutamiento.

Entonces se puede afirmar en un determinado periodo la relación que hay entre el personal que ingresa y el personal que se retira, en ello se ve que si el índice de rotación

es muy alto quiere decir que presenta pérdidas para la empresa y si el índice de rotación es bajo la empresa cuenta con personal estable o envejecimiento de trabajadores y todo esto se da en un determinado periodo de tiempo, y en casos puede que ser que los trabajadores se retiran voluntaria o involuntariamente de la empresa.

En todas las áreas de una empresa, es poco probable que el índice de rotación sea siempre cero. Esto significa que puede haber períodos en los que el personal deba realizar tareas adicionales para cubrir las vacantes dejadas por aquellos que se retiran, mientras se espera la llegada de nuevos empleados para ocupar esas posiciones.

Actualmente se ve la competitividad laboral en el mercado que conlleva a las empresas a tener una rotación de personal de un 10% a 15% y en exageradas veces de 15% a 20% que dependerá al contexto externo del mercado y al rubro al que pertenecen.

Por nuestra parte en APROMINC puedo señalar que el índice de rotación de personal se da en un 15% entre los ingresos y retiros ya que si una cantidad de personal se retira necesitaremos la misma cantidad para cubrir los puestos, pero este lleva tiempo planificar para el reclutamiento quedándonos con el 85% y en ocasiones realizamos una convocatoria para tener personal adicional que cubra al menos el 8% del personal retirado con el fin de que las áreas no se queden incompletos y podamos cumplir nuestras metas del día a día.

La fórmula para poder calcular el índice de rotación es el siguiente:

$$\text{IRP} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

De manera explicativa

$$\text{IRP} = \frac{\frac{\text{ENTRADAS} + \text{SALIDAS}}{2} \times 100}{\frac{\text{N}^\circ\text{EMP. AL PRINCIPIO} + \text{N}^\circ\text{EMP. AL FINAL}}{2}}$$

2.2.1.1. Dimensión Factores Internos

Según Chiavenato (2011), Cuando un empleado permanece en la misma empresa, pero asume un nuevo cargo, se denomina rotación de personal interna. Este cambio puede ocurrir cuando los empleados han ampliado sus conocimientos o desarrollado nuevas habilidades, lo que les califica para una posición más alta.

Chiavenato, (2005) propone varios fenómenos relacionados a los factores internos de la rotación.

Factores Internos:

Estos son los fenómenos internos que se pueden mencionar:



Mediante el análisis de los factores internos y externos, es posible identificar las razones por las cuales las personas se retiran de la organización, lo que permite detectar las deficiencias y abordar las causas que están contribuyendo a la salida del personal.

Cuando los resultados de un sistema no son satisfactorios y los recursos no se utilizan adecuadamente, es necesario tomar medidas para corregir los problemas y ajustar

su funcionamiento.

2.2.1.2. Dimensión Factores Externos

Según Zulema, (2009). Dice que “Las circunstancias externas a la empresa de las causas de la organización no son suficientes para provocar un cambio de puesto de trabajo, si el trabajador afectado no permite que puede madurar en su interior y creen el motivo valido.

Como factores externos, se pueden mencionar la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, el estado económico, las oportunidades laborales en el mercado laboral, entre otros.

Asimismo, hay una amplia gama de posibilidades que deben ser mencionadas de manera concisa, incluyendo algunos casos comunes que ocurren con regularidad. Uno de estos casos típicos es el cambio de residencia del trabajador, que a menudo es una de las principales razones por las cuales deja su empleo por motivos personales.

En las organizaciones, estos factores internos o externos se identifican a través de entrevistas de salida o reubicación, que se llevan a cabo cuando un empleado se retira de la empresa o es trasladado a otro puesto dentro de la misma.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Rotación de personal.** Según Chiavenato (2017), el término rotación de personal se emplea para describir el movimiento de empleados entre una organización y su entorno (p. 135).
- **Factores Internos.** Chiavenato (2011), “Si un empleado permanece en su empresa actual, pero cambia de puesto, esto se denomina rotación de personal interna.
- **Factores Externos.** Según Zulema (2009), las condiciones externas que afectan a la empresa no son por sí solos motivos suficientes para provocar un cambio de puesto de trabajo.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existen factores que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

3.2. VARIABLE

1. Variable Independiente:

Rotación de Personal

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V): Rotación de Personal	Chiavenato (2009) La rotación de personal nos dice que es más un efecto que llevan a consecuencias y se presentan en factores internos o externos en una organización viendo el comportamiento que este tiene en relación a los recursos humanos. La rotación es por lo tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de esos fenómenos internos y/o externos a la organización.	El cuestionario desarrollado, nos muestra como resultado la calificación de forma acumulada de la Rotación de personal. La variable emplea 27 ítems, la estructura del cuestionario se encuentra compuesto de la siguiente forma: 10 subdimensiones que se agrupan en 2 dimensiones.	Factores Internos	Política Salarial	ORDINAL Escala de Likert ● Muy bueno ● Bueno ● Moderado ● Malo ● Muy Malo
				Inadecuada contratación de personal	
				Oportunidad de crecimiento laboral	
				Incompatibilidad laboral	
				Relaciones humanas	
				Ambientes de trabajo	
			Factores Externos	Oferta de recursos humanos en el mercado	
				Falta de reconocimiento	
				Estructura de Funciones	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Tabla 2 Operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V): Rotación de Personal	Factores Internos	Política Salarial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que el sueldo que percibe es el adecuado 2. Considera que la política salarial que establece la empresa es la adecuada. 3. La empresa evalúa los beneficios de los seguros de vida y seguro médico para que cubra a toda la familia del colaborador. 	CUESTIONARIO	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Muy bueno ● Bueno ● Moderado ● Malo ● Muy Malo
		Inadecuada contratación de personal	<ol style="list-style-type: none"> 4. En la empresa realizan un correcto proceso de selección de personal 5. Su contrato de trabajo le es entregado apenas inicia sus labores en la empresa 		
		Oportunidad de crecimiento laboral	<ol style="list-style-type: none"> 6. La empresa permite que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan. 7. La empresa realiza capacitaciones constantes a sus colaboradores. 8. La empresa realiza un plan de carrera de los colaboradores. 		
		Incompatibilidad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 9. Considera que en la empresa se fomenta la participación de todos los trabajadores 10. Considera que en la empresa se comunica claramente cuáles son los roles 		

