



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN LABORAL Y CÓMO INFLUYE EN EL
COSTO DE LA CONSTRUCTORA EDIFICACIONES DEL SUR SAC
EN EL 2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en **Administración**

Autores:

Deysi Danelyth Mas Chasquibol

Asesor:

Mg. Nancy Negreiros Mora

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres que me han apoyado constante e incondicionalmente en cada etapa de la elaboración de esta tesis y con el apoyo invaluable nos dieron mayor confianza durante estos años a los que debemos gran parte de lo que somos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios y a mi Asesor(a) por su apoyo y corrección que me ayudaron a mejorar cada parte de este trabajo.

También agradecer a cada uno de nuestros profesores quienes nos fueron formando durante estos años de trayectoria por la Universidad.

Tabla de Contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
Antecedentes Internacionales	11
Bases Teóricas.	14
Variable 1: Rotación de Personal.	14
Dimensión 1: Rotación voluntaria	15
Dimensión 2: Rotación involuntaria	15
Variable 2: Costos	15
Dimensión 1: Costos Primarios	15
Dimensión 2: Costos Secundarios	15
Dimensión 3: Costos Terciarios	15
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16

1.4. Hipótesis	16
Hipótesis General	16
Hipótesis Específicas	16
1.5. Operacionalización de Variable.	17
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	20
2.1. Tipo de investigación	20
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	20
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	21
CAPÍTULO III RESULTADOS	22
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
4.1 DISCUSIÓN	51
4.2 CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	55
1.- Validación de instrumentos.	55
2.- Encuesta con la Escala De Likert.	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°3.1. Nivel de aceptación sobre la remuneración recibida	25
Tabla N°3.2. Nivel de relación con los compañeros y superiores de la empresa	26
Tabla N°3.3. Nivel de percepción con respecto al maltrato dentro de la empresa	28
Tabla N°3.4. Nivel de consideración sobre el seguimiento de los líderes de los equipos	29
Tabla N°3.5. Nivel de entrega y desempeño por parte de los trabajadores	31
Tabla N°3.6. Nivel consideración sobre la gestión de los líderes	32
Tabla N°3.7. Nivel de constancia de supervisiones en el trabajo	34
Tabla N°3.8. Nivel de frecuencia de ausencia de los compañeros por problemas de salud	35
Tabla N°3.9. Nivel de ausentismo laboral en la empresa	37
Tabla N°3.10. Nivel promedio de horas de trabajo a la semana	38
Tabla N°3.11. Nivel de conocimiento sobre evaluaciones sobre riesgos de salud en la empresa	40
Tabla N°3.12. Nivel de accesibilidad a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral	41
Tabla N°3.13. Nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal en la empresa	43
Tabla N°3.14. Nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa	44
Tabla N°3.15. Nivel de consideración de la disminución de la producción por causa de rotación laboral del personal en la empresa	46
Tabla N°3.16 Nivel la información sobre la inversión extra por la rotación personal	47
Tabla N°3.17. Nivel de consideración con respecto a los costos que genera el recurso humano	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°3.1. Nivel de aceptación sobre la remuneración recibida	25
Figura N°3.2. Nivel de relación con los compañeros y superiores de la empresa	27
Figura N°3.3. Nivel de percepción con respecto al maltrato dentro de la empresa	28
Figura N°3.4. Nivel de consideración sobre el seguimiento de los líderes de los equipos	30
Figura N°3.5. Nivel de entrega y desempeño por parte de los trabajadores	31
Figura N°3.6. Nivel consideración sobre la gestión de los líderes	33
Figura N°3 7. Nivel de constancia de supervisiones en el trabajo	34
Figura N°3.8 Nivel de frecuencia de ausencia de los compañeros por problemas de salud	36
Figura N°3.9 Nivel de ausentismo laboral en la empresa	37
Figura N°3.10 Nivel promedio de horas de trabajo a la semana	39
Figura N°3.11 Nivel de conocimiento sobre evaluaciones sobre riesgos de salud en la empresa	40
Figura N°3.12.Nivel de accesibilidad a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral	42
Figura N°3.13. Nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal en la empresa	43
Figura N°3.14. Nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa	45
Figura N°3.15. Nivel de consideración de la disminución de la producción por causa de rotación laboral del personal en la empresa	46
Figura N°3.16. Nivel la información sobre la inversión extra por la rotación personal	48
Figura N°3.17. Nivel de consideración con respecto a los costos que genera el recurso humano	49

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la rotación laboral y cómo influye en el costo de la Constructora edificaciones del Sur SAC, con el objetivo de brindar información a la empresa sobre la situación de sus trabajadores para ayudar con las decisiones de la misma. Esta investigación es de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal, para ello, como instrumento usará la encuesta. Se concluye que la deserción generada dentro de la Constructora edificaciones del Sur SAC, se debe a un inadecuado entendimiento de los trabajadores por parte de la empresa. Además, se ha observado el impacto en los costos de la empresa siendo el 46,8% en total afirmaron los trabajadores. Asimismo, 46,4% afirman que la rotación laboral del personal si generas pérdidas significativas en la empresa. Por otro lado, se obtuvo en el Rho de Spearman 0,866, indicando que el aumento de costos tiene una relación fuerte con respecto a la rotación laboral de la empresa.

PALABRAS CLAVES: Rotación laboral, talento humano, costos

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze labor turnover and how it influences the cost of Constructora edificaciones del Sur SAC, with the objective of providing information to the company about the situation of its workers to help with its decisions. This investigation is of a descriptive type, of non-experimental cross-sectional design, for this purpose, as an instrument, the survey will be used. It is concluded that the desertion generated within Constructora Construcciones del Sur SAC, is due to an inadequate understanding of the workers by the company. In addition, the impact on the costs of the company has been observed, with 46.8% in total, the workers said. Likewise, 46.4% affirm that the labor turnover of the personnel if you generate significant losses in the company. On the other hand, it was obtained in Spearman's Rho 0,866, indicating that the increase in costs has a strong relationship with respect to the company's labor turnover.

Keywords: Labor rotation, human talent, costs.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos años la deserción laboral ha ido incrementando considerablemente en algunos países del mundo es así como, de acuerdo con algunos expertos, tener un alto índice de rotación de personal en las compañías puede significar un gran problema, no solo por la afectación en el ambiente laboral sino además por la económica, puesto que la alta rotación representa un gasto considerable para la organización que es muy difícil de recuperar. El tema es tan preocupante que, según John Badel, gerente general de Lee Hecht Harrison para Colombia, cuando una persona deja su cargo, la empresa incurre en un gasto estimado de hasta 12 veces el valor del salario, por lo que uno de los mensajes invita a tener buenas oportunidades de desarrollo dentro de las organizaciones. (Uranga, 2014)

El cambio de personal (trabajadores que se van o los retiran), genera grandes sobrecostos a las empresas, siendo el Perú uno de los países con el más alto nivel de rotación en América Latina, precisó a Correo Othmar Rabitsch, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu). Explicó que el nivel de rotación laboral en el Perú supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10%, refirió que ese nivel de rotación daña a la empresa por los sobrecostos que genera tomando como referencia a Jack Welch (reconocido empresario estadounidense), refirió que el costo de rotar a un gerente equivale a cinco años de sus remuneraciones. (Flores, C., 2014, pág. 1)

La empresa Edificaciones Sur SAC es una constructora con 19 años en el mercado peruano cuenta con más de 100 colaboradores; se dedica a la implementación de oficinas administrativas y obras civiles en general donde estos últimos años se ha hecho notorio la rotación de personal y esto se debe a muchos factores entre los más principales tenemos baja remuneración salarial, horas de trabajos no remunerados, el empleador se crea expectativas de trabajo, la persona no coincide con el puesto de trabajo, poco seguimiento al empleado, pocas oportunidades de crecimiento entre otras. En Edificaciones del Sur los colaboradores manifiestan sus inconformidades, las mismas que no son resueltas a tiempo y esto conlleva a una rotación del personal. El cual es un problema que ha ido afectando económicamente a la empresa ya que tenemos que ir contratando colaboradores cada vez que se tiene nuevos proyectos; mi persona lleva laborando cuatro años en la cuales he tenido personalmente que contratar a ingenieros solo evaluando sus currículos vitae por lo que la premura del tiempo de entrega de los proyectos y a la larga esto genero varios conflictos laborales y perdidas económicas.

De persistir los problemas de rotación de personal en la Empresa edificaciones del sur conllevaría a una pérdida significativa en sus costos anuales de contratación; y el

impacto negativo sería cada vez más alta afectaría a un 2 % de sus utilidades por proyecto ya que deben cancelar los acuerdos legales al momento de finalizar la relación laboral entre la compañía y el empleado. En algunos casos, las empresas no cuentan con este presupuesto y ésta debe realizar un desembolso que no estaba contemplado.

Antecedentes Internacionales

Para Loyola, J. (2014), en su tesis “Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de Retail” tiene como objetivo diseñar un plan de acción a seguir, que le permita a la empresa disminuir la alta rotación de vendedoras en sus tiendas especializadas, empleando una metodología exploratoria ya que se realizó una investigación preliminar, concluyendo que El plan propuesto de 5 acciones, abarca las mejores actividades como costos y beneficios, tiempo de implementación y visualización de resultados recalcando la importancia para las vendedoras y la factibilidad o facilidad para implementar la acción. Cuando se concluyó el plan se tuvo una expectativa de disminuir la rotación en 92 puntos porcentuales, es decir se ahorrarán aproximadamente 71 renuncias en un año en la región metropolitana, lo que equivale a un costo de \$30.231.800 anual por concepto de rotación laboral. Por otro lado, la utilidad neta del plan es de \$137 millones de pesos. Por lo que se concluye que realizar el plan será muy beneficioso para la compañía, así mismo esto se puede realizar en diferentes empresas y comparar los resultados para diferentes sectores.

Según un estudio realizado por Harvard Business Review (2018), menciona que “el 33% de los recién contratados busca un nuevo empleo en los próximos seis meses y un 17% deja la empresa que lo contrató solo tras tres meses de laborar en ella”, lo cual genera que después de esas renuncias se tiene que volver a realizar el proceso de selección, a lo cual se tiene que añadir todo lo que se dejó de ganar por el empleado desertor generando el sobrecosto del 30%”. Así recalcaron que “Si se trabaja el plan de acogida de forma correcta, las probabilidades de permanencia en la empresa por más de tres años se elevan alrededor de un 58%”, con ello logrando disminuir la deserción laboral y los costos para la empresa.

Sin embargo La revista “América Economía” (2014), en un reporte a más de 20 000 ejecutivos arrojó que 79% de los encuestados afirmaron que el trabajo flexible también mejora la retención del personal. Lo que va beneficia a las empresas, pues los costos de contratar personal son bastante altos. Como muestra, el Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (CIPD), una asociación conformada por profesionales de la gestión de recursos humanos, estimó que el costo de un empleado que abandona su puesto de trabajo asciende a los 4.011.752 pesos chilenos (US\$ 8.000), a los 4.337.030 pesos en el caso de gerentes (poco más de US\$8.000). Además, La encuesta, que analizó las opiniones de altos ejecutivos, dueños de negocios y trabajadores en 95 países de todo el mundo, confirma que en Chile se puede utilizar el trabajo flexible para evitar la rotación de los empleados

teniendo en cuenta que el 78% de los encuestados apuntó al trabajo flexible como una ventaja laboral que atrae a los mejores talentos.

