

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN
UNA EMPRESA PRIVADA DE PRODUCCIÓN
UBICADA EN EL CERCADO DE LIMA, 2019”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Karen Stephany Rivasplata Muñoz

Asesor:

Mg. Rossmery Albarran Taype
<https://orcid.org/0000-0002-5189-8522>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Presidente(a) del Jurado	Magnolia Jesús Dusek Paz	06782959
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Miembro del Jurado	Randolf Fernando Ñiquen Levy	41356371
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Miembro del Jurado	María Isabel Flores Bazán	45659048
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

INFORME DE SIMILITUD

GESTION DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA
PRIVADA DE PRODUCCIÓN UBICADA EN EL CERCADO DE LIMA
2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
6	ygoy.com Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a dos personas que admiro mucho Karina y Oscar mis padres, gracias por el apoyo incondicional que siempre han tenido conmigo en todo momento, me han enseñado a ser perseverante para lograr todos mis objetivos a pesar de las adversidades.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad y la fortaleza necesaria para lograr un objetivo más en la vida.

A la Mg. Rossmery Albarrán Taype, por su asesoría, motivación y enseñanzas que me brindo a lo largo del taller de Tesis.

A mi novio Gerardo, que siempre me apoya en todos los pasos que doy, como también en la realización de la tesis.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE GRAFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Antecedentes	15
1.3. Marco Teorico	21
1.4. Formulación del Problema	37
1.5. Objetivos	38
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	39
2.1. Tipo de Investigacion	39
2.2. Poblacion y Muestra	39
2.3. Tecnicas e Instrumentos de Recoleccion y Analisis de datos	39

2.4. Procedimiento	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS	44
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	52
4.1. Limitaciones	53
4.2. Discusion	53
4.3. Implicancia	54
4.4. Conclusiones	55
REFERENCIAS	58
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Instrumento de Recolección de datos	39
Tabla 2: Validación de Expertos	40
Tabla 3: Fiabilidad del Instrumento	41
Tabla 4: Resultados Generales de la variable Rotación de Personal	43
Tabla 5: Resultados de la dimensión Clima Laboral	44
Tabla 6: Resultados de la dimensión Remuneración Salarial	46
Tabla 7: Resultados de la dimensión Motivación	48

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Interpretación de resultados de la variable Rotación de Personal	43
Gráfico 2: Interpretación de resultados de la dimensión Clima Laboral	44
Gráfico 3: Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa	45
Gráfico 4: Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo	45
Gráfico 5: Interpretación de resultados de la dimensión Remuneración Salarial	46
Gráfico 6: Considera usted que su remuneración es la adecuada	47
Gráfico 7: Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente	47
Gráfico 8: La empresa es puntual con el pago de su sueldo	48
Gráfico 9: Interpretación de resultados de la dimensión Motivación	48
Gráfico 10: Consideran que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa	49
Gráfico 11: Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales	50
Gráfico 12: Existe reconocimiento de logros a los trabajadores	50

RESUMEN

En la presente tesis cuyo título es, Gestión de la Rotación de Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Centro de Lima, 2019, se tuvieron antecedentes de nivel nacional e internacional, el objetivo general fue identificar como es la Gestión de Rotación de Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019.

Según el tipo de investigación fue descriptiva no correlacional, con una población de 40 colaboradores de la empresa, el instrumento que se utilizó fue de un cuestionario, estructurado por 18 ítems que fueron validados por 3 especialistas, además los resultados de confiabilidad que arrojó el instrumento mediante la prueba Alfa de Cronbach obtuvo como coeficiente de confiabilidad $\alpha=0,977$ lo que implica que el cuestionario tiene una alta confiabilidad, y por lo tanto es aplicable en la investigación.

En base a los resultados obtenidos se pudo afirmar que hay un alto grado de insatisfacción laboral por parte de los colaboradores, debido a que no toman en cuenta ni valoran el factor humano, lo cual con lleva a realizar constantes reclutamientos.

PALABRAS CLAVES: colaboradores, producción, clima laboral, rotación, salario.

ABSTRACT

In the present thesis whose title is, Personnel Rotation Management in a private production company located in the Center of Lima, 2019, there were national and international precedents, the general objective was to identify what the Rotation Management of Personnel in a private production company located in the Center of Lima, 2019.

According to the type of research, it was descriptive, non-correlational, with a population of 40 employees of the company, the instrument that was used was a questionnaire, structured by 18 items that were validated by 3 specialists, in addition to the reliability results that the instrument produced. Using Cronbach's Alpha test, he obtained a reliability coefficient of $\alpha=0.977$, which implies that the questionnaire has a high reliability, and therefore it is applicable in the investigation.

Based on the results obtained, it was possible to affirm that there is a high degree of job dissatisfaction on the part of the collaborators, because they do not take into account or value the human factor, which leads to constant recruitment.

KEYWORDS: employees, production, work environment, turnover, salary.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial el factor humano es fundamental para llevar a cabo las operaciones de una empresa, por ende, la motivación debe ser una de las principales estrategias para la retención de personas, puesto que, si los trabajadores no sienten que su trabajo es valorado, muchos de ellos preferirán por buscar otro empleo y retirarse de la empresa. Sin embargo, es bueno mencionar que esto ocurre actualmente, ya que las generaciones pasadas preferían la estabilidad laboral. Miranda (2016).

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2017), las empresas en el mundo, se encuentran en el marco normativo, de no darle importancia a la rotación de personal, debido a referencias de estudios económicos, donde se evidencia el efecto negativo en recursos humanos, tecnologías y la incursión en nuevos mercados. Las horas de trabajo sin límite, pueden ser ineficientes en el tiempo, y generar problemas de salud y seguridad, para la familia y la vida.