			<p>individuales que tienen cada colaborador con los objetivos organizacionales.</p> <p>11. Considera que en la empresa se fomenta los eventos sociales.</p>		
		Relaciones humanas	<p>12. Considera que en la empresa se fomenta la autonomía y el compromiso activo.</p> <p>13. Considera que en la empresa se proporciona información clara y precisa.</p> <p>14. En la empresa se fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>15. Considera que en la empresa se fomenta la generación de vínculos entre los colaboradores.</p> <p>16. Considera que en la empresa se fomenta los grupos multidisciplinares</p>		
		Ambientes de trabajo	<p>17. Considera que la empresa le brinda las condiciones laborales, para que su desempeño sea el óptimo dentro de la misma.</p> <p>18. Considera que los espacios que le brinda la empresa para su desempeño laboral es el adecuado (iluminación, limpieza, distribución)</p>		
		Cultura organizacional	<p>19. Considera que los colaboradores deben de conocer y aplicar los valores de la empresa</p> <p>20. Considera que es importante que los colaboradores conozcan de la filosofía de la Empresa (misión, visión, objetivos)</p> <p>21. Se siente identificado con la empresa</p>		
	Factores Externos	Oferta de recursos humanos en el	22. Considera que la remuneración que brinda otras empresas en puestos		

		mercado	similares a la de usted es más en comparación a la suya. 23. Diría que la oferta de recursos humanos es actualmente . . .		
		Falta de reconocimiento	24. Considera que en otras empresas brindan el reconocimiento al desempeño laboral a los colaboradores 25. Considera que en otras empresas brindan bonos, ascensos, recompensas como parte del reconocimiento al colaborador.		
		Estructura de Funciones	26. La empresa realiza una estructura de las funciones para evitar duplicar tareas y así brindar una información más clara de lo que dará valor al trabajo realizado. 27. El trato es igual para todos los colaboradores y así no se quiebra la relación entre ellos.		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó el método científico, que constituye un proceso sistemático para generar y verificar conocimientos científicos sobre la realidad. Este método implica, en primer lugar, identificar el problema y proponer una hipótesis como respuesta preliminar, la cual debe ser probada para obtener un nuevo entendimiento.

Se complementa con el procedimiento de estudio, el cual permite descomponer el conjunto en partes para lograr una síntesis más clara del comportamiento de nuestros propios cambios y sus magnitudes. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero,2018)

4.1.2. Método Especifico

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó el método específico conocido como método Hipotético-Deductivo. Este enfoque implica descomponer el objeto de estudio para analizarlo de manera individual, y luego reintegrarlo nuevamente como un todo (Bernal, 2010).

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación empleado es básica; Sampieri (2018), ya que se aplicarán instrumentos en relación a la teoría factores en la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es del nivel descriptivo que según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); es el estudio de una o varias variables con el propósito de hacer un análisis exhaustivo de sus características, condiciones y situaciones en las que se manifiesta. En este caso se busca describir el nivel de apreciación sobre las condiciones de la empresa en estudio para la toma de decisiones frente a seguir o dejar la empresa.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación adopta un diseño no experimental de tipo transversal, según lo indicado por Sampieri (2018), ya que no se llevaron a cabo experimentos para obtener los resultados. Se consideró como unidad de estudio a la empresa Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay - Pasco, en el año 2019.

El esquema correspondiente se define de la siguiente manera:

M - O

Es decir, que, tomada una muestra, esta deberá ser observada o auscultada para alcanzar la información requerida según los objetivos de la investigación.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de Estudio

Como población para la presente investigación se considera a todos los trabajadores de la empresa Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco. Tomando en cuenta lo referido se acepta que la población es finita, con la que se establecerá una muestra de estudio censal.

La población estuvo integrada por 200 personas, de las que trabajan en superficie: 40 y de los que trabajan en socavón: 160. En consecuencia, la muestra es no aleatoria y tomada por conveniencia.

Se usó la siguiente fórmula para obtener la cantidad de la muestra:

4.5.2 Tamaño de la Muestra

De acuerdo con Hernández (2010), las muestras probabilísticas implican que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados y poseen características específicas. Esto se logra mediante una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Se aplicará la fórmula para población infinita.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$

$$n = 200$$

Donde:

Z^2	1.96 (El nivel de confianza será del 95%)
p	Probabilidad de éxito (en este caso 50% = 0.50)
q	Probabilidad de fracaso (en este caso $1 - 0.50 = 0.50$)
e^2	Precisión (margen de error). En este caso es de 5%
Por lo tanto, aplicando la fórmula de determinación de muestra se calculó que para la presente investigación la muestra estará conformada por 71 personas.	

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión:	La totalidad del equipo administrativo de la institución
Exclusión:	Los directivos de la institución fueron excluidos debido a que podrían tener una perspectiva parcial sobre las variables objeto de estudio

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada para recopilar datos es la encuesta propuesta por Bernal C. (2010), la cual será administrada a la unidad de análisis correspondiente. Este método posibilitará la obtención de información de los integrantes de la organización.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Para recopilar datos, se utilizó como herramienta un cuestionario centrado en los factores relacionados con la rotación de personal. No se ha establecido un tiempo específico para su aplicación. Este cuestionario ha sido adaptado de autores reconocidos y ampliamente utilizados en este campo .

El cuestionario se puede encontrar en los anexos.

4.6.3. Procedimiento de Recolección de Datos

De acuerdo con Sampieri (2018), el análisis de datos implica la aplicación de diversos métodos estadísticos destinados a respaldar la hipótesis formulada en la investigación y a alcanzar los objetivos establecidos. Estos métodos incluyen la elaboración de tablas de frecuencia, gráficos y análisis mediante cálculos específicos, con el fin de garantizar la coherencia con la naturaleza, el propósito y el diseño del estudio.

Se procedió a recopilar datos a través del cuestionario con el objetivo de obtener la información necesaria y completa para este tipo de investigación.