Por ello Aguilar, A. (2015), en su tesis "Implementación de un programa para reducir la rotación de personal del cargo de operario de cine de la empresa Multicines S.A", tiene como objetivo diseñar e implementar un programa para reducir la rotación del cargo de operario de cine de la empresa Multicines S.A, empleando una metodología explorativa, concluyendo que el costo mensual aproximado de la rotación de un operario de cine es de \$ 114.62, en promedio salen de la empresa 27 personas, por lo que el costo total mensual de rotación de personal es de \$3.094,74 anualmente \$37.136,88. Además, luego de implementar el programa para reducir la rotación de personal en la empresa Multicines S.A., se observó que el impacto de reducción del índice de rotación de personal fue del 2.2%, así se observó que el principal factor de salida del personal de la empresa Multicines fue por motivos personales, familiares, salud o viaje, por otro lado la mayor rotación de personal se sigue dando dentro de los tres primeros meses luego de la contratación.

Al respecto la compañía Evaluar mencionado en Urrego, R. (2016), en su tesis "Los costos de una elevada rotación de personal en las firmas de auditoría", mención que, "el costo de rotación de un empleado para una firma de auditoria puede llegar a costar USD 50.000", ya que las firmas incurren en ciertos gastos tales como pagos de liquidaciones, cancelación de obligaciones de tipo jurídicos, gastos en capacitaciones de nuevos trabajadores, y costos de sobrecargos en empleados de la compañía, es decir pagos de horas extras y beneficios, (Compañía Evaluar), esto sin tener en cuenta los costos asociados a la pérdida del cliente, y para contrastar este valor, la firma de auditoria Deloitte & Touche, en su publicación de tendencias de capital humano en el 2013, revelo que la firma cada vez que un empleado renuncia puede llegar a perder de dos a tres veces el salario anual del empleado, tan solo hablando en términos de capital intelectual, relación con el cliente, productividad y experiencia, y a esto se le suman los costos de incorporación y capacitación de nuevos talentos.

Antecedentes Nacionales

Según Ávila, Guerra y Mendoza (2017), en su tesis "La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo", tiene como objetivo analizar las causas y consecuencias de la rotación laboral no deseada a nivel operativo en la empresa peruana de consumo masivo, teniendo como metodología descriptiva, de diseño no experimental, con el cual se concluye que, con respecto a los costos, están por encima del promedio del sector debido a la alta rotación existente en la EPCM. Es decir, no toda la rotación es no deseada, aquellos costos ocasionados por el ingreso de personas que reemplazan a un operario cuya rotación fue voluntaria, bordea los 300,000 nuevos soles. Esto se debe a que el proceso de selección y capacitación no está siendo eficiente. Por ello entra la duda al momento de decidir sobre aceptar a un nuevo trabajador actualmente. Esto genera que la selección sea apresurada y

se puedan aceptar trabajadores que no tengan compromiso con la empresa, generando un costo mayor por la salida voluntaria. Cabe añadir que, tras el análisis de la productividad, la EPCM incurre en mayor pérdida al pagar horas extras a operarios que terminan un turno rotativo y cubren a aquel que se fue, ya que estos se encuentran cansados y con fatiga. El ritmo de trabajo no será el mismo y no producirá más con los mismos recursos.

Herrera, Mendoza y Torrejón (2016), en su tesis “Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional SA”, tiene como objetivo, establecer el incremento del costo de la variación de cada punto porcentual en función de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional SA., con una metodología de tipo aplicada, pues se encuentra orientada a la identificación y solución del problema de la rotación del personal, concluyendo que, el porcentaje costo de rotación de personal es de 13.21%, por lo que se puede calcular que el de cada punto porcentual del proceso de rotación de personal asciende a 6,482.06 soles, siendo el costo total de rotación de personal representa el 19% de las utilidades de la empresa.

Según el Diario Gestión (2014), en su publicación titulada “El costo de rotación del personal gerencial es del 30%”, menciona que, una encuesta realizada indica que las empresas en el 2015 proyectan que un 45% permanecerá estable con la dotación de su personal, el 39% aumentará y 16% disminuirá. Ello no significa que no habrá rotación del personal, pero sí que las empresas han mejorado su composición sobre la base del uso de tecnología, mejora en la productividad y una mejor calificación de sus trabajadores. Además, se sabe que existe un proceso de entrenamiento, capacitación, selección, inducción, el periodo de adaptación del nuevo personal, y ese costo no se mide al momento de tomar decisiones en la empresa, ya sea por rotación de personal o si no se quiere proteger a determinadas personas que se podrían ir a otra empresa. Liliana Corrales, gerente sénior de PwC explicó que existen determinadas posiciones claves en los que el costo de incremento es mucho menor que el de perder al trabajador, y existen otras posiciones en que es saludable la rotación del personal. Así mismo a lo largo de los últimos 15 años el mercado salarial se ha incrementado y se ha vuelto más competitivo: si un trabajador ganaba S/. 1,000 a un tipo de cambio de S/. 3.52 por dólar de hace unos años percibía menos dólares, hoy con los incrementos gana muchos más soles y con el tipo de cambio menor, gana también mucho más dólar. Se concluye que, si solo el 16% de empresas piensa en disminuir el número de puestos de trabajo, quiere decir que el empleo va a seguir con una tendencia positiva el próximo año.

Según Mendoza, M. y Vásquez, N. (2018) en su tesis “Relación que existe entre la rotación de personal y la rentabilidad de la empresa overall strategy SAC. de la ciudad de Cajamarca en el período 2014-2015” tiene como objetivo Determinar la relación existente entre la rotación del personal y la rentabilidad de la empresa Overall Strategy S.A.C. de la

Ciudad de Cajamarca en el periodo 2014-2015, con una metodología de tipo aplicada, diseño no experimental y corte transversal, concluye que el grado de rotación de personal de la empresa Overall Strategy S.A.C., se obtiene como resultado que en el periodo 2015 el índice de rotación fue de 14.17 este mucho más elevado con respecto al año 2014 que se tuvo un índice de 11.67%, teniendo en cuenta el promedio que se busca en las organizaciones en PERU de acuerdo a Carlos Vivar Ardiles Presidente del Directorio de la Asociación Peruana de Recursos HumanosAPERHU, es lograr reducir a niveles inferiores del 10% siendo lo ideal el 5% pues el activo más importante de una organización es su personal, obtuyéndose que la dependencia total entre las dos variables de rentabilidad y rotación de personal, así a mayor rotación de personal menor rentabilidad.

Según Salazar, T. (2016), en su tesis "Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero", tiene como objetivo identificar y definir los factores que originan la alta rotación del personal de ventas de las tiendas de la empresa PIERO, con una metodología descriptiva, concluyendo que existe un conjunto de factores que originan la alta rotación del personal de ventas de las tiendas de la empresa Piero. Estos factores se pueden agrupar en tres categorías como lo son los factores internos de la empresa, factores personales, y factores del mercado de trabajo, siendo el factor remuneraciones uno de los más importantes ya que comprende variables relacionadas con el nivel de las cuotas de venta, el sistema y nivel de las comisiones por ventas, el nivel de la remuneración total, y el pago de las horas extras.

Bases Teóricas.

Variable 1: Rotación de Personal.

Chiavenato (2000), considera la rotación del personal como variable, señalando que, se utiliza para definir "la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella, considerando como indicadores al salario, relaciones humanas y el clima laboral, entre otros". (p.188).

Así mismo está determinada por el número de personas que ingresan y se retiran de una organización y puede ser de dos tipos: voluntaria si el cese es por decisión del colaborador e involuntaria si el cese es por decisión de la empresa. Asimismo, podemos concluir que la rotación de personal cuando los niveles son elevados, genera efectos negativos, tales como: los sobrecostos laborales, reprocesos en los procesos de recursos humanos, capacitación a los nuevos ingresos, entre otros, tal como se expresan a continuación los siguientes autores:

Según Newstrom (2011) los efectos negativos de la rotación de personal son:

- Costos de separación (pago de liquidaciones y/o bonos extraordinarios)
- Costos de capacitación de nuevos empleados.
- Costos de reemplazo (reclutamiento, selección y reubicación)
- Efectos sobre el estado de ánimo

Además, Chiavenato (2011), indica que la rotación de personal genera costos primarios, secundarios y terciarios.

Dimensión 1: Rotación voluntaria

Este tipo de rotación es indeseable porque los empleadores no solicitaron la salida de los colaboradores. (Champion, 1991).

Dimensión 2: Rotación involuntaria

Se refiere a aquellos trabajadores cuyo aporte para la organización está siendo deficiente, por lo cual la empresa no desea retenerlos más; la rotación voluntaria significa que los empleados escogen libremente dejar su actual empleo. (Champion, 1991).

Variable 2: Costos

John J. W. Neuner "Contabilidad de Costos": La Contabilidad de Costos es una fase amplificada de la contabilidad general o financiera de una entidad industrial o mercantil, que proporciona rápidamente a la gerencia los datos relativos a los costos de producir o vender cada artículo o de suministrar un servicio particular".

Dimensión 1: Costos Primarios

Según Chiavenato (2011), menciona que son aquellos relacionados directamente con la separación de cada empleado y su sustitución. Dentro de él se encuentran los costos de reclutamiento y selección, los costos de registro y documentación, los costos de provisión y los costos de separación.

Dimensión 2: Costos Secundarios

Comprenden aspectos intangibles y difíciles de evaluar numéricamente, son esencialmente cualitativos. Se refieren a efectos colaterales e inmediatos de la rotación. Se encuentran las repercusiones en la producción, las repercusiones en la actitud del personal, los costos extra laborales y los costos extra operativos. (Chiavenato 2011).

Dimensión 3: Costos Terciarios

Se relacionan con los efectos colaterales mediatos de la rotación que se perciben del mediano al largo plazo. Los costos terciarios son sólo estimables. Incluyen los costos de inversión adicionales y la pérdida en los negocios. (Chiavenato, 2011).

1.2. Formulación del problema

¿Cómo afecta la rotación laboral del personal en el costo en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018?

- ¿De qué manera la rotación laboral del personal impacta en el costo en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018?
- ¿De qué manera la disminución de la rotación laboral del personal disminuiría los costos en la productividad en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Analizar la rotación laboral y cómo influye en el costo de la productividad en la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018.

Objetivos específicos

- Determinar cuáles son los factores que generan la rotación laboral en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018.
- Analizar los costos generados por la rotación laboral en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

Los factores que generan la rotación laboral impactan de manera negativa en los costos de en la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018.