A nivel internacional, la rotación de personal existe y afecta seriamente el desempeño de la empresa. Según López (2011), en su artículo: “Propuesta para reducir la rotación de personal”, publicado en la revista Linking, el mundo del trabajo está en constante movimiento, ya sea dentro de la misma empresa o con entradas y salidas de personal, lo que se conoce como rotación de personal. También agrega que RRHH es un elemento clave de toda empresa, porque los objetivos de toda la organización se logran gracias a un alto flujo de personal todo el tiempo.

También se sugiere que un cierto porcentaje de la plantilla sea saludable, aunque crea gastos, pero también permite un modelo de rotación de alta calidad, por lo que los empleadores quieren mantenerlo bajo.

Un estudio realizado por Randstad (2016), menciona que la satisfacción laboral tiene un alto índice en Estados Unidos con 80%, seguido de España y Australia 71%. Casi todos los trabajadores dicen que su satisfacción laboral está relacionada con su seguridad y un buen ambiente de trabajo. Pero hay niveles bajos de satisfacción laboral en los países de china y Japón entre el 63% y 47%. La mala implementación del proceso de reclutamiento y selección, la falta de personal, las estrategias de integración de nuevos socios, etc., son algunas de las principales razones de la rotación de personal, ya que desde el año 2013 en todo el mundo la rotación de personal se ha incrementado en un 23%.

Según el estudio nacional de sueldos y rotación de empleo, en el sector tecnología de la información TIC (2014), menciona que las causas que dan origen a la rotación de personal en las organizaciones son multifactoriales, no solo es mejorar los salarios, sino que existen otros componentes como, la afinidad con el jefe, clima laboral, oportunidad de crecimiento etc., hasta la adaptación del puesto a ejercer. Delgado (2017)

Así mismo, Aranibar, Meléndrez, Ramírez y García (2018) nos dice que el cambio de trabajadores en las empresas es un hecho innegable, especialmente en la sociedad industrial moderna donde la competencia es un factor importante que contribuye al éxito de la empresa.

Podemos decir que la rotación de personal es el movimiento o traslado de empleados de una empresa a otra, en un momento determinado y por diferentes motivos.

Según Ipsos Perú (2013), comenta que la mayoría de las empresas en nuestro país 60% no cuentan con programas de retención de empleados. Por ende, es importante que las empresas identifiquen la causa de la rotación y se detecte a tiempo para que en un futuro pueda influir en la decisión que tomen los empleados en dejar o permanecer en la empresa.

A la vez Trelles (2019), dice que la rotación de personal puede ser voluntaria u obligatoria, por ende, los costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación puede ser el resultado de una alta tasa de rotación, pues no depende de la empresa, pero sí genera un gasto que se invierte en el trabajador desde su contratación hasta el final de su trabajo.

Por lo tanto, el nivel de facturación en las empresas es del 15% que debería reducirse al 10%, según una encuesta de IPSOS (Empresa dedicada a la investigación de mercados). Ahora sobre la retención de talento, se define a una persona como ser muy inteligente o sobresaliente en alguna ciencia, esto es lo que toda empresa necesita, pero pocas saben valorarlo.

Rabitsch (2014). Detalla que, para un mejor ambiente de trabajo y otros incentivos, la empresa debe certificar un ambiente de trabajo confortable con una buena gestión de personas para fidelizar en todos los niveles, también se dice que la salida de la empresa es una de las formas más frecuentes de expresar la infelicidad.

Existe ciertos factores que anteceden a la salida de un socio de la empresa, como la ausencia o abandono del puesto, mientras el trabajador sigue formando parte de la organización, lo que lleva a la organización decidir despedir a los trabajadores con este tipo de conductas, generando un aumento en la rotación de personal. Navarrete (2017). La rotación de personal externo se define como la salida de colaboradores en periodos cortos de tiempo, esto ocurre porque las organizaciones no se preocupan por los requerimientos y necesidades de los trabajadores, al no cumplir con sus expectativas abandonan la empresa, lo que provoca un aumento de personal y podría convertirse en un círculo vicioso. Herrera (2019).

La mayoría de las empresas presentan problemas de motivación, clima laboral o satisfacción laboral, siendo así algo común hoy en día ya no preocuparse por el factor humano, por ende, para

mejorar la relación empresa- empleado se debe involucrar a los trabajadores y hacerlos parte de ese sueño que se está por formar, así se crearía un vínculo de fidelidad y oportunidades. Gutiérrez (2011)

Respecto a la empresa investigada se busca identificar como se desarrolla la Gestión de la rotación de personal una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, y de acuerdo a los resultados obtenidos, se plantearán una serie de recomendaciones que aportará a la organización datos valiosos para la toma de decisiones estratégicas en los procesos de recursos humanos, especialmente los relacionados con el reclutamiento y selección de personal, para así hallar una solución, puesto que en estos momentos la rotación constituye una característica que aqueja a la empresa analizada.

Revisaremos las investigaciones planteadas por los diversos autores y abordaremos en el marco teórico.

1.2 Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Benancio (2017), en su investigación titulada, Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C, Breña 2017, el cual su objetivo general fue conocer la relación entre la Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa Epli S.A.C. Breña 2017. Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, con una población de 150 colaboradores y se utilizó la técnica de la encuesta, las variables que se consideraron en el trabajo de investigación fueron, Rotación de personal como variable independiente y resultados laborales como variable dependiente; con un marco que combina conceptos de diferentes factores que describen el ciclo

del personal, principios, objetivos, partes y tipos. Asimismo, a partir de dichos conceptos se pueden hacer hipótesis generales y específicas.