4.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad de cada variable de estudio fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. A continuación, se muestran los valores obtenidos en las tablas siguientes:

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad factores en la rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	27

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación

Utilizando el software SPSS versión 25, determinamos la fiabilidad de nuestro primer instrumento sobre el estrés, el cual consta de 27 preguntas. El coeficiente Alfa de Cronbach resultó ser de 0.947, indicando según la escala de Vellis un alto nivel de acuerdo.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 1

Procedimiento de recolección de datos

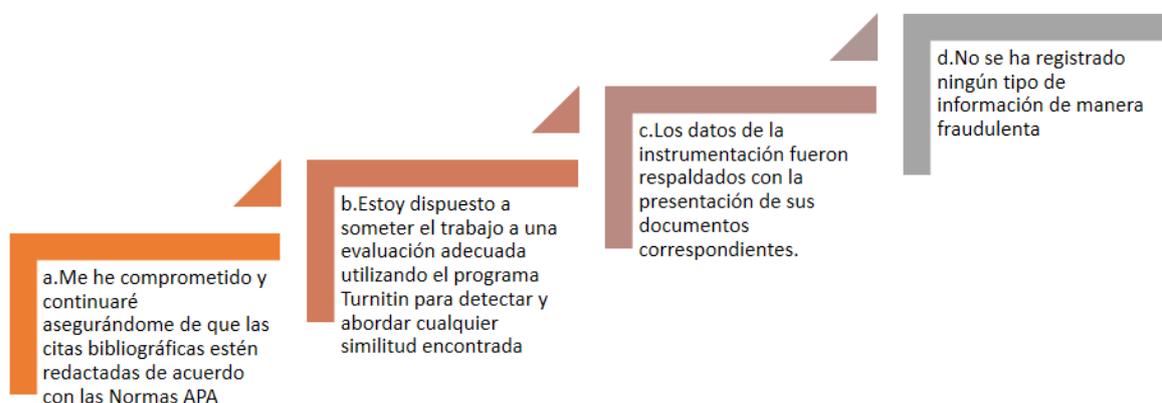


Nota. La figura nos muestra el procedimiento de recolección de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

Figura 2 Consideraciones para la redacción de la investigación



Nota. La figura nos muestra las consideraciones para la redacción de la investigación

Esta tesis ha sido creada por mí y me comprometo a llevar a cabo mi labor de acuerdo con las pautas establecidas en el campo de la investigación científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Luego del trabajo de campo describimos los resultados acerca del estudio de Factores en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay – Pasco 2019.

5.1.1 Estudio descriptivo de la variable Factores en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay – pasco 2019.

La variable tuvo las dimensiones de: Factores Internos, Factores Externos

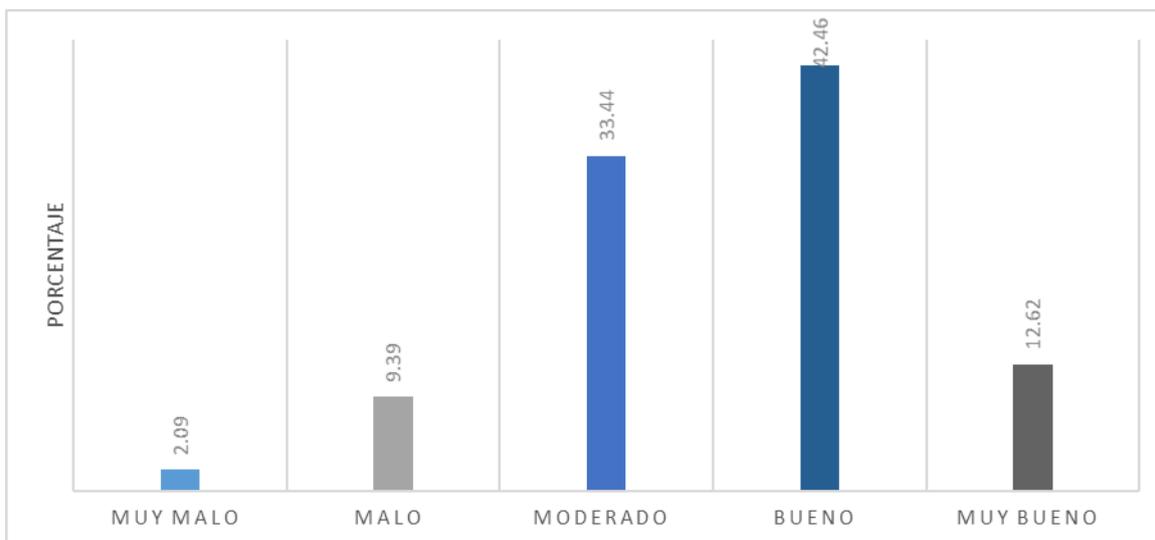
Tabla 4

Factores en la rotación de personal en la administración de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019

	ni	hi	hi*100%
Muy malo	1	0.021	2.09
Malo	7	0.094	9.39
Moderado	24	0.334	33.44
Bueno	30	0.425	42.46
Muy bueno	9	0.126	12.62
Total	71	1	100

Figura 3

Factores en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles Huayllay-Pasco 2019



Fuente: Tabla 1

Muy malo	2.09 % (1) de ellos expresan que es muy malo
Malo	9.39% (7) manifestó que es malo
Moderado	33.44% (24) expreso que es moderado
Bueno	42.46% (30) indican como bueno
Muy bueno	12.62% (9) indican como muy bueno
Los Factores en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles Huayllay-Pasco 2019	

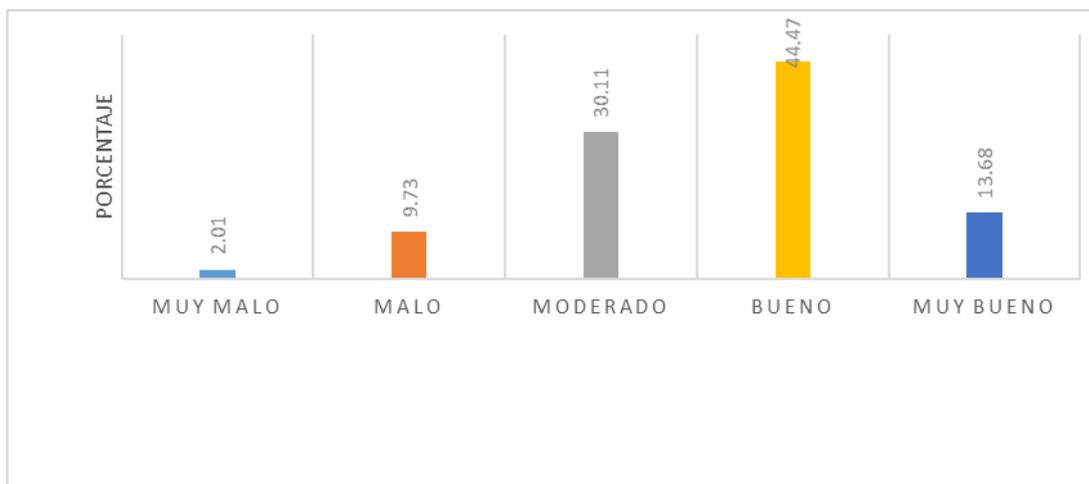
Tabla 5

Factores internos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huallay-Pasco 2019

	ni	hi	hi*100%
Muy malo	1	0.020	2.01
Malo	10	0.097	9.73
Moderado	20	0.301	30.11
Bueno	30	0.445	44.47
Muy bueno	10	0.137	13.68
Total	71	1	100

