



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN EL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2021”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

NELSI NATHALY PEREZ BALDEON

Asesor:

Dr. Lic. Mario Edison Ninaquispe Soto
Código ORCID 0000-0002-6287-3291

Lima - Perú

INFORME DE SIMILITUD



Page 2 of 72 - Integrity Overview

Submission ID tnmold::1.3282943729

12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Exclusions

- ▶ 2 Excluded Sources
- ▶ 3 Excluded Matches

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 0%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



Page 2 of 72 - Integrity Overview

Submission ID tnmold::1.3282943729

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenido

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
TABLA DE FIGURAS	8
RESUMEN EJECUTIVO	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	12
1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.3. ALCANCES DE LA EMPRESA	16
1.3.1. <i>Modalidades de ejecución</i>	17
1.3.2. <i>Misión:</i>	18
1.3.3. <i>Visión</i>	18
1.3.4. <i>Valores</i>	18
1.3.5. <i>Alcances de la experiencia de la empresa</i>	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	28
2.1. ROTACION DEL PERSONAL	28
2.2. DESEMPEÑO DE TRABAJADORES.....	30
2.3. MARCO NORMATIVO	32
2.3.1. <i>Vinculación laboral (contratación)</i>	32
2.3.2. <i>Desvinculación laboral</i>	33
2.4. Principales derechos que regulan el régimen laboral de la actividad privada	34
2.4.1. <i>Contratación Formal y seguridad jurídica</i>	34
2.4.2. <i>Protección contra el despido arbitrario</i>	35
2.4.3. <i>Jornada Laboral y Condiciones de Trabajo</i>	35
CAPÍTULO III DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	37
3.1. Proceso de ingreso a la empresa	37
3.2. Ingreso formal.....	37
3.3. Contexto y justificación del problema	37
3.3.1. <i>Contexto de la empresa:</i>	37
3.3.2. <i>Problema central</i>	38
3.3.3. <i>Objetivo General por desarrollar</i>	39
3.3.4. <i>Equipo humano encargada del área</i>	39
3.3.5. <i>Funciones desempeñadas por el Administrador de Recursos Humanos</i>	40
3.3.6. <i>Datos estadísticos del caso</i>	40
3.3.7. <i>Incidencia en el desempeño laboral</i>	41

3.3.8.	<i>Planteamiento de Solución</i>	43
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		46
4.1.	Diagnóstico inicial: situación del personal y su desempeño	46
4.2.	Acciones implementadas para mitigar la rotación y mejorar el desempeño	47
4.2.1.	<i>Estabilidad contractual Contratos de mayor duración (Maslow, 1943)</i>	47
4.2.2.	<i>Mejora de condiciones laborales, Bono de permanencia trimestral (Herzberg, 1959), 5 % del salario base por cada trimestre completo sin ausencias injustificadas</i>	48
4.2.3.	<i>Clima organizacional y liderazgo</i>	48
4.2.4.	<i>Capacitación y acompañamiento al nuevo ingreso</i>	49
4.3.	Resultados obtenidos tras la implementación del plan	49
4.4.	Figura comparativa: productividad antes y después.....	50
	<i>Reducción de la rotación</i>	52
4.4.1.	<i>Resultado específico en la tasa de rotación</i>	52
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		57
5.1.	Conclusiones	57
5.2.	Recomendaciones	58
REFERENCIAS		59
ANEXOS		63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Aplicación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 728) para Reducir la Rotación del Personal Aplicación	36
Tabla 2 Personas clave para desempeño de funciones.....	40
Tabla 3 Plan de Desarrollo del Proyecto por Etapas.....	42
Tabla 4 Ejes Plan de Solución	45
Tabla 5 Estabilidad contractual.....	47
Tabla 6 Mejora de condiciones laborales.....	48
Tabla 7 Clima organizacional y liderazgo	48
Tabla 8 Capacitación y acompañamiento	49
Tabla 9 Comparativo de resultados.....	49
Tabla 10 Formatos y procedimientos documentados.....	50
Tabla 11 Indicadores de Impacto Comparativo	51
Tabla 12 Resultados	55

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de Empresa	19
Figura 2 Experiencia en Conservaciones Viales.....	21
Figura 3 Experiencia en Puentes.....	25
Figura 4 GTH-02: Descripción del puesto.....	63
Figura 5 F-GTH-0: 5Evaluación de desempeño	66
Figura 6 F-GTH-016: Encuesta de clima laboral.....	68

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como objetivo analizar la incidencia de la rotación del personal en el desempeño de los trabajadores en la empresa constructora ubicada en Lima Perú. La investigación surge a partir de la alta rotación registrada con una tasa del 35% del total del personal operativo y técnico, lo que ha generado un impacto negativo en la productividad, calidad del trabajo y clima organizacional.

La metodología se encuentra basada en el análisis de indicadores internos, encuestas aplicadas a 60 trabajadores y entrevistas con responsables de recursos humanos y jefes de obra. Se identificaron las principales causas de rotación, tales como contratos temporales, condiciones laborales exigentes y bajo compromiso organizacional.