Hipótesis Específicas

- La disminución de la rotación laboral reduciría en un 40% aproximadamente los costos de la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018.
- No es cierto que, ignorando las opiniones de los trabajadores sobre la rotación laboral exista una reducción de los costos en la constructora edificaciones del sur SAC en el 2108.

1.5. Operacionalización de Variable.

- Variable 1: Rotación laboral: Chiavenato (2000), considera la rotación del personal como variable, señalando que, se utiliza para definir “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella, considerando como indicadores al salario, relaciones humanas y el clima laboral, entre otros”. (p.188).
- Variable 2: Costos: John J. W. Neuner "Contabilidad de Costos": La Contabilidad de Costos es una fase amplificada de la contabilidad general o financiera de una entidad industrial o mercantil, que proporciona rápidamente a la gerencia los datos relativos a los costos de producir o vender cada artículo o de suministrar un servicio particular".

1.6 Limitaciones

Las limitaciones del trabajo es la falta de cooperación de algunos de los trabajadores para poder realizar la encuesta o tal vez incomodidad, siendo la encuesta importante ya que en ella se basarán los resultados, por ello, si algún trabajador no responde con sinceridad la encuesta los datos pierden confiabilidad, siendo un limitante en el trabajo de investigación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	1. Tipo de estudio: La investigación es de tipo descriptiva, correlacional, de corte transversal.
¿Cómo afecta la rotación laboral del personal en el costo en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018?	Analizar la rotación laboral y cómo influye en el costo de la productividad en la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018.	Los factores que generan la rotación laboral impactan de manera negativa en los costos de en la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018.	2. Diseño de estudio según el diseño no experimental
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	POBLACIÓN
¿De qué manera la rotación laboral del personal impacta en el costo en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018?	Determinar cuáles son los factores que generan la rotación laboral en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018.	La disminución de la rotación laboral reduciría en un 40% aproximadamente los costos de la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018.	3. Tipo de muestra: Se utilizará un muestreo probabilístico, en donde todos tengan las mismas posibilidades de ser escogidos. Tamaño de muestra: Se tomará una muestra de 56 colaboradores.
¿De qué manera la disminución de la rotación laboral del personal disminuiría los costos en la productividad en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018?	Analizar los costos generados por la rotación laboral en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018.	No es cierto que, ignorando las opiniones de los trabajadores sobre la rotación laboral exista una reducción de los costos en la constructora edificaciones del sur SAC en el 2108.	4. Variables: Variable 1: Deserción laboral: Chiavenato (2000) menciona que este término "se refiere a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo". Variable 2: Costo de productividad: Vallejos y Chiliqinga (2017) "Son aquellos costos que se aplican con el propósito de transformar de forma o de fondo la materia prima en productos terminados o semielaborados utilizando fuerza de trabajo, maquinaria, equipos y otros".

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Rotación Laboral	Rotación voluntaria	Salario	¿Considera usted que el salario que recibe es el adecuado para la labor que desempeña?
		Relaciones Humanas	¿Cree usted que la relación con sus compañeros y superiores es adecuada?
			¿Ha recibido usted algún maltrato dentro de la empresa?
	Clima organizacional	¿Qué tan de acuerdo esta y sigue a los líderes de cada equipo con los objetivos de la empresa?	
		¿Crees que existe un alto grado de entrega y desempeño por parte de los trabajadores?	
	Rotación involuntaria	Deficiente supervisión	¿Considera que los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?
			¿Considera que periódicamente existen supervisiones para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo?
		Problemas de Salud	¿Es muy frecuente que sus compañeros se ausenten al trabajo por problemas de salud?
			¿Hay muchas bajas y ausentismo laboral en tu empresa?
			¿Cuántas horas trabaja usted como promedio a la semana?
¿Sabe si se han realizado evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses dentro de la empresa?			
¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?			
Costos	Costos Primarios	Reclutación y selección	¿En que manera considera que el reclutamiento de nuevo del personal genera costo a la empresa?
			¿Considera que el proceso de selección y reemplazo del personal genera costos en la empresa?
	Costos Secundarios	Producción	¿Considera que por la rotación del personal disminuyan la producción de la empresa?
	Costos Terciarios	Pérdidas	¿Considera que la inversión extra por la rotación del personal es la adecuada?
¿Considera que la rotación laboral genere significativas pérdidas a la empresa?			

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva, correlacional según el diseño no experimental de corte transversal. Además, Sampieri (2016), señala que “Toda investigación que implica un estudio empírico descriptivo, es porque se necesita recolectar y analizar datos” (p.66).

Además, menciona que en una investigación de tipo descriptivo se “Consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, se miden conceptos y definen variables” (p.89).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La investigación se llevó a cabo en la Constructora edificaciones del Sur SAC 2018.

Población

La población estuvo formada por 120 colaboradores de la constructora edificaciones del Sur SAC.

Muestra

Con el objetivo de lograr conocer las opiniones de los colaboradores, se tomará una muestra aleatoria de 56 colaboradores.

Formula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra
Z = Nivel de confianza
p = Variabilidad positiva
q = Variabilidad negativa
N = Tamaño de la población
E = Error

Así mismo,

Z = 1.96
p = 0.5
q = 0.5
N = 120
E = 0.05

Al aplicar la fórmula planteada se obtiene una muestra de:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(120)}{120(0.03)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = n = 56$$

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica utilizada es la observación directa, la encuesta, revisión y recolección de datos, donde el instrumento utilizado es una encuesta. En donde, Méndez (2009), menciona que “la observación directa es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar”. (p. 251).

Además, se empleó la encuesta Gómez (2006), infiere que “consiste en un conjunto de preguntas respecto a uno o más variables a medir”. (p. 125).

Análisis de datos

Mediante el análisis de datos se analizará los datos obtenidos en la encuesta con el objetivo de obtener información, conclusiones sobre la información.

Se realizará un análisis descriptivo con el objetivo lograr obtener información verídica sobre la muestra de 56 trabajadores y posteriormente inferir a partir de los datos obtenidos.

Para llevar a cabo los análisis de datos se usará el software estadístico SPSS 22.

- Distribución de frecuencias
- Gráficas de barras
- Coeficiente de correlación entre variables

Entrevista Gerente General.

En la entrevista realizada al Gerente General de la constructora edificaciones del sur SAC, quien supo manifestar que la gerencia de RRHH no cuenta con registros comparativos de rotación de personal, tampoco cuentan con herramientas que le permitan medir el nivel de rotación de personal de la organización; así como tampoco es posible determinar el costo que la rotación representa para la organización, ni definir el nivel óptimo que le convendría a la empresa.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1. Confiabilidad del Instrumento de Medición

a. Para variable independiente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	98.2
	Excluido ^a	1	1.8
	Total	57	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.763	19

Interpretación: El resultado obtenido del análisis de fiabilidad que es de ,763 y según George y Mallery (2003, p.231), consideran que valores del alfa superiores a 0,7 son aceptables y, por tanto, suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

b. Tabla estadística

TABLA N°3.1 Nivel de consideración sobre la remuneración recibida

¿Considera usted que el salario que recibe es el adecuado para la labor que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	10	17.5	17.9	17.9
	En desacuerdo	7	12.3	12.5	30.4
	Neutro	17	29.8	30.4	60.7
	De acuerdo	10	17.5	17.9	78.6
	Muy de acuerdo	12	21.1	21.4	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera usted que el salario que recibe es el adecuado para la labor que desempeña?

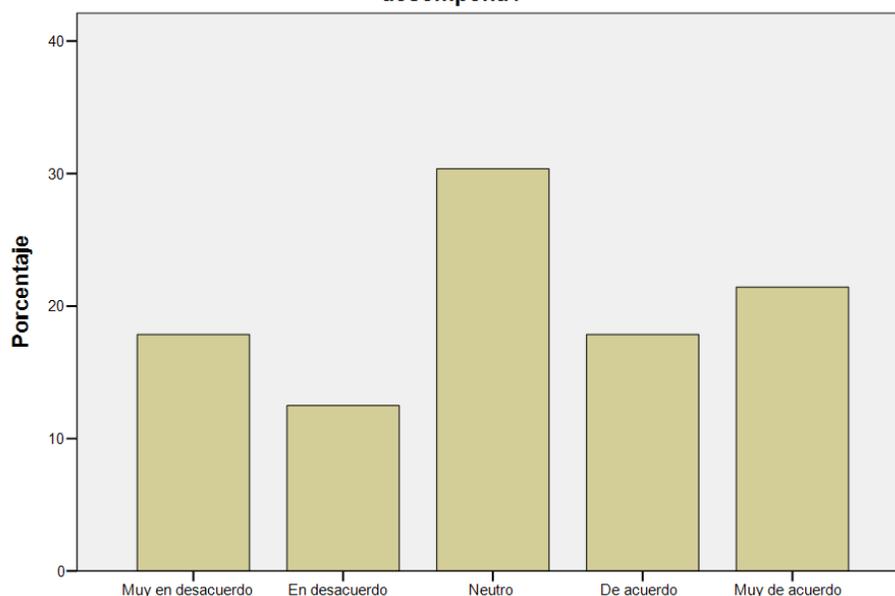


Figura N°3.1. Nivel de aceptación sobre la remuneración recibida

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico, de los 56 trabajadores encuestados, 10 trabajadores están con mucho desacuerdo con respecto al salario que recibe de acuerdo a la labor que desempeña, siendo el 17.9 %; 7 trabajadores están en desacuerdo con respecto al salario que recibe de acuerdo a la labor que desempeña, siendo el 12,5%; 17 trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo con respecto al salario que recibe de acuerdo a la labor que desempeña, siendo el 30,4%; 10 trabajadores están de acuerdo con respecto al salario que recibe de acuerdo a la labor que desempeña, siendo el 17,9% y 12 trabajadores están en muy de acuerdo con respecto al salario que recibe de acuerdo a la labor que desempeña, siendo el 21,4 % de los encuestados.

TABLA N° 3.2 Nivel de relación con los compañeros y superiores de la empresa

¿Cree usted que la relación con sus compañeros y superiores es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	7.0	7.1	7.1
	En desacuerdo	5	8.8	8.9	16.1
	Neutro	15	26.3	26.8	42.9
	De acuerdo	8	14.0	14.3	57.1
	Muy de acuerdo	24	42.1	42.9	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Cree usted que la relación con sus compañeros y superiores es adecuada?