Figura 4

Factores internos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019



Fuente: Tabla 7

Según los resultados obtenidos, de los 71 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 2.01 % (1) de ellos expresan que es muy malo, un 9.73% (7) manifestó que es malo; en tanto un 30.11% (20) expreso que es moderado, además el 44.47% (30) indican como bueno, finalmente el 13.68% (10) indican como muy bueno a los Factores internos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019.

Muy malo	2.01 % (1) de ellos expresan que es muy malo
Malo	9.73% (7) manifestó que es malo
Moderado	30.11% (20) expreso que es moderado
Bueno	44.47% (30) indican como bueno
Muy bueno	13.68% (10) indican como muy bueno
...Factores internos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	

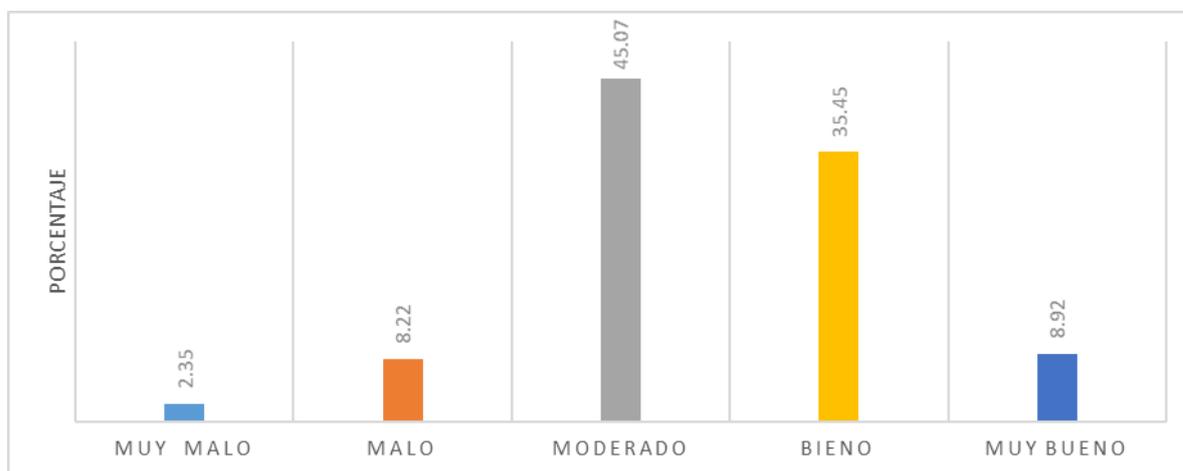
Tabla 6

Factores externos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019

	ni	hi	hi*100%
Muy malo	2	0.023	2.35
Malo	6	0.082	8.22
Moderado	32	0.451	45.07
Bueno	25	0.354	35.45
Muy bueno	6	0.089	8.92
Total	71	1	100

Figura 5

Factores externos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019



Fuente: Tabla 3

Muy malo	2.35 % (2) de ellos expresan que es muy malo
Malo	8.22% (6) manifestó que es malo
Moderado	45.07% (32) expreso que es moderado
Bueno	35.45% (25) indican como bueno
Muy bueno	8.92% (6) indican como muy bueno
... Factores externos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	

Tabla 7

Factores comparativos en la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019

Factores de rotación	Factores internos	ni	hi	hi*100%
	Muy malo	1	0.020	2.01
	Malo	7	0.097	9.73
	Moderado	21	0.301	30.11
	Bueno	32	0.445	44.47
	Muy bueno	10	0.137	13.68
	Factores externos			
	Muy malo	2	0.023	2.35
	Malo	6	0.082	8.22
	Moderado	32	0.451	45.07
	Bueno	25	0.354	35.45
	Muy bueno	6	0.089	8.92

5.1 Contraste de hipótesis

El estudio se desarrolló con diseño descriptivo simple, en versión de muchos autores en este tipo de investigación no se demuestran hipótesis, sin embargo, es preciso cumplir con la meta trazada a través de los objetivos propuestos.

En el estudio se formuló, objetivo general y específicos según los problemas planteados

Objetivo general:

Describir como se viene dando los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

Para describir los factores que determinan la alta rotación del personal en la administradora tomamos en cuenta los factores internos y externos con la mayoría de opiniones.

Tabla 8

Tipos de factores

Tipos Factores	Frecuencia	Porcentaje
Factores internos	Bueno	44.47
Factores externos	Bueno	35.45

De acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 44.47% de las personas encuestadas que corresponde a los factores internos indican como bueno, por otro lado, encontramos

que de las personas encuestadas el 35.45% de las personas encuestadas que corresponde a los factores externos indican como bueno a los factores de rotación de rotación de personal.