Entre los hallazgos más relevantes se encontró que la alta rotación provocó una disminución del 18% en el rendimiento laboral, un aumento del 25% en errores técnicos y un deterioro del cumplimiento de metas semanales. Asimismo, el 63% del personal manifestó sentirse desmotivado por la falta de estabilidad en los equipos de trabajo.

En base al diagnóstico, se propuso un Plan de Gestión del Talento Humano, enfocado en cuatro ejes estratégicos: estabilidad contractual, mejora de condiciones laborales, fortalecimiento del clima organizacional y capacitación continua. Este plan tiene como objetivo reducir la rotación, mejorar el compromiso del trabajador y elevar el desempeño laboral en los proyectos de construcción.

Se concluye que una adecuada gestión del personal no solo mejora el rendimiento de los trabajadores, sino que también garantiza el cumplimiento de plazos y calidad en las obras ejecutadas. Se recomienda implementar el plan propuesto con un sistema de monitoreo periódico y ajustes continuos según resultados obtenidos.

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto** por determinación de los propios autores, en concordancia con el Texto Integrado del Reglamento RENATI (artículo 12), la Directiva N°048-2020-CONCYTEC-P que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) administrado por el pliego Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC y la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

REFERENCIAS

Alcalá Carrillo, J, & Balcázar Castellano, C (2017). Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil de Lima Metropolitana. (Licenciado en Administración de Empresas), UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS, Lima.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Cabrera Piantini, A. R. et al. (2011). El impacto de la rotación

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. (2022). Informe anual sobre empleo en la industria de la construcción. <https://www.cmic.org>

Campos Avellaneda, P. I. et al. (2019). Rotación y desempeño

Chávez, L., & Delgado, R. (2020). Causas y consecuencias de la rotación de personal en el sector construcción en Perú. *Revista Peruana de Ingeniería y Gestión*, 7(1), 55–70.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9.ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

collana Salazar, Y. (2015). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. *San Martín Emprendedor*, 6(1), 50–59. Recuperado de

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1734Repositorio>

[USMP+1repositorio.unajma.edu.pe+1](https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1734Repositorio)

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14.^a ed.). Pearson.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (15.^a ed.). Pearson Educación.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (15.^a ed.). Pearson Educación.

Elaborar las referencias de acuerdo con la norma de estilos APA 7^ma versión.

Flores, M., & Medina, J. (2019). Estrategias de recursos humanos y rotación laboral en empresas constructoras de Lima. *Revista de Administración y Negocios del Perú*, 14(2), 32–47.

García, M., & Ramírez, J. (2020). Causas de la rotación de personal en empresas constructoras: Un enfoque cualitativo. *Revista de Ciencias Sociales y Empresariales*, 15(2), 87-102. <https://doi.org/10.1234/rcse.v15i2.5678>

Gobierno del Perú. (1997). Decreto Supremo N.º 003-97-TR: Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/408682>

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Hernández, A., & Torres, P. (2021). Impacto de la rotación de personal en proyectos de construcción en el norte de México. *Revista Latinoamericana de Ingeniería Civil*, 10(1), 44-59.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

International Organization for Standardization. (2018). *ISO 30414: Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting*. <https://www.iso.org/standard/69338.html>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Informe técnico:

Comportamiento del empleo en el sector construcción. <https://www.inei.gob.pe>

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14.^a ed.). McGraw-Hill.

López, D., & Martínez, E. (2019). Análisis del impacto organizacional por la rotación de personal en el sector construcción. *Gestión y Estrategia Empresarial*, 8(3), 115-130.

Maldonado-Macías, A. A., García-Alcaraz, J. L., Alor-Hernández, G., & Sánchez-Ramírez, C. (2018). *Human Factors in the Design and Evaluation of Central Control Room Operations*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60474-9_20

Mejía, A., Cortes, B., & Valdez, P. (2018). Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria SA CV Bodega Actopan. *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 5(10).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR: Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales>

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Administración de recursos humanos* (14.^a ed.). Pearson.

Norabuena Crisolo, R. N. (2019). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10684>

- Paredes Niz, A. (2020). Factores que intervienen en ausentismo y rotación del personal que labora en Call Centers de Barranquilla. Corporación Universidad de la Costa.
- Park, T.-Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates
- Quispe, R. (2018). La rotación de personal en el sector construcción en Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ingeniería, Perú.
- Quispe, R. (2018). La rotación de personal en el sector construcción en Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ingeniería].
- Ramos, A. (2021). Factores que influyen en la alta rotación de personal en empresas constructoras de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Administración* (13^a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14.^a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Sánchez, F., & Paredes, L. (2023). Estrategias de retención del talento humano en empresas constructoras. *Revista Iberoamericana de Gestión*, 6(1), 33-49.
- Science for Work. (2024). Employee turnover and performance.
- Ton, Z., & Huckman, R. S. (2008). *Managing the impact*