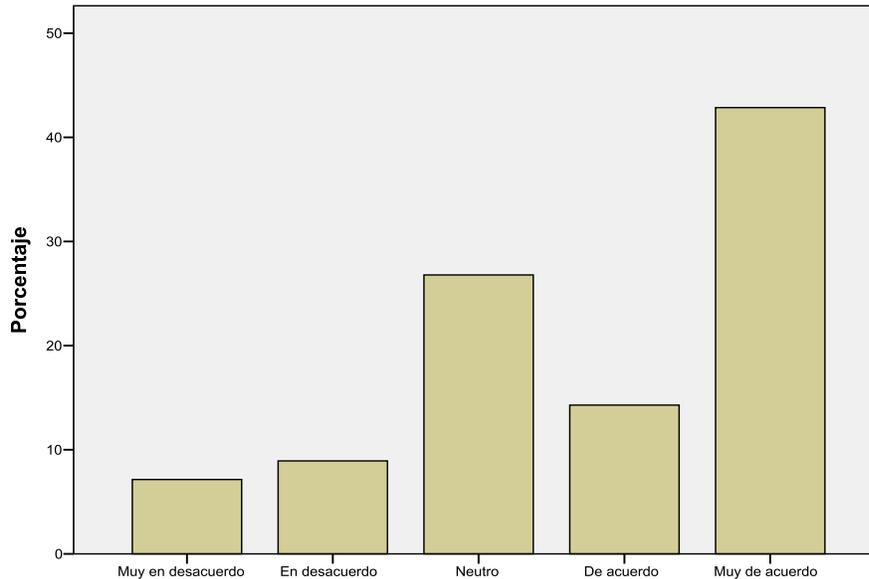


Figura N° 3. 2. Nivel de relación con los compañeros y superiores de la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico, de los 56 trabajadores encuestados, 4 de los trabajadores opinaron que están en mucho desacuerdo con respecto a la relación que llevan con sus compañeros y superiores siendo el 7,1%; 5 se mostraron en desacuerdo con respecto a la relación que llevan con sus compañeros y superiores siendo el 8,9%, 15 trabajadores se encuentran en una posición neutra, es decir no están en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a la relación que llevan con sus compañeros y superiores siendo el 26,8%; 8 de los trabajadores están de acuerdo con respecto a la relación adecuada que llevan con sus compañeros y superiores siendo el 14,3% y 24 trabajadores se mostraron muy de acuerdo con respecto a la relación favorable que llevan con sus compañeros y superiores siendo el 42,9% del total de los encuestados.

TABLA N° 3.3 Nivel de percepción con respecto al maltrato dentro de la empresa

¿Ha recibido usted algún maltrato dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	7.0	7.1	7.1
	En desacuerdo	16	28.1	28.6	35.7
	Neutro	21	36.8	37.5	73.2
	De acuerdo	15	26.3	26.8	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

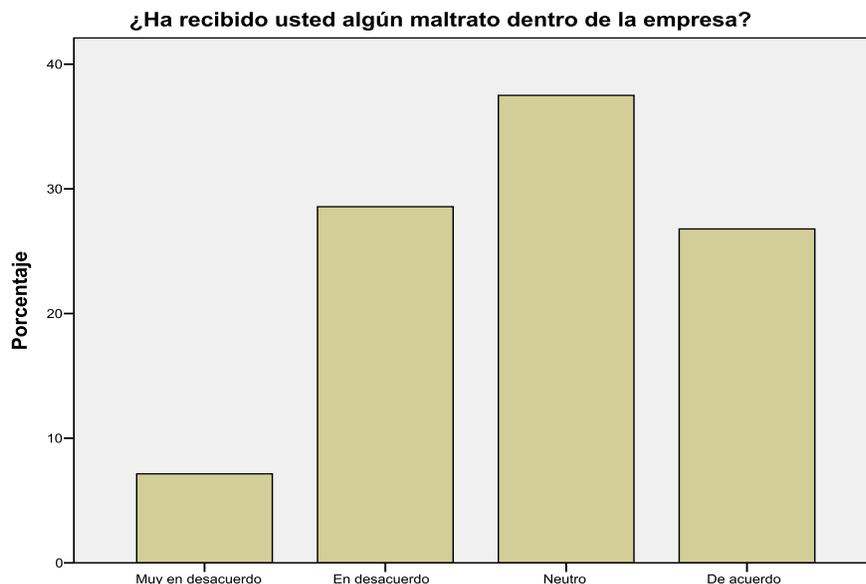


Figura N°3.3 Nivel de percepción con respecto al maltrato dentro de la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico, de los 56 trabajadores encuestados, 4 de los trabajadores se mostraron con mucho desacuerdo con respecto al maltrato dentro de la empresa, es decir, de una u otra manera no han recibido maltrato dentro de la empresa, siendo el 7,1 %, 16 están en desacuerdo con respecto al maltrato dentro de la empresa siendo el 28,6 %; 21 de los trabajadores se muestran en una posición neutra con respecto al maltrato de la empresa siendo el 37,5% ; 15 se mostraron de acuerdo con el maltrato en la empresa, es decir, si han recibido maltrato alguna vez siendo el 26,8% del total de encuestados.

TABLA N°3.4 Nivel de consideración sobre el seguimiento de los líderes de los equipos

¿Qué tan de acuerdo esta y sigue a los líderes de cada equipo con los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	12.3	12.5	12.5
	En desacuerdo	13	22.8	23.2	35.7
	Neutro	15	26.3	26.8	62.5
	De acuerdo	7	12.3	12.5	75.0
	Muy de acuerdo	14	24.6	25.0	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

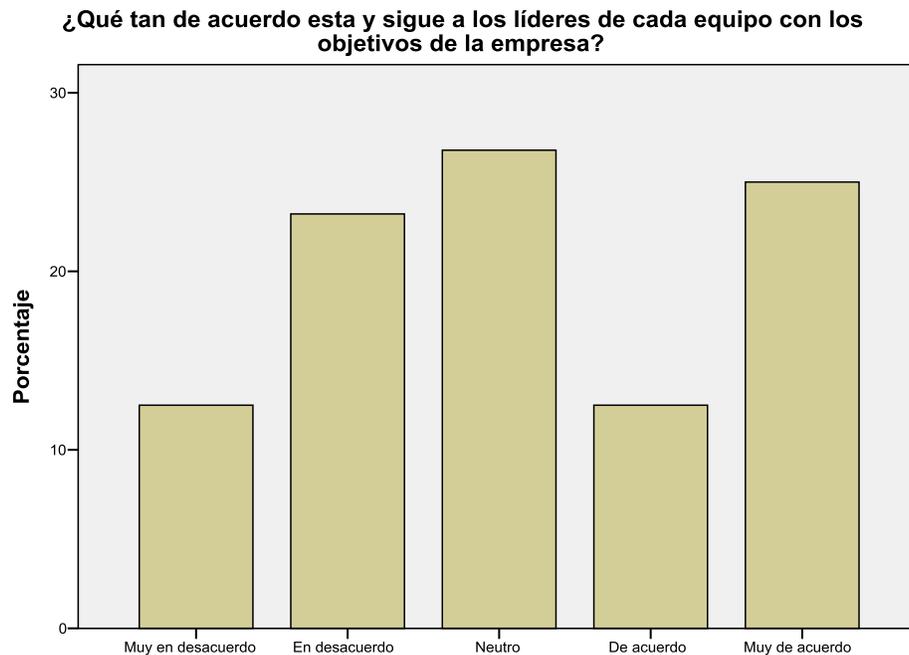


Figura N°3.4 Nivel de consideración sobre el seguimiento de los líderes de los equipos

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico, de los 56 trabajadores encuestados, 7 de los trabajadores dijeron que están muy en desacuerdo y no siguen a los líderes de sus equipos con los objetivos de la empresa siendo el 12,5%; 13 de los trabajadores están en desacuerdo con respecto a los líderes de sus equipos con los objetivos de la empresa siendo el 23,2%; 15 de los trabajadores están en una posición neutra no están en desacuerdo ni de acuerdo con el seguimiento de los líderes de sus equipos con los objetivos de la empresa siendo el 26,8%; 7 están de acuerdo y siguen a los líderes de sus equipos con los objetivos de la empresa siendo el 12,5% y 14 están muy de acuerdo y siguen a los líderes de sus equipos con los objetivos de la empresa siendo el 25% del total de los encuestados.

TABLA N° 3.5 Nivel de entrega y desempeño por parte de los trabajadores

¿Crees que existe un alto grado de entrega y desempeño por parte de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	8	14.0	14.3	14.3
	En desacuerdo	15	26.3	26.8	41.1
	Neutro	15	26.3	26.8	67.9
	De acuerdo	9	15.8	16.1	83.9
	Muy de acuerdo	9	15.8	16.1	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Crees que existe un alto grado de entrega y desempeño por parte de los trabajadores?

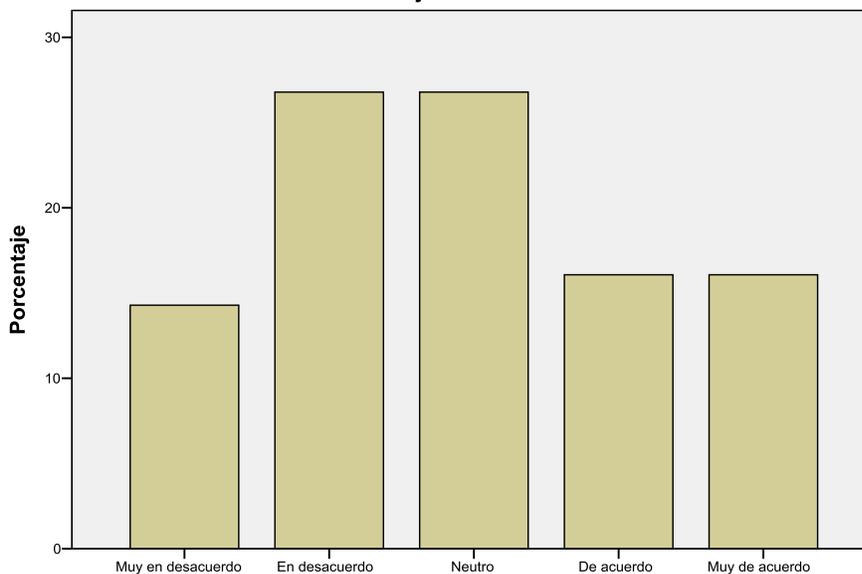


Figura N°3.5. Nivel de entrega y desempeño por parte de los trabajadores

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico, de los 56 trabajadores encuestados, 8 de los trabajadores se mostraron en muy desacuerdo con el grado de entrega y desempeño por parte de los trabajadores siendo el 14,3%; 15 de los trabajadores se mostraron de acuerdo con el alto grado de entrega y desempeño de los trabajadores siendo el 26,8%; 15 se mostraron en una posición neutra, es decir no están en desacuerdo ni de acuerdo con el alto grado de entrega y desempeño por parte de los trabajadores siendo el 26,8%, 9 de los trabajadores se mostraron de acuerdo con respecto al alto grado de entrega y desempeño de los trabajadores siendo el 16,1% y 9 de los trabajadores se mostraron muy de acuerdo con respecto al alto grado de entrega y desempeño de los trabajadores siendo el 16,1% de los trabajadores encuestados.