Objetivo específico 1:

Describir como se viene dando los factores internos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

Tabla 9

Factores internos que determinan la rotación de personal en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019

Factores internos	Categorías				
	Muy malo	Malo	Moderado	Bueno	Muy bueno
Política salarial	2.35%	11.74%	36.15%	43.19%	6.57%
Inadecuada contratación de personal	0.00%	14.08%	40.85%	32.39%	12.68%
Oportunidad de crecimiento laboral	4.69%	9.39%	38.50%	38.97%	8.45%
Incompatibilidad laboral	0.00%	21.13%	12.68%	53.05%	13.15%
Relaciones humanas	4.23%	5.63%	33.24%	44.23%	12.68%
Ambientes de trabajo	0.00%	7.04%	30.28%	52.11%	10.56%
Cultura organizacional	0.00%	2.35%	20.66%	46.01%	30.99%

43.19%	consideran como bueno la política salarial
40.85%	consideran como moderado el Inadecuada contratación de personal
38.97%	consideran como bueno la oportunidad de crecimiento laboral
53.05%	consideran que la incompatibilidad laboral es buena
44.23%	consideran que las relaciones humanas son buenas
52.11%	consideran que el ambiente de trabajo es bueno
46.01%	consideran que la cultura organizacional es buena
... en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	

Objetivo específico 2:

Describir como se viene dando los factores externos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

Tabla 10

Factores externos que determinan la rotación de personal en la administradora

Factores internos	Categorías				
	Muy malo	Malo	Moderado	Bueno	Muy bueno
Oferta de recursos humanos en el mercado	3.52%	3.52%	43.66%	43.66%	5.63%
Falta de reconocimiento	3.52%	3.52%	50.00%	27.46%	15.49%
Estructura de Funciones	0.00%	17.61%	41.55%	35.21%	5.63%

43.66%	consideran como bueno y moderado la oferta de recursos humanos en el mercado
50%	consideran como moderado la falta de conocimiento
41.55%	consideran que la estructura de funciones es moderada
... en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019	

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Según el **objetivo general**, describir como se viene dando los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019 .En los resultados obtenidos se evidencia que de acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 44.47% de las personas encuestadas que corresponde a los factores internos indican como bueno, por otro lado, encontramos que de las personas encuestadas el 35.45% de las personas encuestadas que corresponde a los factores externos indican como bueno a los factores de rotación de rotación de personal, datos que al ser comparados con lo encontrado por Gonzales (2017), realizó la tesis: La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2017. La autora, según el análisis inferencial al que sometió los datos, afirma que existe influencia entre la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV- Lima, 2017, con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.900 y $p = .000 < .05$. Además, lo que dice Chiavenato (2017) la rotación de personal se refiere a la variabilidad de empleados dentro de una organización y su entorno. En términos simples, implica el flujo de personas que entran y salen de la organización (p. 135).

2. Según el **objetivo específico 1**, describir como se viene dando los factores internos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019, de acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 43.19% consideran como bueno la política salarial, por otro lado el 40.85% consideran como moderado el Inadecuada contratación de personal, además, el 38.97% consideran como bueno la oportunidad de crecimiento laboral, en consecuencia el 53.05% consideran que la incompatibilidad laboral es buena ,por otro lado el 44.23% consideran que las relaciones humanas son buenas, además el 52.11% consideran que el ambiente de trabajo es bueno,

finalmente el 46.01% consideran que la cultura organizacional es buena en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019, datos que al ser comparados con lo encontrado por Miller (2018), en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, presenta la tesis: Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2018, en la que se encuentra que la influencia de la rotación de personal como ya se mencionó afecta de manera negativa a la productiva de esta área de créditos grupales de esta empresa financiera. Además, según Chiavenato (2011), Cuando un empleado permanece en su empresa actual, pero cambia de posición, se conoce como rotación de personal interna. Este cambio puede ocurrir cuando los empleados adquieren nuevas habilidades o conocimientos, lo que los califica para un puesto más avanzado. Por lo tanto, este tipo de rotación de personal se considera típicamente como un avance en la carrera profesional.

3. Según el **objetivo específico 2**, describir como se viene dando los factores externos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019. En los resultados obtenidos se evidencia que, de acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 43.66% consideran como bueno y moderado la oferta de recursos humanos en el mercado, por otro lado, el 50% consideran como moderado la falta de conocimiento, finalmente el 41.55% consideran que la estructura de funciones es moderada en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019, datos que al ser comparados con lo encontrado por Herrera López H., Ruiz N. (2020) presentan su tesis titulada Factores que influyen en una alta rotación de personal en la empresa Comdata Group sugieren que las empresas deben implementar un sistema adecuado de compensaciones y mantener un entorno laboral favorable para motivar a sus empleados, fomentando así su satisfacción dentro de la organización para mejorar su

rendimiento y retenerlos en la empresa. Además, según Zulema (2009), las circunstancias externas a la empresa no son suficientes para causar un cambio de puesto de trabajo, a menos que el empleado afectado interiorice y considere válida la razón para hacerlo.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 44.47% de las personas encuestadas que corresponde a los factores internos indican como bueno, por otro lado, encontramos que de las personas encuestadas el 35.45% de las personas encuestadas que corresponde a los factores externos indican como bueno a los factores de rotación de rotación de personal.

Se determinó que la rotación de personal en la Administrativa de Proyectos Mineros y Civiles es de manera constante porque en realidad el tiempo de trabajo de un colaborador ingresante según el contrato es de 3 meses como mínimo y en ese tiempo el colaborador ve como la empresa está comprometida con su salario, con los beneficios laborales, con el ambiente de trabajo, con el régimen en el que se rigen y todo esto la empresa debe evaluar y muy aparte si cumple con el perfil adecuado para cubrir un puesto.

2. Con relación a los factores internos se encontró que de acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 43.19% consideran como bueno la política salarial, por otro lado el 40.85% consideran como moderado el Inadecuada contratación de personal, además, el 38.97% consideran como bueno la oportunidad de crecimiento laboral, en consecuencia el 53.05% consideran que la incompatibilidad laboral es buena ,por otro lado el 44.23% consideran que las relaciones humanas son buenas, además el 52.11% consideran que el ambiente de trabajo es bueno, finalmente el 46.01% consideran que la cultura organizacional es buena en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019.

Se determina también que el personal no tiene una inducción adecuada al perfil de puesto o al cargo que ocupará al momento de ser contratados y es por ello que al iniciar

sus labores por el poco tiempo que labora no logra tener vínculos con los jefes inmediatos que le permita un grado de confianza mayor y dar el empeño que la empresa espera.

3. De acuerdo a los factores externos encontramos que de acuerdo a los datos obtenidos encontramos que el 43.66% consideran como bueno y moderado la oferta de recursos humanos en el mercado, por otro lado, el 50% consideran como moderado la falta de conocimiento, finalmente el 41.55% consideran que la estructura de funciones es moderada en la administradora de proyectos mineros y civiles de Huayllay-Pasco 2019. Se ha determinado también que el grado de rotación de personal por mes cada vez se eleva siendo este motivo de varios factores como se ha podido ver en los resultados siendo estos factores que confirman la constante rotación de personal y que se debe trabajar en ellos para así no tener pérdidas inútiles en el reclutamiento de personal para cubrir los puestos en las áreas correspondientes.