Concluimos que los trabajadores de la empresa Epli S.A.C, Breña, 2017 presentan una alta rotación de personal y un bajo rendimiento laboral, por lo que necesitan cambios radicales para el desarrollo y mejora de la empresa.

Vásquez y Rodríguez (2016), en su estudio titulado, Rotación del Personal en el área de Producción de la Empresa Contac Service SAC, distrito de Ate, Lima - Perú, tuvo como objetivo Identificar las Causas que Generan la Rotación del Personal en el Área de Producción en la Empresa Contact Service SAC, distrito de Ate, Lima – Perú, y se desarrolló una investigación descriptiva no correlacional, cuantitativa y no experimental, también se realizó una encuesta de tipo virtual a 98 teleoperadores, donde se identificó que las causas que generan la rotación del personal en el área de producción son las siguientes: remuneración, condiciones de trabajo y línea de carrera.

Las conclusiones de este estudio muestran que existe una inestabilidad en el lugar de trabajo, lo que provoca un alto índice de rotación 32%, según la información del área de RRHH de la empresa encuestada; sugirió propuestas para mejorar la situación de la empresa.

Vidal (2017), en su investigación titulada, Rotación de Personal y Productividad Laboral en la Empresa Algodonera s.a., Ate vitarte, su objetivo de la tesis fue conocer la Relación existente entre la Rotación de Personal y la Productividad Laboral, se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, y se aplicó un cuestionario de 19 reactivos en 130 trabajadores seleccionados por muestreo no probabilístico.

Las conclusiones de esta investigación muestran que las variables y las medidas fueron evaluadas, utilizando la prueba de kolmogorov smirnov y existe una relación entre las variables de investigación, rotación de personal, productividad laboral y eficiencia, también se encontró relación entre la rotación de personal y la satisfacción laboral ($p < 0,05$). Se recomiendan procedimientos que ayuden a la organización a gestionar mejor su talento humano.

Portocarrero (2016), en su investigación titulada, Causas de la Rotación de Personal en el Área Operativa de la Empresa Promas .R.L. en la ciudad de Trujillo - 2016, el objetivo de la tesis fue conocer las Causas de la Rotación de Personal en el área Operativa de la Empresa Promas S.R.L. en la ciudad de Trujillo, Lima - Perú, el cual se desarrolló una investigación descriptiva no correlacional, con una población de 150 colaboradores y se utilizó como instrumento la encuesta, y fue elaborada teniendo en cuenta los indicadores para lograr el objetivo planteado.

Las conclusiones de esta investigación nos indica que los hallazgos de este estudio muestran que el motivo principal puede ser el problema del salario, el cual estuvo representado por un total de 50% encuestados que dijeron que se fueron por este motivo, otro factor que influye en esta decisión es otro trabajo, representado por el 41.7% y solo 8.3% dicen que dejaron la empresa por motivos personales; en segundo lugar el miedo al salario, en tercer lugar motivos personales y en cuarto lugar por motivos educativos. Debido a los resultados alcanzados, la empresa debe mejorar la comunicación con sus socios, incentivarlos a participar de las capacitaciones que se realizan para involucrarlos en la organización y reducir la rotación de personal.

Cusacani (2017), en su estudio titulado, Rotación del Personal y Productividad de la Empresa Productos Pesqueros del sur s.a. Tacna, período noviembre 2015 - abril 2016, el cual el objetivo de la tesis fue Determinar la relación entre Rotación del Personal y Productividad de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 - abril 2016, se

desarrolló una investigación descriptiva correlacional, con una población de 100 colaboradores de la empresa y se aplicó una encuesta relacionado a las variables de investigación.

Las conclusiones de este informe muestran que la rotación de personal en el área de perico es en promedio de 9.3% y no existe rotación en el área de fresco. Productos Pesqueros del Sur S.A. nivel de productividad en Tacna, durante el periodo noviembre 2015 a abril 2016, el promedio en el área fresco fue de 4098.62 kg/h y en el área de perico fue de 1678.65 kg/h.

Concluyendo que los factores estudiados que originaron la rotación de personal por parte de Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 a abril 2016, fue 22% son por salud, 21% mejores oportunidades, 18% mejores salarios y 9% atropellos.

Antecedentes Internacionales

Cifuentes (2017), en su investigación titulada, Análisis de Factores que Influyen en la Rotación de Personal en una Empresa del Rubro de Alimentos y Bebidas, donde el objetivo fue Identificar y determinar cuáles son las diferentes causas de rotación de los baristas dentro Juan Valdez., se desarrolló una investigación descriptiva no correlacional, con una población de 76 empleados, cualitativa y con el instrumento de la entrevista.

Las conclusiones de esta investigación nos indican que los hallazgos de este estudio, revelan que la facturación de la empresa es del 23% mensual, pero durante los meses de vacaciones, este porcentaje aumenta al 28,0% debido al perfil de los afiliados, ya que son de la era “millennial” entre 18 y 30 años, generalmente estudiantes.

Arce (2017), en su investigación titulada, Principales Factores que Generan la Rotación de Personal en una Tienda de Autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México, el cual, el objetivo de la tesis fue identificar los principales factores que generan la rotación de personal de

la tienda de autoservicio Chedraui ubicada en el municipio de Tejupilco, estado de México, se desarrolló una investigación descriptiva no correlacional, con una población de 80 empleados.