TABLA N° 3.6 Nivel consideración sobre la gestión de los líderes

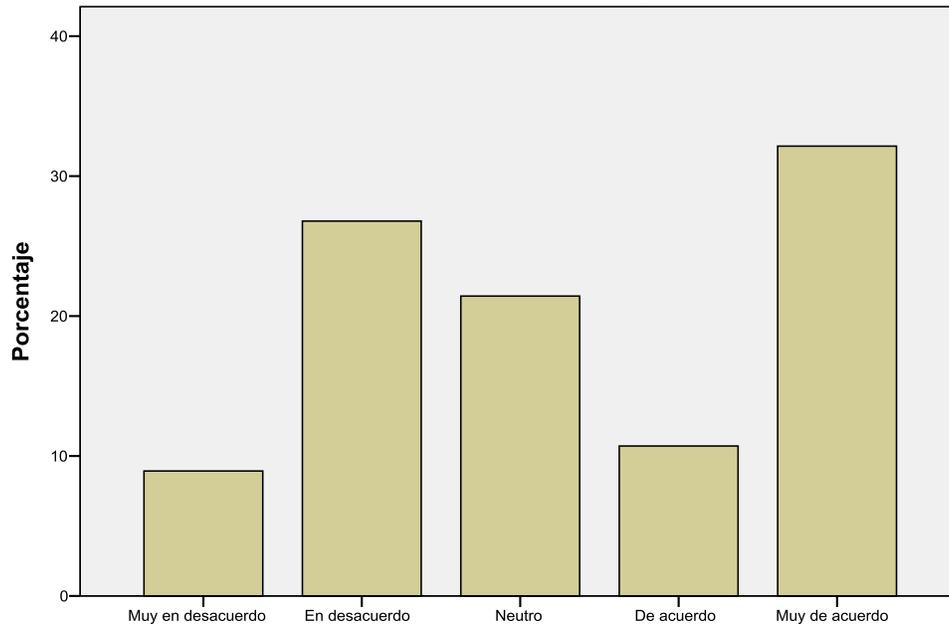
¿Considera que los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	8.8	8.9	8.9
	En desacuerdo	15	26.3	26.8	35.7
	Neutro	12	21.1	21.4	57.1
	De acuerdo	6	10.5	10.7	67.9
	Muy de acuerdo	18	31.6	32.1	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera que los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?



FiguraNº3.6 Nivel consideración sobre la gestión de los líderes

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 de los trabajadores, 5 de los encuestados se mostraron con mucho desacuerdo con respecto a la gestión de los líderes sobre las relaciones internas y las tareas en equipo dentro de la empresa siendo el 8,9%; 15 se mostraron en desacuerdo con respecto a la gestión de los líderes sobre las relaciones internas y las tareas en equipo dentro de la empresa siendo el 26,8%; 12 se mostraron neutros con respecto a la gestión de los líderes sobre las relaciones internas y las tareas en equipo dentro de la empresa siendo el 21,4%; 6 se mostraron de acuerdo con respecto a la gestión de los líderes sobre las relaciones internas y las tareas en equipo dentro de la empresa siendo el 10,7% y 18 se mostraron muy de acuerdo con respecto a la gestión de los líderes sobre las relaciones internas y las tareas en equipo dentro de la empresa siendo el 32,1% del total de encuestados.

TABLA N° 3.7 Nivel de constancia de supervisiones en el trabajo

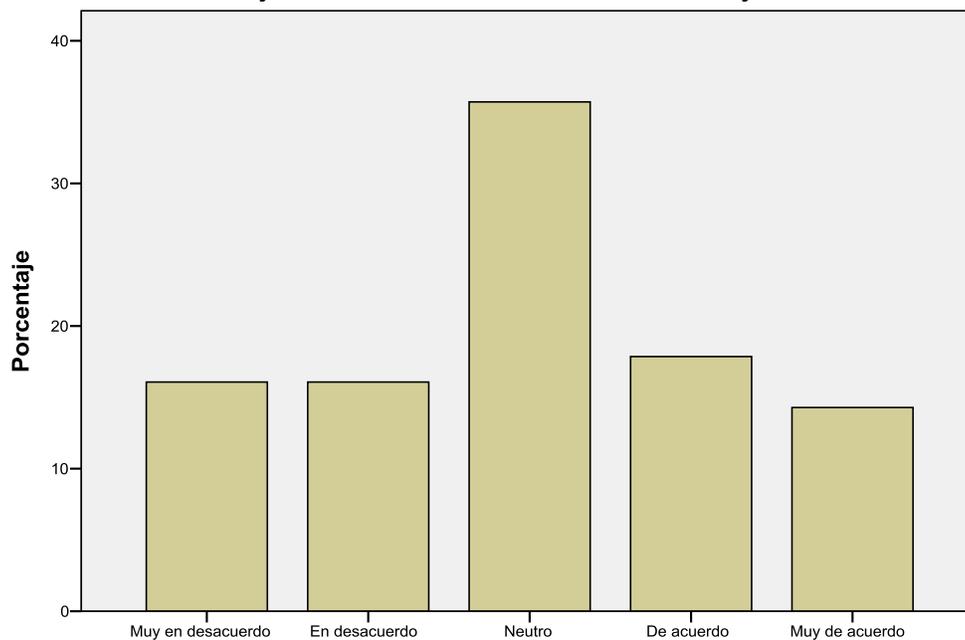
¿Considera que periodicamente existen supervisiones para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	15.8	16.1	16.1
	En desacuerdo	9	15.8	16.1	32.1
	Neutro	20	35.1	35.7	67.9
	De acuerdo	10	17.5	17.9	85.7
	Muy de acuerdo	8	14.0	14.3	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera que periodicamente existen supervisiones para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo?



FiguraN°3.7 Nivel de constancia de supervisiones en el trabajo

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 9 se mostraron muy en desacuerdo con respecto a las supervisiones constantes para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo siendo el 16,1%, 9 se mostraron en desacuerdo con respecto a las supervisiones constantes para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo siendo el 14,3%, 11 de mostraron neutros con respecto a las supervisiones constantes para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo siendo el 19,6%; 27 están de acuerdo con respecto a las supervisiones constantes para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo siendo el 47,4% y sólo 1 están de acuerdo con respecto a las supervisiones constantes para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo siendo el 1,8% del total de los encuestados.

TABLA N°3.8 Nivel de frecuencia de ausencia de los compañeros de trabajo por problemas de salud

¿Es muy frecuente que sus compañeros se ausenten al trabajo por problemas de salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	15.8	16.1	16.1
	En desacuerdo	8	14.0	14.3	30.4
	Neutro	11	19.3	19.6	50.0
	De acuerdo	27	47.4	48.2	98.2
	Muy de acuerdo	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.



FiguraNº3.8 Nivel de frecuencia de ausencia de los compañeros de trabajo por problemas de salud

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 9 de los trabajadores dijeron que están con mucho desacuerdo con respecto a la frecuencia de sus compañeros a ausentarse en el trabajo por problemas de salud siendo el 16,1%; 8 de los trabajadores se mostraron de acuerdo con respecto a la frecuencia de sus compañeros a ausentarse en el trabajo por problemas de salud siendo el 14,3%; 11 se mostraron en una posición neutra con respecto a la frecuencia de sus compañeros a ausentarse en el trabajo por problemas de salud siendo el 19,6%; 27 de mostraron de acuerdo con respecto a la frecuencia de sus compañeros a ausentarse en el trabajo por problemas de salud siendo el 48,2% y 1 se mostró muy de acuerdo con respecto a la frecuencia de sus compañeros a ausentarse en el trabajo por problemas de salud siendo el 1,8% del total de los encuestados.

TABLA N°3.9 Nivel de ausentismo laboral en la empresa

¿Hay muchas bajas y ausentismo laboral en tu empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	3.5	3.6	3.6
	En desacuerdo	6	10.5	10.7	14.3
	Neutro	19	33.3	33.9	48.2
	De acuerdo	9	15.8	16.1	64.3
	Muy de acuerdo	20	35.1	35.7	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

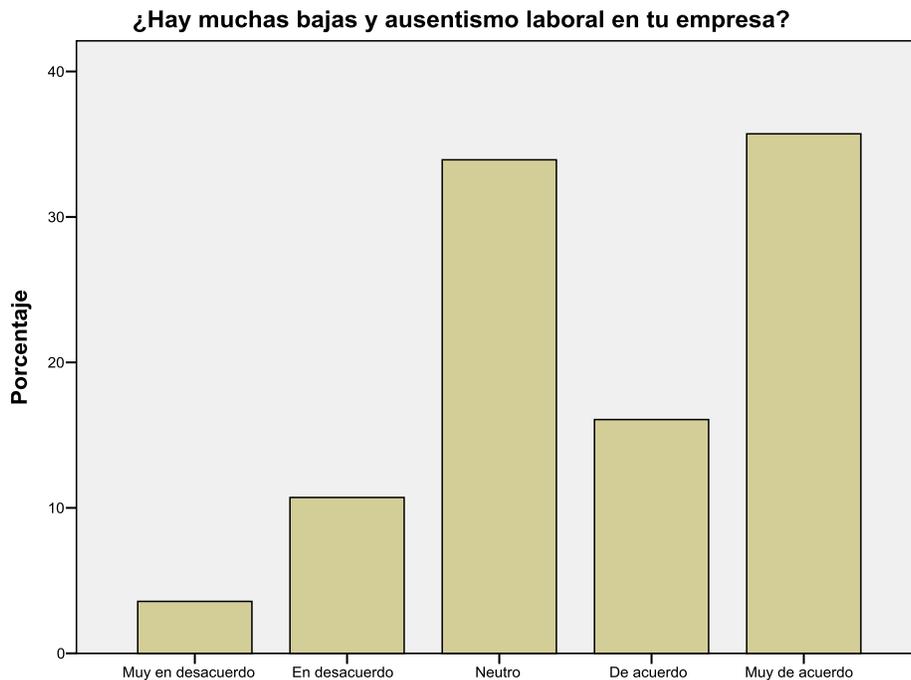


Figura N°3.9 Nivel de ausentismo laboral en la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 2 se mostraron con mucho desacuerdo con respecto a las constantes bajas y ausentismo laboral dentro de la empresa siendo el 3,6%; 6 se mostraron en desacuerdo con respecto a las constantes bajas y ausentismo laboral dentro de la empresa siendo el 10,7%; 19 se mostraron en una posición neutra con respecto a las constantes bajas y ausentismo laboral dentro de la empresa siendo el 33,9%; 9 se mostraron de acuerdo con respecto a las constantes bajas y ausentismo laboral dentro de la empresa siendo el 16,1% y 20 se mostraron muy de acuerdo con respecto a las constantes bajas y ausentismo laboral dentro de la empresa siendo el 35,7% del total de los encuestados.