RECOMENDACIONES

1. Hacer otros estudios para conocer la incidencia de rotación de personal en variables como las utilidades, en la producción de costos, en la logística de implementos para con el trabajador, y hacer también otros estudios en lo familiar, social, económico de la situación del colaborador con el área directa de Bienestar Social que conllevan a la renuncia y/o despido del trabajador. Lo cual permitirá a la empresa reducir el nivel de rotación de personal a un nivel óptimo y por ende mejorar la satisfacción laboral.
2. Debemos elaborar un buen plan de inducción, capacitación y evaluación de acuerdo al cargo o puesto de trabajo dando a conocer el Manual de Organización y Funciones, el Reglamento de Organización y Funciones, el Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo y demás normas y estándares que corresponden para así tener un filtro de personal capacitado que cumpla el perfil correspondiente mejorando el sistema de selección.
3. Hacer un estudio de las valorizaciones, de los costos de producción, de los ingresos mensuales y anuales, de la mano de obra, de materiales e implementos con el fin de optimizar los recursos y aumentar el porcentaje de ganancias para mejorar la política salarial de la empresa en relación a los beneficios laborales, condiciones de trabajo, ambiente laboral.
4. Realizar capacitaciones, charlas, programas de incentivo, motivación y superación que ayuden al colaborador a mejorar el desempeño en cumplimiento a los objetivos de corto, mediano y largo plazo y así mismo medir el desempeño laboral de cada trabajador para mejorar el sueldo y mejorar la cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce García, M. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México*. TEJUPILCO DE HIDALGO, ESTADO DE MÉXICO: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Castillo Smith, E. J., & Sabando Unda, J. M. (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*. GUayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chávez, E. (2012). *Causas y efectos de la rotación de personal en el conjunto cinematográfico de la huerta Morelia*. Morelia - México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México D. C.: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGrawHill.
- Cifuentes Cadena, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. Santiago: Universidad de Chile.
- Cusacani Arcata, N. R. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros Del Sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Gonzales Figueroa, I. K. (2017). *La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Hernández, A. (14 de julio de 2017). *Administración de personal. Rotación de personal y Ausentismo laboral*. Obtenido de Slideshare:
<https://es.slideshare.net/hedoer/rotacion-de-personal-10474263>
- Maclenan Bernardillo, K. E., & Salas Daza, E. D. (2014). *ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES MACKBER SRL - 2012*. Huancayo: UNCP.
- Millán, J. (2006). *Rotación de personal*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Miller Ruiz, B. E. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016*. Trujillo: UPAO.
- Ramos Tapia, K. D. (2018). *Rotación del personal y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582, periodo 2017-Agencia Huancayo*. Huancayo: Universidad Continental.
- Salazar Prado, M. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero*. Lima: Universidad de Lima.
- Saldivia Almonacid, M. J. (2013). *Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliared de buses interurbanos*. Puerto Montt: Universidad Austral de Chile.
- Vargas Espinoza, Y. S., & Meza Cosme, O. S. (2017). *Relación entre el clima laboral y la rotación de personal de la empresa Call center Atento Perú: Area de clientes del BBVA 2016*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: FACTORES EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRADORA DE PROYECTOS MINEROS Y CIVILES DE HUAYLLAY – PASCO 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cómo se viene dando los factores que determinan la rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019?	OBJETIVO GENERAL Describir como se viene dando los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019	HIPÓTESIS GENERAL Existen factores que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019	Variable de Estudio	Factores Internos Factores Externos	M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético-Deductivo, Analítico – Sintético <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal • Tipo de Investigación: Básica • Nivel de Investigación: Descriptivo M - O <ul style="list-style-type: none"> • Población y Muestra Población: 200 Muestra: 71 • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO		ROTACION DE PERSONAL		
PE1. ¿Cómo se viene dando los factores internos que determinan la rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019? PE2 ¿Cómo se viene dando los factores externos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019?	OE1. Describir como se viene dando los factores internos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019 OE2. Describir como se viene dando los factores externos que determinan la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019.				

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V): Rotación de Personal	Chiavenato (2009) La rotación de personal nos dice que es más un efecto que llevan a consecuencias y se presentan en factores internos o externos en una organización viendo el comportamiento que este tiene en relación a los recursos humanos. La rotación es por lo tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de esos fenómenos internos y/o externos a la organización.	El cuestionario desarrollado, nos muestra como resultado la calificación de forma acumulada de la Rotación de personal. La variable emplea 20 ítems, la estructura del cuestionario se encuentra compuesto de la siguiente forma: 10 subdimensiones que se agrupan en 2 dimensiones.	Factores Internos	Política Salarial	ORDINAL Escala de Likert ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
				Inadecuada contratación de personal	
				Oportunidad de crecimiento laboral	
				Incompatibilidad laboral	
				Relaciones humanas	
				Ambientes de trabajo	
			Factores Externos	Oferta de recursos humanos en el mercado	
				Falta de reconocimiento	
				Estructura de Funciones	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V): Rotación de Personal	Factores Internos	Política Salarial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que el sueldo que percibe es el adecuado 2. Considera que la política salarial que establece la empresa es la adecuada. 3. La empresa evalúa los beneficios de los seguros de vida y seguro médico para que cubra a toda la familia del colaborador. 	CUESTIONARIO	ORDINAL Escala de Likert Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ● Muy bueno ● Bueno ● Moderado ● Malo ● Muy Malo
		Inadecuada contratación de personal	<ol style="list-style-type: none"> 4. En la empresa realizan un correcto proceso de selección de personal 5. Su contrato de trabajo le es entregado apenas inicia sus labores en la empresa 		
		Oportunidad de crecimiento laboral	<ol style="list-style-type: none"> 6. La empresa permite que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan. 7. La empresa realiza capacitaciones constantes a sus colaboradores. 8. La empresa realiza un plan de carrera de los colaboradores. 		
		Incompatibilidad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 9. Considera que en la empresa se fomenta la participación de todos los trabajadores 10. Considera que en la empresa se comunican claramente cuáles son los roles individuales que tienen cada colaborador con los objetivos organizacionales. 11. Considera que en la empresa se fomenta 		