Las conclusiones de esta investigación nos indican que las cifras de la rotación muestran el promedio que hay en las áreas de la investigación, se identifica una alta tasa de rotación con alrededor del 37% según los empleados encuestados para la muestra y se espera que esta cifra vaya disminuyendo en los próximos años. Seis de cada 50 trabajadores abandonan dos empresas por procesos de selección ineficaces, ocho de cada diez trabajadores mexicanos consideran cambiar de trabajo; 53% de los empleados se van por falta de promoción y porque no se consideran sus resultados.

Moreno y Lemus (2017), en su investigación titulada, Análisis de las Principales causas de Rotación de Personal de la Empresa Oiltrans SA de la Ciudad de Bogotá, el objetivo del trabajo fue identificar y analizar las principales causas de rotación de personal en la empresa Oiltrans S.A.S, lo cual se desarrolló una investigación descriptiva no correlacional, con una población de 100 empleados y el instrumento de investigación fue un cuestionario

Las conclusiones de esta investigación indican la tasa de rotación de personal de 69.2% mensual; con el fin de proponer posibles soluciones que mitiguen el impacto y las consecuencias negativas para la organización.

Castillo, Sabando y Jhosue (2017), en su investigación titulada, Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017, donde el objetivo de la tesis fue evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur, se desarrolló una investigación descriptiva correlacional con una población de 100 empleados.

En las conclusiones de este estudio se puede apreciar que en base a los datos obtenidos se puede concluir que la rotación de personal tuvo un impacto negativo en la productividad de la empresa en el año 2014, fue del 7% y la productividad por empleado de 4 cajas por hora de trabajo, en el 2015 fue del 6% con una productividad de 6 cajas por hora de trabajo, de lo cual podemos concluir que el personal se vio afectado negativamente este año, en el 2016 fue bajo en un 4% y la productividad aumentó a 26 cajas producidas por persona, lo que determina que la rotación de cuadros de este año tuvo un efecto positivo en la productividad, la rotación del personal del 2016 se mantiene en 4%, pero la productividad cayó a 16 cajas por persona producida, lo que en comparación con el año pasado, resultó que esta rotación anual de cuadros es negativo.

Román (2016), en su investigación titulada, Disminución de la rotación de personal usando diseño de Experimentos, y su objetivo de la tesis fue determinar la Disminución de la rotación de personal usando Diseño de Experimentos, se desarrolló una investigación descriptiva no correlacional, con una población de 80 empleados.

En el presente estudio muestran que al aplicar el método es posible crear condiciones de trabajo en el proceso productivo a través del diseño de experimentos que reduzcan la ambigüedad de roles en el proceso y aumenten la motivación de los empleados, el personal en el proceso, según las conclusiones del presente estudio fue del 72% con respecto al 2015. Además, se lograron mejoras significativas en los niveles de eficiencia de los procesos, los cuales han mejorado con respecto al trabajo del trimestre inmediato anterior, en un 19% indicador de tiempos de cambio, 10% indicador de productividad y 21% indicador de rebobinado. La posición del operador de la prensa está diseñado y analizado para contrarrestar la rotación.

1.3 Marco teórico

Vamos a desarrollar el marco teórico, se ha considerado como autor principal para la

variable rotación de personal a Chiavenato y como autor secundario a Robbins, lo cual abordaremos en el marco teórico.

Rotación de Personal

Según Chiavenato (2011), expresa que la rotación de personal es la inestabilidad del personal entre la empresa y su entorno; se podría decir que el intercambio de personas entre la organización y el entorno que ingresan a la empresa, también menciona que el personal es la consecuencia de ciertos hechos internos o externos que determinan actitud y el comportamiento del personal.

Robbins (2013), en su libro Fundamentos de la Administración, dice: La rotación de personal es el retiro definitivo, voluntario o involuntario de un empleado con una empresa.

Monsálvez (2018), define a la rotación de personal como la cantidad de trabajadores que van y viene de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto.

Causas de la Rotación

Chiavenato (2009), menciona que una empresa es eficiente cuando logra sus objetivos con la menor cantidad de recursos, esfuerzo y tiempo. Uno de los principales problemas en la gestión por que se tiene que evaluar el trabajo por resultados y sabiendo manejar los recursos. Si los resultados del método no son agradables o sus recursos no se utilizan correctamente, se deben realizar algunas correcciones y mejorar su rendimiento. Para conocer las razones por las cuales los empleados deciden irse, las organizaciones suelen realizar entrevistas de salida a los trabajadores que tienen como objetivo conocer las razones que los llevaron a tomar esta decisión.

Algunas de las principales razones son las relaciones con los superiores, la injusticia en la evaluación del desempeño y clima organizacional.

También existen causas previsibles del retiro del personal, tales como: salidas, muerte, etc.; y el segundo grupo son impredecibles, porque se debe obtener información del promedio estadístico de los años anteriores de los empleados; ya que pueden ser por enfermedades prolongadas, pérdida de capacidades físicas, faltas profesionales o disciplinarias, y el despido o renuncia voluntaria de los empleados mejor pagados o no aptos.

Según Chiavenato (2009), dentro de las causas internas que se dan en la organización se pueden mencionar las siguientes:

- La política salarial de la organización.
- La política de beneficios de esta.
- El tipo de supervisión ejercido sobre el personal.
- Las oportunidades de crecimiento profesional
- El tipo de relaciones humanas de la empresa.
- Las condiciones físicas ambientales de trabajo ofrecidas por la empresa.
- La moral del personal.
- La cultura organización desarrollada dentro de la organización.
- La política de reclutamiento y selección de RRHH.
- Los criterios y programas de entrenamiento de RRHH.
- La política disciplinaria desarrollada por la organización.
- Los criterios de evaluación del desempeño.
- Los grados de flexibilidad de las políticas desarrolladas por la organización.