TABLA N°3.10 Nivel promedio de horas de trabajo a la semana

¿Cuántas horas trabaja usted como promedio a la semana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	7.0	7.1	7.1
	En desacuerdo	4	7.0	7.1	14.3
	Neutro	18	31.6	32.1	46.4
	De acuerdo	17	29.8	30.4	76.8
	Muy de acuerdo	13	22.8	23.2	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

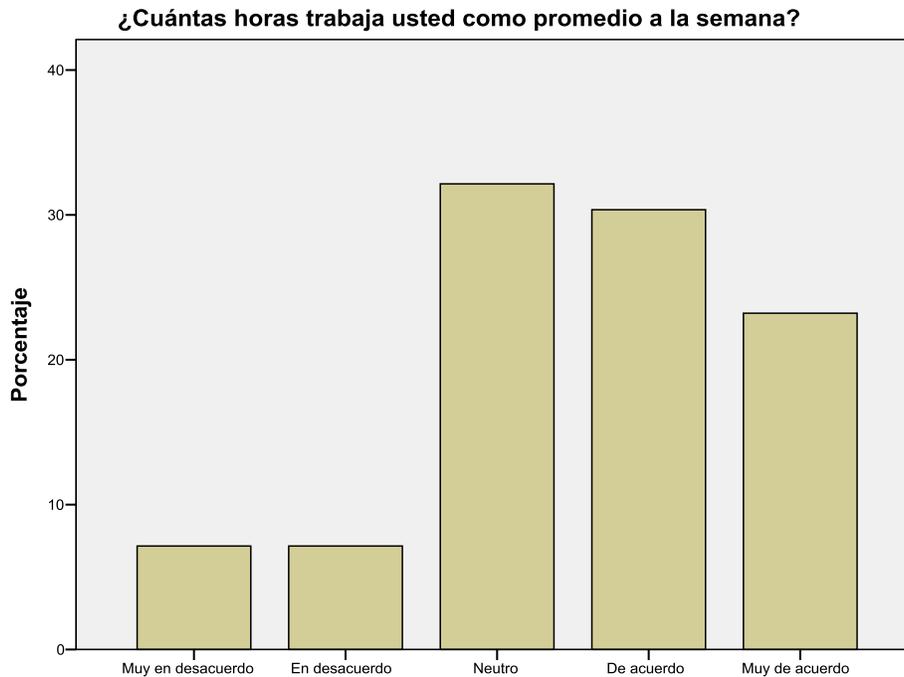


Figura N^o.3.10 Nivel promedio de horas de trabajo a la semana

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 4 se mostraron con mucho desacuerdo con respecto al promedio de horas de trabajo a la semana siendo el 7,1%; 4 se mostraron en desacuerdo con respecto al promedio de horas de trabajo a la semana siendo el 7,1%; 18 se mostraron neutro con respecto al promedio de horas de trabajo a la semana siendo el 32,1%; 17 se mostraron de acuerdo con respecto al promedio de horas de trabajo a la semana siendo el 30,4% y 13 se mostraron muy de acuerdo con respecto al promedio de horas de trabajo a la semana siendo el 23,2% del total de encuestados.

TABLA N°3.11 Nivel de conocimiento sobre evaluaciones sobre riesgos de salud dentro de la empresa

¿Sabe si se han realizado evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	12.3	12.5	12.5
	En desacuerdo	14	24.6	25.0	37.5
	Neutro	6	10.5	10.7	48.2
	De acuerdo	10	17.5	17.9	66.1
	Muy de acuerdo	19	33.3	33.9	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Sabe si se han realizado evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses dentro de la empresa?

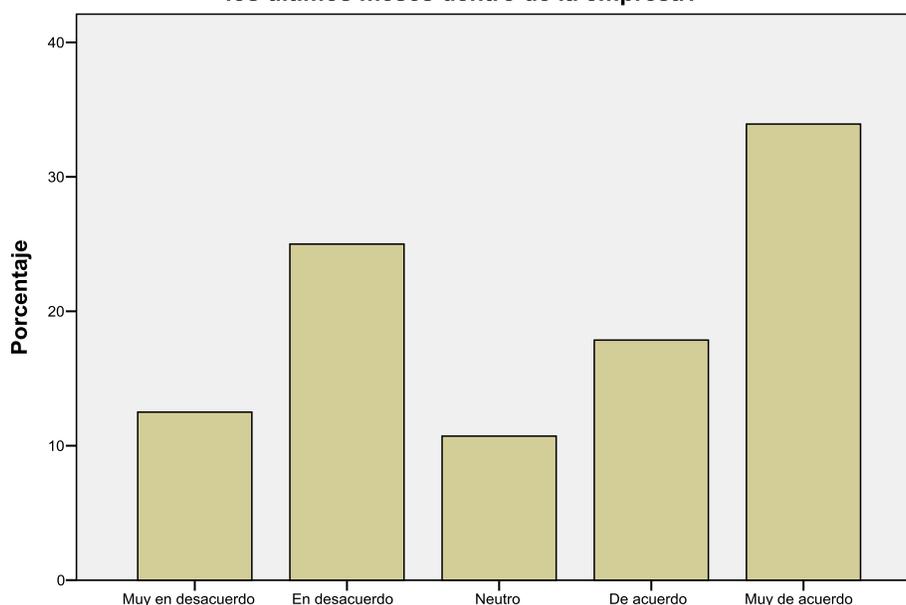


Figura N°3.11 Nivel de conocimiento sobre evaluaciones sobre riesgos de salud dentro de la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 7 están con mucho desacuerdo con respecto al nivel de conocimiento sobre evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses en la empresa siendo el 12,5%; 14 están en desacuerdo con respecto al nivel de conocimiento sobre evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses en la empresa siendo el 25%, 6 se mostraron neutros con respecto al nivel de conocimiento sobre evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses en la empresa siendo el 10,7%; 10 están de acuerdo con respecto al nivel de conocimiento sobre evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses en la empresa siendo el 17,9% y 19 se mostraron muy de acuerdo con respecto al nivel de conocimiento sobre evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses en la empresa siendo el 33,9% de los encuestados.

TABLA N°3.12 Nivel de accesibilidad a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral

¿Tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	12	21.1	21.4	21.4
	En desacuerdo	9	15.8	16.1	37.5
	Neutro	11	19.3	19.6	57.1
	De acuerdo	5	8.8	8.9	66.1
	Muy de acuerdo	19	33.3	33.9	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

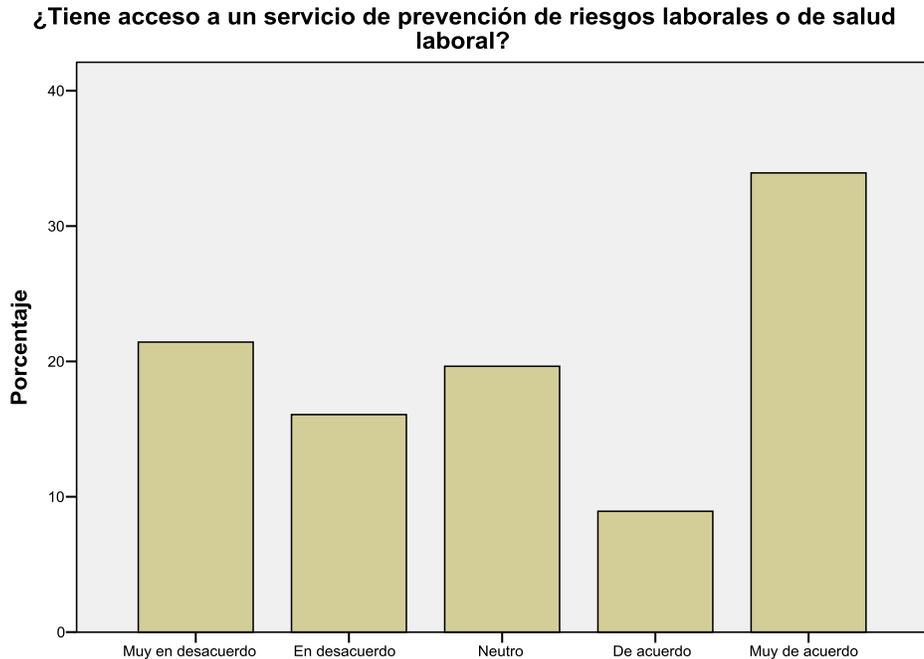


Figura N°3.12 Nivel de accesibilidad a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 12 trabajadores dijeron que se encuentran con mucho desacuerdo con respecto al acceso que tienen a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral siendo el 21,4%; 9 se mostraron en desacuerdo con respecto al acceso que tienen a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral siendo el 16,1%; 11 se mostraron neutro con respecto al acceso que tienen a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral siendo el 19,6%; 5 están en desacuerdo con respecto al acceso que tienen a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral siendo el 8,9% y 19 dijeron que están muy de acuerdo con respecto al acceso que tienen a un servicio de prevención de riesgos o salud laboral siendo el 33,9% del total de los encuestados.

TABLA N°3.13 Nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal en la empresa

¿Considera que el reclutamiento del nuevo personal genera costos en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	7,0	7,1	7,1
	En desacuerdo	3	5,3	5,4	12,5
	Neutro	12	21,1	21,4	33,9
	De acuerdo	17	29,8	30,4	64,3
	Muy de acuerdo	20	35,1	35,7	100,0
	Total	56	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,8		
Total		57	100,0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera que el reclutamiento del nuevo personal genera costos en la empresa?

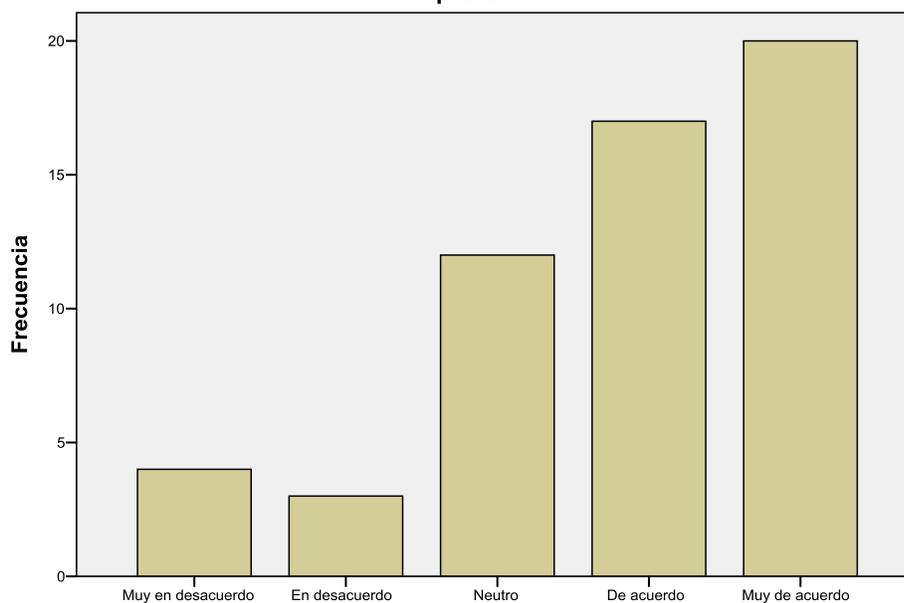


Figura N°3.13 Nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal en la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 4 se mostraron con mucho desacuerdo con respecto al nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal generaría costos en la empresa siendo el 7,1%; 3 se mostraron en desacuerdo con respecto al nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal generaría costos en la empresa siendo el 5,4%; 12 se mostraron neutros con respecto nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal generaría costos en la empresa siendo el 21,4%; 17 se mostraron de acuerdo con respecto al nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal generaría costos en la empresa siendo el 30,4% y 20 se mostraron muy de acuerdo con respecto al nivel de información sobre el reclutamiento del nuevo personal generaría costos en la empresa siendo el 35,7% del total de los encuestados.