			los eventos sociales.		
		Relaciones humanas	<p>12. Considera que en la empresa se fomenta la autonomía y el compromiso activo.</p> <p>13. Considera que en la empresa se proporciona información clara y precisa.</p> <p>14. En la empresa se fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>15. Considera que en la empresa se fomenta la generación de vínculos entre los colaboradores.</p> <p>16. Considera que en la empresa se fomenta los grupos multidisciplinares</p>		
		Ambientes de trabajo	<p>17. Considera que la empresa le brinda las condiciones laborales, para que su desempeño sea el óptimo dentro de la misma.</p> <p>18. Considera que los espacios que le brinda la empresa para su desempeño laboral es el adecuado (iluminación, limpieza, distribución)</p>		
	Cultura organizacional	<p>19. Considera que los colaboradores deben de conocer y aplicar los valores de la empresa</p> <p>20. Considera que es importante que los colaboradores conozcan de la filosofía de la Empresa (misión, visión, objetivos)</p> <p>21. Se siente identificado con la empresa</p>			
Factores Externos	Oferta de recursos humanos en el mercado	<p>22. Considera que la remuneración que brinda otras empresas en puestos similares a la de usted es más en comparación a la suya.</p> <p>23. Diría que la oferta de recursos</p>			

			humanos es actualmente.		
		Falta de reconocimiento	<p>24. Considera que en otras empresas brindan el reconocimiento al desempeño laboral a los colaboradores</p> <p>25. Considera que en otras empresas brindan bonos, ascensos, recompensas como parte del reconocimiento al colaborador.</p>		
		Estructura de Funciones	<p>26. La empresa realiza una estructura de las funciones para evitar duplicar tareas y así brindar una información más clara de lo que dará valor al trabajo realizado.</p> <p>27. El trato es igual para todos los colaboradores y así no se quiebra la relación entre ellos.</p>		



**INSTRUMENTO PARA DESCRIBIR LOS FACTORES EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA
ADMINISTRADORA DE PROYECTOS MINEROS Y CIVILES DE HUAYLLAY – PASCO 2019**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de describir los factores en la rotación de personal.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

1	2	3	4	5
Muy Malo	Malo	Moderado	Bueno	Muy Bueno

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: FACTORES INTERNOS						
1	Considero que el sueldo que percibe es el adecuado	1	2	3	4	5
2	Considera que la política salarial que establece la empresa es la adecuada.	1	2	3	4	5
3	La empresa evalúa los beneficios de los seguros de vida y seguro médico para que cubra a toda la familia del colaborador.	1	2	3	4	5
4	En la empresa realizan un correcto proceso de selección de personal.	1	2	3	4	5
5	Su contrato de trabajo le es entregado apenas inicia sus labores en la empresa	1	2	3	4	5
6	La empresa permite que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan	1	2	3	4	5
7	La empresa realiza capacitaciones constantes a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
8	La empresa realiza un plan de carrera de los colaboradores.	1	2	3	4	5
9	Considera que en la empresa se fomenta la participación de todos los trabajadores	1	2	3	4	5
10	Considera que en la empresa se comunica claramente cuáles son los roles individuales que tienen cada colaborador con los objetivos organizacionales	1	2	3	4	5
11	Considera que en la empresa se fomenta los eventos sociales.	1	2	3	4	5
12	Considera que en la empresa se fomenta la autonomía y el compromiso activo.	1	2	3	4	5
13	Considera que en la empresa se proporciona información clara y precisa.	1	2	3	4	5
14	En la empresa se fomenta el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
15	Considera que en la empresa se fomenta la generación de vínculos entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	Considera que en la empresa se fomenta los grupos multidisciplinarios	1	2	3	4	5
17	Considera que la empresa le brinda las condiciones laborales, para que su desempeño sea el óptimo dentro de la misma.	1	2	3	4	5
18	Considera que los espacios que le brinda la empresa para su desempeño laboral es el adecuado (iluminación, limpieza, distribución)	1	2	3	4	5
19	Considera que los colaboradores deben de conocer y aplicar los valores de la empresa	1	2	3	4	5
20	Considera que es importante que los colaboradores conozcan de la filosofía de la Empresa (misión, visión, objetivos)	1	2	3	4	5
21	Se siente identificado con la empresa	1	2	3	4	5

D2: FACTORES EXTERNOS						
22	Considera que la remuneración que brinda otras empresas en puestos similares a la de usted es más en comparación a la suya.	1	2	3	4	5
23	Diría que la oferta de recursos humanos es actualmente la adecuada	1	2	3	4	5
24	Considera que en otras empresas brindan el reconocimiento al desempeño laboral a los colaboradores	1	2	3	4	5
25	Considera que en otras empresas brindan bonos, ascensos, recompensas como parte del reconocimiento al colaborador.	1	2	3	4	5
26	La empresa realiza una estructura de las funciones para evitar duplicar tareas y así brindar una información más clara de lo que dará valor al trabajo realizado.	1	2	3	4	5
27	El trato es igual para todos los colaboradores y así no se quiebra la relación entre ellos	1	2	3	4	5

Solicitud: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor: Morales Toledo, Héctor Zenón
Gerente General

Presente.

Yo, Paúl Renato Cruz Condor identificado con DNI 71055143, en mi calidad de tesista, es de mi interés realizar la investigación cuyo proyecto lleva por título: Factores en la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay - Pasco 2019 el objetivo de esta petición es solicitar la autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación así mismo me comprometo que una vez terminado el procesos de análisis de los datos se entregara un ejemplar a su representada.

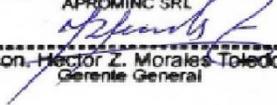
Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la empresa y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las operaciones propias de la empresa.

De igual manera, solicito el permiso respectivo para desarrollar la aplicación del instrumento de investigación de la tesis que vengo realizando en donde se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro en particular, agradeciéndole anticipadamente por la atención favorable que le merezca el presente hago uso de la ocasión para expresarle mi alta estima.

Atentamente.