Tipos de rotación de personal

Robbins (2013), menciona que existen dos tipos de rotación de personal.

- La rotación interna, ocurre cuando a un trabajador lo cambian a una posición o departamento con el fin de ganar experiencia en todas las áreas y se sientan satisfechos de aprender cada día más ya, pues cambio estructural no hace daño, al contrario, si fuera un ascenso, promete buenos resultados. El responsable de RR.HH determina la etapa del candidato en función al reclutamiento y la selección, evalúa sus habilidades y potencial.
- La rotación externa, esto se debe a cambios organizacionales o diferencias de personal con la empresa. La rotación externa se debe a malos resultados, salidas, organización, mejores oportunidades, jubilación, etc. Un empleado deja de pertenecer a la empresa por razones personales u organizativas.

Consecuencias de la rotación de personal

Vargas (2019), consideró las siguientes consecuencias negativas en las empresas sobre la rotación del personal.

- Baja moral por varias razones, una empresa de alta rotación contrata empleados con baja moral y crea un ambiente de trabajo frustrante. Este sentimiento es mayor si el personal de la empresa pasa a ocupar puestos directivos en lugar de empleados. Cuando llega un nuevo gerente, introduce una nueva forma de trabajar, utilizando reglas y prácticas a las que los empleados no están acostumbrados, causando frustración y confusión en el desempeño de sus funciones. Estas actitudes desmejoran la moral de los empleados y hacen que muchos renuncien.
- Capacitación permanente, en cualquier empresa con mucho personal, la capacitación es un gran problema porque es muy costosa y requiere mucho tiempo

y esfuerzo, lo que puede llevar semanas o meses para capacitar a los empleados y que puedan hacer lo correcto porque puede afectar a los clientes y la satisfacción con el servicio por falta de información.

- Productividad deficiente, cuando los nuevos empleados se incorporan a la empresa, la mayoría tardan mucho en completar las tareas lentamente hasta que adquieren experiencia. En esta fase inicial, la productividad de las empresas es baja. Por lo tanto, existe un mayor riesgo de que las nuevas contrataciones cometan errores graves en la preparación del producto o la prestación del servicio.
- Inexistencia de trabajo en equipo, las relaciones personales y laborales entre los empleados pueden medirse en el tiempo; vivir en un ambiente de confianza y unión, y alentarlos a que se apoyen mutuamente. Por el contrario, cuando se incorporan nuevos empleados, los empleados antiguos pueden mostrarse hostiles o resentidos con los nuevos empleados, lo que conduce a la alienación y a una menor productividad.

Como consecuencias positivas Neyra y Peña (2018), argumentan que la rotación de personal es beneficiosa porque mantiene a los grupos unidos y se fortalecen los lazos, se genera confianza y es menos probable que el dinero de la empresa esté expuesto.

También coinciden en que facilita la renovación del personal y con ello la generación de nuevas ideas más adecuadas al contexto. La fórmula ideal para cualquier negocio es una mezcla de experiencia y juventud. Los salarios disminuyen porque los nuevos empleados no tienen los mismos beneficios contractuales que los antiguos. En casos extremos, puede ser una forma de ahorro en términos de continuidad, sostenibilidad y viabilidad del negocio.

Posibilita la incorporación de nuevos talentos al mercado y favorece el intercambio de personas cuyos resultados son malos o que en lugar de contribuir producen pérdidas para la mayor parte de la organización.

Características de la rotación de personal

Según Huamaní, E. (2019), menciona las siguientes:

- Es una contraprestación, se realiza mediante un contrato de trabajo dependiente y es un vínculo entre el empleado y la empresa(empleador).
- Debe ser de libre disposición, el sueldo mensual que recibe un trabajador debe ser utilizada libremente sin rendir cuentas a su empleador.
- Debe ser cancelada en dinero, se refiere a que el pago al trabajador puede ser en efectivo o también en especie como por ejemplo productos, ropa, vales, etc., claro si el empleado está de acuerdo.
- Es intangible, porque el salario solo le corresponde al trabajador y quienes pueden reclamar son sus familiares como padres, esposa eh hijos, mediante una carta poder legalmente firmado.
- Es inembargable, ya que solo le pertenece el salario al trabajador (terceros), pero existe una excepción que es la pensión alimentaria ordena por la orden judicial.
- Tiene carácter preferencial o prevalencia, se refiere a que la empresa si pasa por algún problema de dinero(deuda) o quiebra, como prioridad va ser primero el sueldo de los empleados y después otros pagos.

Política salarial de remuneración

Chiavenato (1999), indica que la política salarial es un conjunto reglas que refleja la posición y filosofía de la empresa en cuanto a los salarios de sus empleados. Por otro lado, la compensación

de los trabajadores debe basarse en las leyes y principios. Además, el programa no es estable, si no dinámico, por lo que debe cambiarse cada cierto tiempo junto con el negocio.

Cuando la empresa empieza, el empresario se encargará personalmente de distribuir los salarios según su criterio, dicha remuneración es mayormente arbitraria cuando la empresa alcanza una etapa superior. En ocasiones pasa que algunos empleados no están de acuerdo con la remuneración establecida por el empleador, por que sienten que el empleador no tiene un conocimiento profundo de las necesidades y el desempeño de cada empleado. Pero a medida que la empresa crece, se vuelve más difícil identificar por la cantidad de empleados el desempeño de cada integrante de la empresa, por lo que se convierte en un factor que genera malestar e insatisfacción en los empleados. Además, dar salarios a los nuevos empleados sin considerar o ignorar las necesidades de los empleados actuales puede generar resentimiento y reducir la retención de empleados, lo que puede tener consecuencias para los procesos de producción o la prestación de servicios. Por ello es necesario planificar y elaborar una política salarial en conjunto con el personal.