TABLA N°3.14 Nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa

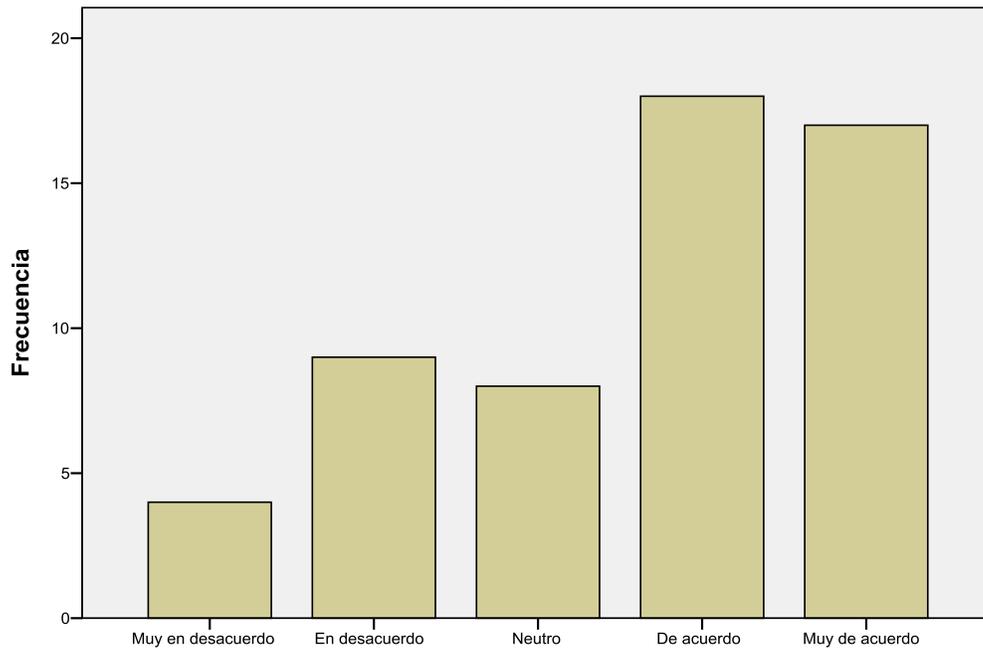
¿Considera que el proceso de selección y reemplazo del personal genera costos en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	7.0	7.1	7.1
	En desacuerdo	9	15.8	16.1	23.2
	Neutro	8	14.0	14.3	37.5
	De acuerdo	18	31.6	32.1	69.6
	Muy de acuerdo	17	29.8	30.4	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera que el proceso de selección y reemplazo del personal genera costos en la empresa?



Figura

Nº3.14 Nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa.

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 4 de los trabajadores se mostraron con mucho desacuerdo con respecto al nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa siendo el 7,1%; 9 están en desacuerdo con respecto al nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa siendo el 16,1%; 8 se mostraron neutros con respecto al nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa siendo el 14,3%; 18 se mostraron de acuerdo con respecto al nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa siendo el 32,1% y 17 se mostraron muy de acuerdo con respecto al nivel de información sobre el proceso de selección y reemplazo del personal y los costos que generaría dentro de la empresa siendo el 30,4% de los encuestados.

TABLA N°3.15 Nivel consideración de la disminución de la producción por causa de rotación

¿Considera que por la rotación del personal disminuyan la producción de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	5.3	5.4	5.4
	En desacuerdo	38	66.7	67.9	73.2
	Neutro	15	26.3	26.8	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

laboral del personal en la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera que por la rotación del personal disminuyan la producción de la empresa?

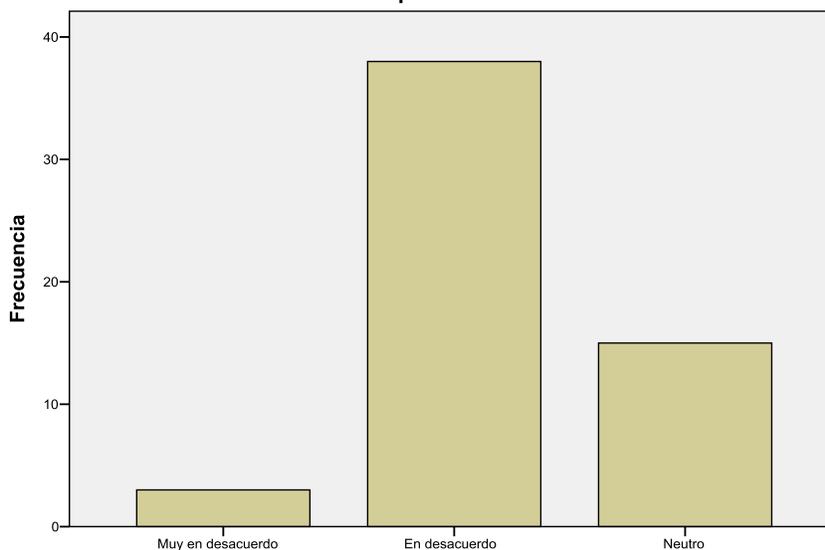


Figura N°3.15 Nivel consideración de la disminución de la producción por causa de rotación laboral del personal en la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 3 trabajadores están en mucho desacuerdo con respecto a la disminución de la producción por causa de rotación

laboral del personal en la empresa siendo el 5,4%; 38 están en desacuerdo con respecto a la disminución de la producción por causa de rotación laboral del personal en la empresa siendo el 67,9% y 15 se mostraron neutros con respecto al a la disminución de la producción por causa de rotación laboral del personal en la empresa siendo el 26,8% del total de los encuestados.

TABLA N°3.16 Nivel de información sobre la inversión extra por la rotación personal

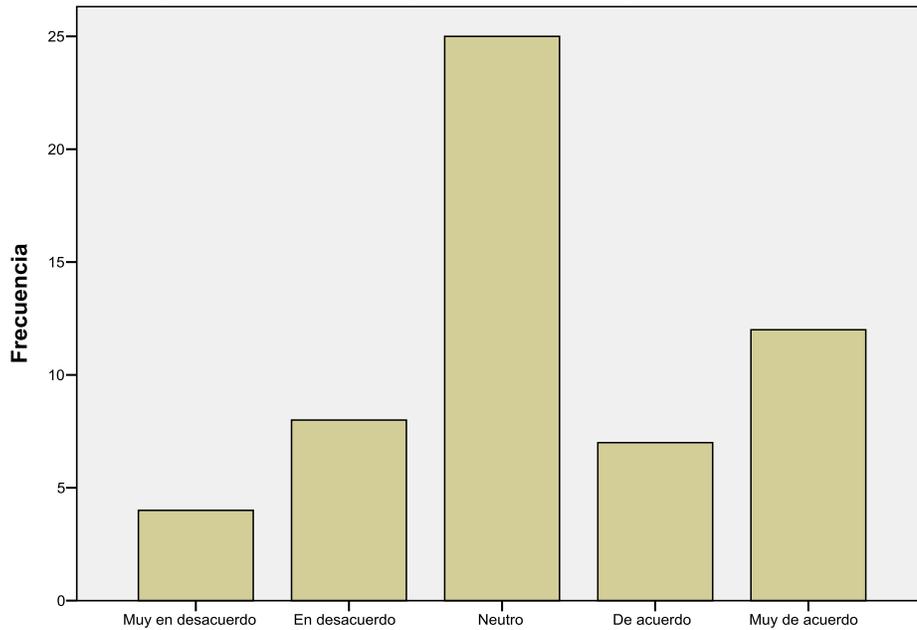
¿Considera que la inversión extra por la rotación del personal es la adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	7.0	7.1	7.1
	En desacuerdo	8	14.0	14.3	21.4
	Neutro	25	43.9	44.6	66.1
	De acuerdo	7	12.3	12.5	78.6
	Muy de acuerdo	12	21.1	21.4	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

¿Considera que la inversión extra por la rotación del personal es la adecuada?



FiguraNº3.16 Nivel de información sobre la inversión extra por la rotación personal

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 4 trabajadores están en muy desacuerdo con respecto a la información sobre la inversión extra por la rotación personal sea la adecuada siendo el 7,1%, 8 se mostraron en desacuerdo con respecto a la información sobre la inversión extra por la rotación personal sea la adecuada siendo el 14,3%; 25 se mostraron neutros con respecto a la información sobre la inversión extra por la rotación personal sea la adecuada siendo el 44,6%, 7 se mostraron de acuerdo con respecto a la información sobre la inversión extra por la rotación personal sea la adecuada siendo el 21,4% del total de los encuestados.

TABLA N°3.17 Nivel de consideración con respecto a la generación de pérdidas por la

¿Considera que la rotación laboral genere significativas pérdidas a la empresa?

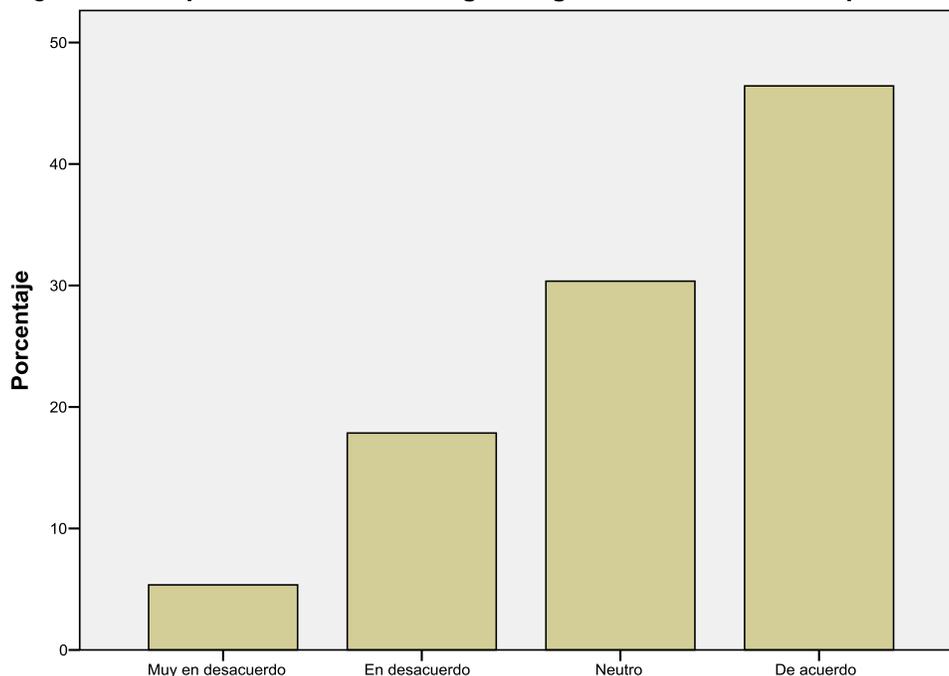
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	5.3	5.4	5.4
	En desacuerdo	10	17.5	17.9	23.2
	Neutro	17	29.8	30.4	53.6
	De acuerdo	26	45.6	46.4	100.0
	Total	56	98.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.8		
Total		57	100.0		

rotación laboral en la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019

¿Considera que el recurso humano genera grandes costos en la empresa?