CRUZ CONDOR, Paul Renato
Bachiller en Administración y Sistemas
71055143

ADM. DE PROYECTOS MINEROS Y CIVILES SRL
APPROXIMIC SRL

Econ. Héctor Z. Morales Toledo
Gerente General

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Rotación de Personal

OBJETIVO: Identificar los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

DIRIGIDO A: personal que labora en la empresa minera.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

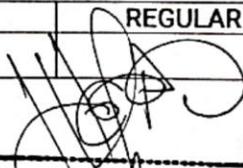
Miguel Corroñ Aliaga

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
	X		


Miguel Corroñ Aliaga
 Reg. CLAD N° 03688

FIRMA DEL EVALUADOR

FACTORES EXTERNOS	organizacion al	la empresa?									X		X		X		X		
		Reconoce que la cultura organizacional de la empresa es ...									X		X		X		X		
	Oferta de recursos humanos en el mercado	¿Cómo está la oferta recursos humanos en el ámbito regional?									X		X		X				X
		Diría que la oferta de recursos humanos es actualmente ...									X		X		X				X
	Demanda recursos humanos en el mercado	¿Cómo está la demanda de recursos humanos en el ámbito regional?										X	X		X		X		
		En su opinión, ¿es la demanda de recursos humanos _____ para poder salir de la empresa?										X	X		X		X		
	Oportunidad es laborales mejor remuneradas	¿Piensa tener otras oportunidades laborales _____ al salir de la empresa?									X		X		X		X		
		¿Conoce de ofertas laborales _____ para dejar la empresa?									X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Rotación de Personal

OBJETIVO: Identificar los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

DIRIGIDO A: personal que labora en la empresa minera.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

Ricse Lizárraga Antonio Oscar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister Docencia en Educación Superior

VALORACIÓN

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
	X		


 Mg. Antonio O. Ricse Lizárraga
 CLAD - 04330

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: FACTORES EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRADORA DE PROYECTOS MINEROS Y CIVILES DE HUAYLLAY - PASCO 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ALTERNATIVA					VALORACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				F. INTERNOS			F. EXTERNOS		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
				BUENA	REGULAR	MALA	MUY FAVORABLE	FAVORABLE	NO FAVORABLE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
ROTACION DE PERSONAL FACTORES INTERNOS	Política Salarial		¿Cómo calificaria su salario?							X		X		X		X		
			Considera que la política salarial de la empresa es ...						X		X		X		X			
	Política de Prestaciones		Considera que la política de prestaciones de la empresa es ...						X		X		X		X			
			¿Cómo catalogaría los beneficios que recibe de la empresa?						X		X		X		X			
	Oportunidad de crecimiento laboral		¿Cómo es la oportunidad de crecimiento laboral en la empresa?						X		X		X		X			
			¿Consideraría que la empresa es _____ para el ascenso laboral?						X		X		X		X			
	Modalidad de Supervisión		La supervisión laboral en la empresa es . . .						X		X		X		X			
			¿Cómo calificaria a la supervisión laboral dentro de la empresa?						X		X		X		X			
	Relaciones humanas		¿Cómo están las relaciones humanas dentro de la empresa?						X		X		X		X			
			¿Qué tipo de relaciones humanas se dan en la empresa?						X		X		X		X			
	Ambientes de trabajo		¿Cómo señalaría que están los ambientes de trabajo en la empresa?						X		X		X		X			
			¿Qué opinión le merece los ambientes donde usted trabaja?						X		X		X		X			
	Cultura		¿Cómo está la cultura organizacional en						X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Rotación de Personal

OBJETIVO: Identificar los factores que determinan la alta rotación del personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay – Pasco 2019

DIRIGIDO A: personal que labora en la empresa minera.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

Martinez Vitor Paul

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magistro en Administración Estratégica de Empresas

VALORACIÓN

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
	X		

[Firma manuscrita]

Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	FACTORES DE ROTACION DE PERSONAL																										
DIMENSION	FACTORES INTERNOS																					FACTORES EXTERNOS					
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
SUJETOS																											
1	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4
2	4	4	5	3	4	3		2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	2	3	1	5	5	2	2
3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4
5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
8	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
9	1	2	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
10	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
15	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4
16	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4
17	4	4	5	3	4	3		2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	2	3	1	5	5	2	2
18	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4
19	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4
20	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
21	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
22	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
23	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
24	1	2	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
25	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
26	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5

29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
30	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	
31	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	
32	4	4	5	3	4	3		2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	2	3	1	5	5	2	2	
33	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	
34	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	
35	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	
36	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	
37	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
38	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	
39	1	2	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
40	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
41	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
45	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	
46	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	
47	4	4	5	3	4	3		2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	2	3	1	5	5	2	2	
48	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	
49	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	
50	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	
51	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	
52	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
53	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	
54	1	2	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
55	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
56	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	

59	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
60	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4
61	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4
62	4	4	5	3	4	3		2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	2	3	1	5	5	2	2
63	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4
64	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4
65	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
66	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
67	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
68	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
69	1	2	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
70	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
71	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dirigido al Personal de la empresa: Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Proyecto de investigación "Factores en la rotación de personal en la Administradora de Proyectos Mineros y Civiles de Huayllay - Pasco 2019", presentado a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables perteneciente a la Universidad Peruana Los Andes.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal: Identificar los factores que determinan la alta rotación de personal en la Empresa APROMINC de Huayllay – Pasco 2019. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá participar en una encuesta, lo cual se realizará mediante un cuestionario. Dicha actividad durará aproximadamente 30 minutos y será realizada en las mismas instalaciones de trabajo, durante la finalización de la jornada laboral, pudiendo realizar dicha participación cualquier día de la semana que se indique oportunamente.

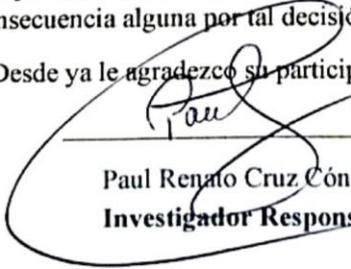
Los alcances y resultados esperados de esta investigación son para buscar mejoras en el ámbito de trabajo. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Además, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto. Además, quienes participen en la encuesta, se comprometen a mantener absoluta confidencialidad respecto a los datos.

El investigador responsable del proyecto y la UPLA aseguran que su participación no significará gasto alguno de su parte. Por otro lado, la participación en este estudio **no involucra pago o beneficio económico** alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es **completamente libre y voluntaria**, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradezco su participación.



Paul Renato Cruz Córdor
Investigador Responsable