Chiavenato (1999), afirma que esta política debe contar con los siguientes elementos:

- Estructura de cargos y salarios, son los puestos y los niveles de sueldos.
- Salarios de admisión, es lo que recibiría un colaborador nuevo en la empresa.
- Previsión de reajustes salariales, son los cambios que se hacen en los salarios por diversos motivos (aumento, reducción de sueldos, otros)

Higiene en el trabajo

Chiavenato (2007), comenta que la higiene laboral se refiere a la salud física y mental de un empleado. La higiene ocupacional se refiere a la inspección y prevención de enfermedades profesionales, de las personas y su ambiente de trabajo.

Así mismo Mateo (2007), menciona que la higiene en el trabajo previene enfermedades causadas por contaminantes físicos, químicos o biológicos que afectan a los compañeros. presentes en la obra.

Fernández (2005), manifiesta que la salud y seguridad en el trabajo, sea la prevención de Enfermedades y accidentes y deben mostrar compromiso con los empleados de la empresa.

Por ende, la responsabilidad es de la empresa y socios, quienes deben ser conscientes de los peligros y riesgos relacionados con su trabajo. Puede decirse que la higiene ocupacional son las normas y procedimientos, contra los riesgos que puedan presentarse en su trabajo.

Chiavenato (2007), propone un plan de higiene laboral que debe incluir normalmente lo que sigue:

- Un plan organizado donde halla servicios médicos, enfermeras, auxiliares en dos turnos y con la cantidad necesaria para atender a todos.
- Atención médica suficiente como la atención de emergencia (24 horas), primeros auxilios incluyendo el control sanitario, etc.
- Prevención de riesgos para la salud, se menciona algunos riesgos como químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, entre otros.
- Servicios adicionales como parte de la inversión de la empresa en la salud de los colaboradores y la comunidad, se hará campañas de concientización para mejorar los estilos de vida en higiene y salud de la población, programas de contratación formal o colaboración con autoridades e instituciones, también proyecciones de apoyo económico que pueden cubrir ausencias ocasionales prolongadas del trabajo

“Gestión de la Rotación de Personal en una empresa
privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019”
por enfermedad o accidente, esta proyección puede ser proporcionada por planes de
seguros de vida y colectivos de seguro de salud.

Dimensiones de la rotación de personal

Clima Laboral

Según Robbins (2013), indica que el clima laboral es la percepción que experimentan los empleados en un ambiente de trabajo, para así saber si están cómodos o no y si esto afecta su eficiencia.

Importancia del clima laboral

Brunet (2014), dice que el clima organizacional, revela las actitudes, valores y creencias de los socios. Identifica las causas de los conflictos y puede hallar posibles soluciones al problema en el futuro y evitarlos.

Características del clima laboral

Es un tema relevante dentro del ámbito organizacional, es por ello que Robbins (1999), determinó las siguientes características:

- Duración determinada a pesar de los cambios por situaciones temporales. Esto significa que existe cierta estabilidad en el ambiente de una empresa con cambios relativamente progresivos, pero esta estabilidad puede sufrir debido a interrupciones y decisiones importantes que afectan significativamente el futuro de la organización. Por ejemplo, una situación de conflicto no resuelta puede empeorar el ambiente de trabajo por un tiempo relativamente largo.
- Afecta el compromiso y la identificación de los miembros de la empresa, cuando una empresa tiene un buen clima laboral, hace que esto se demuestre a través de sus empleados, pero si ocurre lo contrario, no se debe esperar mucho por los

trabajadores. Por ende, las organizaciones que no respaldan a sus empleados son los que suelen tener un ambiente de trabajo muy malo.

- Está influenciado por el comportamiento y las actitudes de los miembros de la organización, quiere decir que según una persona experimenta el clima laboral en la empresa, será su comportamiento, ya que influye mucho, de lo contrario si no hay un buen clima laboral es porque los trabajadores tienen opiniones negativas de la empresa y esto genera que haya un ambiente de insatisfacción.
- Influyen diversas variables estructurales como el estilo de gestión, políticas y planes de gestión, lo cual estas variables se pueden ver influenciadas por el ambiente de trabajo ya que la falta de confianza puede ocasionar un ambiente de trabajo estresante hacia los empleados y una actitud irresponsable.

Indicadores del Clima Laboral

Satisfacción del personal, Márquez (2011), define como la actitud del empleado frente a su trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su ambiente laboral por la perspectiva que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

Supervisión, según Robbins (2015), es la persona encargada de comunicar todo lo que ve ya que es nexo con la gerencia y los trabajadores dentro de la empresa. Es por ello que el supervisor tiene todo bajo control, lo cual es una persona clave, como especialista del comportamiento.

Relaciones según Estrada (2010), indica que el bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, comprende la satisfacción personal y entorno laboral, a la vez Blanch (2005), define el bienestar laboral como el grado de placer que tiene el individuo por la actual vivencia en su ámbito laboral

y las expectativas percibidas.

Remuneración Salarial

Según Chiavenato (2009), es el salario adecuado para un empleado, que consta de factores como salario básico, incentivos salariales y beneficios, que varían de una organización a otra.

Importancia de la remuneración salarial

Según Morales y Velandia (2001), el salario es una herramienta utilizada por las organizaciones para recompensar a los empleados por el trabajo que realizan para alcanzar los objetivos. De esta forma, la remuneración justa asegura que la empresa cuente con empleados calificados que contribuyan al logro de las metas.