FiguraN°3.17 Nivel de consideración con respecto a la generación de pérdidas por la rotación laboral en la empresa

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico de los 56 trabajadores encuestados, 3 se mostraron muy en desacuerdo con respecto a la generación de pérdidas por la rotación laboral en la empresa siendo el 5,4%; 10 se mostraron en desacuerdo con respecto a a la generación de pérdidas por la rotación laboral en la empresa siendo el 17,9%; 17 se mostraron neutros con respecto a la generación de pérdidas por la rotación laboral en la empresa siendo el 30,4% y 26 se mostraron de acuerdo con respecto a la generación de pérdidas por la rotación laboral en la empresa siendo el 46,4% del total de los encuestados.

3.2 Resultados de las variables

a. Análisis estadístico descriptivo

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
COSTOS	Media	58.3036	2.10903	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	54.0770	
		Límite superior	62.5302	
	Media recortada al 5%	59.4365		
	Mediana	62.0000		
	Varianza	249.088		
	Desviación estándar	15.78252		
	Mínimo	18.00		
	Máximo	78.00		
	Rango	60.00		
	Rango intercuartil	12.50		
	Asimetría	-1.198	.319	
	Curtosis	.789	.628	
DESERCIÓN	Media	58.3036	2.10903	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	54.0770	
		Límite superior	62.5302	
	Media recortada al 5%	59.4365		
	Mediana	62.0000		
	Varianza	249.088		
	Desviación estándar	15.78252		
	Mínimo	18.00		
	Máximo	78.00		
	Rango	60.00		
	Rango intercuartil	12.50		
	Asimetría	-1.198	.319	
	Curtosis	.789	.628	

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

b. Asumimos el nivel de significancia de la prueba

Correlaciones

			¿Considera que la rotación laboral genere significativas pérdidas a la empresa	¿Considera que el proceso de selección y reemplazo del personal genera costos en la empresa?
Rho de Spearman	¿Considera que la rotación laboral genere significativas pérdidas a la empresa	Coefficiente de correlación	1.000	.866 **
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	56	56
	¿Considera que el proceso de selección y reemplazo del personal genera costos en la empresa?	Coefficiente de correlación	.866 **	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	56	56

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

Fuente: Datos obtenidos utilizando el procesamiento de software SPSS

Elaborado: Deysi Mas Chasquibol, Lima, febrero 2019.

Interpretación: Se obtuvo en el Rho de Spearman 0,866, indicando que los aumentos de costos de la empresa tienen una fuerte relación con la rotación laboral del personal.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018, con ello comparando con Herrera, Mendoza y Torrejón (2016), en su tesis “Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional SA”, mencionando que el porcentaje de costo de rotación de personal es de 13.21%, por lo que se puede calcular que el de cada punto porcentual del proceso de rotación de personal asciende a 6,482.06 soles, siendo el costo total de rotación de personal representa el 19% de las utilidades de la empresa, por lo que se observa claramente que aumentaron las utilidades de la empresa con el aumento de la rotación del personal, indicando que sí ambas variables son directamente proporcionales.

Además, según el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido de 0,763 indica solidez dentro de la investigación, con ello el instrumento fue acertado. Por otro lado, el 0,866 que se obtuvo de la correlación de Spearman nos quiere decir que la correlación es positiva y alta, es decir, que no siempre las variables serán directamente proporcionales.

4.2 Conclusiones

- Del Objetivo general “Analizar la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018, se concluye que si se ha observado el impacto en los costos de la empresa siendo el 46,8% afirmaron.
- Del objetivo específico “Determinar cuáles son los factores que generan la rotación laboral en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018” se concluye que los factores fueron el clima laboral como principal factor y que algunos trabajadores mencionaron que sí recibieron algún tipo de maltrato por parte de la empresa.
- Del objetivo específico “Analizar los costos generados por la rotación laboral en la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018”, concluye que el 46,4% afirman que la rotación laboral del personal si generas pérdidas significativas en la empresa.se
- Se obtuvo en el Rho de Spearman 0,866, indicando que el aumento de costos en la empresa siempre será directamente proporcional a la rotación la laboral, es decir, a mayor rotación mayores costos y viceversa.

Bibliografía

- El Tiempo. (18 de Diciembre de 2016). *www.eltiempo.com*. Recuperado el 18 de Febrero de 2019, de www.eltiempo.com:https://www.eltiempo.com/economia/sectores/impacto-de-la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-46479
- Flores, C. (22 de octubre de 2014). Perú tiene alta tasa de rotación de personal. *El Comercio*, pág. 1.
- Loyola, J. (2014). *Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de Retail*. (Tesis de Titulación) Universidad De Chile Facultad De Ciencias Físicas Y Matemáticas Departamento De Ingeniería Industrial, Chile.
- América Economía (2014). <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/como-el-trabajo-flexible-disminuye-los-costos-de-la-rotacion-de-personal>.
- Aguilar, A. (2015). *“Implementación de un programa para reducir la rotación de personal del cargo de operario de cine de la empresa multicines s.a.”* (Tesis de titulación). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Facultad De Psicología, Quito, Ecuador.
- Urrego, R. (2016). Los costos de una elevada rotación de personal en las firmas de auditoría. (Tesis de titulación) Universidad Militar Nueva Granada, Ecuador.
- Ávila, Guerra y Mendoza (2017). *La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo*. (Tesis de titulación). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.
- Herrera, Mendoza y Torrejón (2016), en su tesis “Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional SA”, (Tesis de titulación). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.
- Mendoza, M- y Vásquez, N. (2018). *Relación que existe entre la rotación de personal y la Rentabilidad de la empresa overall strategy s.a.c. de la Ciudad de Cajamarca en el período 2014-2015*. (Tesis de Titulación). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.
- Salazar, T. (2016). Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir: Caso Tiendas Piero. (Tesis de titulación). Universidad De Huánuco. Huánuco, Perú.

Champion, M. (1991). *Meaning and measurement in turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 199-212.
Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/de30/c49a7f9cc0715218800fc65b0162bf52ee84.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Ed. McGraw Hill,
Colombia.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*

ANEXOS

1.- Validación De Instrumentos.

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CHOCOBAR REYES, EMILIO JOSÉ

TÍTULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 06/FEB/2019

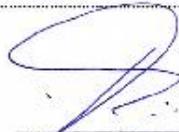
“ANÁLISIS DE LA DESERCIÓN LABORAL Y CÓMO INFLUYE EN EL COSTO DE
PRODUCTIVIDAD EN LA CONSTRUCTORA EDIFICACIONES DEL SUR SAC EN EL 2018.”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la congruencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	/		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	/		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	/		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:



Nombres y Apellidos

Emilio Chacobar Reyes

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Acevedo Carrillo, Mauricio

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor Magíster () Licenciada () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 04/02/19

“ANÁLISIS DE LA DESERCIÓN LABORAL Y CÓMO INFLUYE EN EL COSTO DE PRODUCTIVIDAD EN LA CONSTRUCTORA EDIFICACIONES DEL SUR SAC EN EL 2018.”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTAL				

Sugerencias: Aplicación Inmediata

Firma del Experto: 
DR. MAURICIO ACEVEDO CARRILLO
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
 Nombres y Apellidos

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ACOSTA CASHU, CESAR AUGUSTO

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister () Licenciado Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 6-02-19

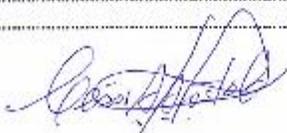
**“ANALISIS DE LA DESERCIÓN LABORAL Y CÓMO INFLUYE EN EL COSTO DE
PRODUCTIVIDAD EN LA CONSTRUCTORA EDIFICACIONES DEL SUR SAC EN EL 2018.”**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:



Cesar Augusto Acosta Cashu
Nombres y Apellidos

2.- Encuesta con la escala de Likert.

"ENCUESTA PARA MEDIR LA ROTACION DE PERSONAL Y CÓMO INFLUYE EN EL COSTO DE LA CONSTRUCTORA EDIFICACIONES DEL SUR SAC EN EL 2018".

Edad: _____ sexo: Masculino () Femenino ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente ()

Objetivo : El objetivo de la encuesta de opinión de los colaboradores de la empresa, para así poder ver el nivel de rotación de personal y como influye en el costo de la empresa.

Instrucciones: Cada pregunta está seguida de cinco (alternativas), por entre las cuales tendrá que escoger y marcar una y solamente una alternativa.

VARIABLE INDEPENDIENTE : ROTACION LABORAL							
DIMENSIÓN 1 : ROTACION VOLUNTARIA			1	2	3	4	5
ITEM	N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
Salario	1	¿Considera usted que el salario que recibe es el adecuado para la labor que desempeña?					
	2	¿Cree usted que la relación con sus compañeros y superiores es adecuada?					
Relaciones Humanas	3	¿Ha recibido usted algún maltrato dentro de la empresa?					
	4	¿Qué tan de acuerdo esta y sigue a los líderes de cada equipo con los obj					
Clima organizacional	5	¿Crees que existe un alto grado de entrega y desempeño por parte de los trabajadores?					
DIMENSIÓN 2 : ROTACION INVOLUNTARIA			1	2	3	4	5
ITEM	N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
Deficiente supervisión	6	¿Considera que los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?					
	7	¿Considera que periódicamente existen supervisiones para saber si los trabajadores asisten frecuentemente al trabajo?					
Problemas de Salud	8	¿Es muy frecuente que sus compañeros se ausenten al trabajo por problemas de salud?					
	9	¿Hay muchas bajas y ausentismo laboral en tu empresa?					
	10	¿Cuántas horas trabaja usted como promedio a la semana?					
	11	¿Sabe si se han realizado evaluaciones de los posibles riesgos para la salud en los últimos meses dentro de la empresa?					
	12	¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?					

VARIABLE DEPENDIENTE : COSTO							
DIMENSIÓN 3 :COSTOS PRIMARIOS			1	2	3	4	5
ITEM	N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
Reclutacion y selección	13	¿Considera que el reclutamiento de nuevo personal genera costos en la empresa.?					
	14	¿Considera que el proceso de selección y reemplazo del personal genera costos en la empresa.?					
DIMENSIÓN 4 : COSTOS SECUNDARIOS			1	2	3	4	5
ITEM	N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
Produccion	15	¿Considera que la rotacion del personal disminuye la produccion de la en					
DIMENSIÓN 5 :COSTOS TERCARIOS			1	2	3	4	5
ITEM	N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
Perdidas	16	¿Considera que la inversion extra por la rotacion del personal es la adecuada?					
	17	¿Considera que el recurso humano genera grandes costos en la empresa?					