Tipos de remuneración salarial

Según Herrera (2010), el pago justo depende de muchos factores externos a la organización. Muchas de estas variables no pueden ser cambiadas por la voluntad ni del patrón ni de los trabajadores, hay factores que quedan bajo el control de la voluntad de las partes. Como vemos, la retribución justa de la plantilla conforma el precio del servicio prestado, que debe ser justo y satisfacer en la medida de lo posible tanto a la plantilla, como a la empresa, al empresario y al trabajador.

Al final del principio de recompensa, solo podemos mencionar el método de recompensa personal, que puede tener un efecto significativo. También es un problema irritante que recibe una amplia variedad de soluciones en la práctica, ninguna de las cuales hasta ahora ha parecido completamente satisfactoria. El propósito de un laudo suele ser garantizar que proporciona una compensación razonable y que no puede resultar en una compensación excesiva más allá de lo razonable. La verdadera recompensa se encuentra en la relación matemática entre el salario

nominal y el precio de los productos comprados, que siempre se juntan y conectan. Como podemos entender, según el autor, el salario está relacionado con el costo de vida, pero en la vida real no es adecuado porque nuestro salario es mínimo, y no está relacionado con el costo de vida porque las necesidades básicas han aumentado sus costos de conformidad con la base jurídica internacional contenida en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El trabajador tiene derecho a un salario razonable y suficiente, que apunte al bienestar material y espiritual de él y su familia. El salario debe ser igual para todos los empleados de acuerdo con el nivel de trabajo realizado y garantizar un buen nivel de vida para los empleados.

La remuneración suficiente para León, V. (2015), es un salario digno que es suficiente para que el trabajador y su familia vivan, mientras que un salario justo no siempre incluye los costos de vida de los dependientes del trabajador. El salario es suficiente si el trabajador recibe suficiente dinero para vivir con su familia y satisfacer sus necesidades diarias. Por tanto, la remuneración cumple una tarea necesaria en el desarrollo de las personas y también desde el punto de vista del ejercicio efectivo de otros derechos, garantizar una remuneración justa permite reducir la brecha que separa la situación laboral de hombres y mujeres, por otro lado, la remuneración puede ser un acuerdo entre las partes, la ley y una orden judicial. Como vemos, un salario adecuado da a las personas un buen nivel de vida para una vida digna, y no existe discriminación en el trabajo, porque todas las personas tenemos derecho al trabajo, tanto hombres como mujeres, porque tenemos las mismas habilidades y mentalidad. trabajar. y en algunos casos trabajo físico, por lo que se nos paga por nuestro trabajo y en aras de la justicia la remuneración debe ser suficiente y satisfactoria. Por otra parte, un salario adecuado está íntimamente relacionado con el concepto de salario mínimo vital. El salario debe asegurar una vida digna al trabajador y puede ser

exigible. Un salario suficiente significa también adaptarse a los criterios mínimos de manera que no se lesione el derecho constitucional a la vida y el principio de la dignidad humana.

Gestión de remuneración

Chiavenato (2009), dice, nadie trabaja gratis, todo trabajador está interesado en invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo y habilidades, siempre que reciba un salario adecuado. Las empresas se preocupan por las personas que contribuyen a sus objetivos institucionales, de ahí el concepto de pago total. El salario es un paquete medible que recibe un empleado por su trabajo, que incluye tres partes principales: salario base, incentivos salariales y beneficios.

Estos son puntos importantes, porque inciden en la participación activa en la vida laboral y dependen de que el trabajador esté motivado para seguir trabajando con entusiasmo y expectativas de reconocimiento por su trabajo. Chiavenato (2011), dice que recompensa se refiere a la recompensa que recibe una persona por realizar tareas organizacionales. Básicamente, es una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo a cambio de una compensación económica. La compensación económica puede ser directa o indirecta.

Los componentes de la gestión de remuneración son:

- Remuneración básica Chiavenato (2009), dice que, en la mayoría de las empresas, la parte principal del salario total es el salario base, que es un salario fijo que el empleado muchas veces recibe mensualmente o por horas.
- Incentivo salarial Chiavenato (2009), nos dice que los incentivos son otro

componente del pago total, programas diseñados para recompensar a los empleados de alto desempeño. Los incentivos se pagan de diferentes maneras, incluidas bonificaciones y acciones de rendimiento.

- Prestaciones Chiavenato (2009), comenta, la compensación representa un tercio de la compensación total y casi siempre se denomina compensación indirecta. Los beneficios se proporcionan a través de varios programas.

Indicadores de la remuneración salarial

Recompensa, según el autor Chiavenato (2017), los incentivos se denominan incentivos o recompensas y consisten en: Salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de desarrollo profesional, estabilidad laboral, reconocimiento y control; que es una recompensa conceptual de la organización a los empleados a cambio de trabajo, donde el valor de los incentivos varía de persona a persona. También incluye el concepto de contribución, que consiste en trabajo, tesón, constancia y reconocimiento corporativo; como concepto, pagar a los empleados a la organización a cambio de los beneficios percibidos

Mejores resultados, de la misma manera Chiavenato (2000), muestra que el desempeño laboral es el comportamiento de cada empleado tratando de alcanzar las metas establecidas en la organización. Entender que cada individuo es la estrategia de la organización para lograr sus objetivos. En resumen, el desempeño puede entenderse como la realización de tareas o el logro de metas, que resulta de combinar los propios esfuerzos con las propias habilidades, experiencias y lograr de manera efectiva y eficiente las metas.

Motivación

Según Chiavenato (2017), define que incluye un sentido de logro, desarrollo de la esfera personal y actitudes para sobresalir en el campo profesional, manifestando como el hábito y optimismo para llevar a cabo tareas, metas y actividades difíciles e importantes.

También se enfatiza que los recursos financieros son los factores que promueven el alto desempeño, las relaciones positivas entre colegas y el deseo de cumplir con sus responsabilidades.

Velasco (2012), define a la motivación como la inspiración que sienten las personas para realizar diversas actividades, también establece que la motivación surge de diversos elementos que pueden ser tangibles e intangibles y que motivan a las personas y mantienen y coordinan la iniciativa para alcanzar las metas.

Por otro lado, se dice que la inspiración son todos los elementos controlados por la mente, incluidos los tipos espiritual, natural, y social.

Importancia de la motivación en la empresa

Según Martínez (2012), la motivación es de suma importancia en las empresas, pues su finalidad es aumentar la eficiencia y productividad del empleado y con ello lograr los objetivos trazados, sin embargo, para lograr el éxito personal y empresarial, es decir la organización y el empleado, es importante que las metas definidas por la organización coincidan con las metas de cada puesto.

Características de la motivación

Según Prieto (2013), la motivación tiene las siguientes características:

- Cambio, variabilidad

- Intensidad (factor energético)
- Dirección (selección de objetivo).

Asimismo, Velasco (2012), explica que una de las teorías de la motivación más populares es la de Maslow, lo que significa que una de las teorías de la motivación se basa en las necesidades humanas, que es parte de como consideren en el individuo los procesos de pensamiento del comportamiento humano. Se concluye que su inspiración para actuar y continuar proviene del poder que tiene dentro. En base a esta teoría se derivan las necesidades humanas definidas en la pirámide, dependiendo de su importancia e impacto en el comportamiento humano, en esta pirámide existen necesidades necesarias (primarias) y necesidades opcionales (secundarias).

Necesidades primarias, dentro de estas necesidades y según la teoría de Maslow se encuentran:

- Necesidades fisiológicas, se conocen como necesidades básicas. Estas necesidades requieren asegurar la supervivencia única, ya que están relacionadas con la permanencia y existencia de un individuo.
- Necesidades de seguridad, estas necesidades son de mucha importancia porque son todas aquellas relacionadas con la seguridad y estabilidad de una persona, por ejemplo: seguridad física, de empleo, moral, familiar etc.

Necesidades secundarias, según la teoría de Maslow, las necesidades secundarias son:

- Necesidades de estima; esta necesidad se refiere a la autoestima, confianza en uno mismo, logros, etc. que se tiene de alguien.
- Necesidades de autorrealización; indican que las personas muestran sus capacidades a la sociedad, para ser reconocidas y aceptadas en su campo y en la

vida cotidiana, esto requiere hablar con amigos y colegas, comunicar ideales y pensamientos.

Impulsos motivacionales se clasifican de la siguiente manera:

- Motivación hacia el logro, se refiere a la motivación que sienten los empleados para alcanzar las metas establecidas y con ello obtener mejores resultados, ya que para algunas personas los logros son muy importantes, no solo por la recompensa sino también por el bienestar que sienten.
- Motivación hacia la afiliación, se refiere a que los trabajadores cuando están motivados, son aún mejores cuando son reconocidos por sus funciones y desempeño en la organización, además vincularse el jefe con el empleado no es recomendable, pero si mejora el rendimiento, espacio y entorno del trabajador.
- Motivación hacia el poder, hace referencia a las personas que cambian, mientras más poder obtengan estarán dispuestos asumir los riesgos, algunos lo utilizan de manera constructiva y otros de manera destructiva. Algunos gerentes se sienten motivados cuando hacen su trabajo extraordinario y muchas veces buscan influir en el comportamiento de los demás siendo un ejemplo de líder.
- Modelo motivacional, el gerente como cabeza del equipo debe detectar a tiempo si el personal está trabajando de la manera adecuada, de lo contrario deberá guiar su comportamiento para motivarlos avanzar. Estos resultados se logran cuando tienen la oportunidad y recursos para desempeñarse de manera adecuada. Donde las metas y los incentivos son componentes motivacionales que provocan una explosión de esfuerzos. Newstrom (2011).

Indicadores de la motivación

Participación, según Robirosa y otros (1990), significa involucrarse y formar parte de cualquier actividad en un grupo de personas, donde pueda ver responsabilidades, compromisos, funciones, etc.

Identidad para Gutiérrez (2011), es la información que la empresa tiene sobre su trayectoria desde sus inicios hasta los resultados alcanzados actualmente, es la suma de las estrategias implementadas por la empresa.

Trabajo en equipo, Gálvez (2000), implica a un grupo de personas trabajando por un mismo fin, interactuando entre los miembros para lograr objetivos, accediendo libremente a diversas fuentes de información.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo es la gestión de la Rotación de Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?

Problemas específicos

¿Cómo es el Clima Laboral en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?

¿Cómo es la Remuneración Salarial en la Rotación del Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?

¿Cómo es la Motivación en la Rotación del Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?

1.5. Objetivos

Objetivo general

Identificar como es la Gestión de Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Objetivos específicos

Identificar como es el Clima laboral en la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Identificar como es la Remuneración Salarial en la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Identificar como es la Motivación en la Rotación del Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Lerma (2016) define a la investigación descriptiva no correlacional: su finalidad es para describir el estado, factores y los procedimientos presentes en fenómenos y hechos que suceden de forma natural. De acuerdo a la definición planteada por Lerma, se puede definir que esta investigación realizada será descriptiva no correlacional ya que menciona situaciones y eventos que se da en la organización.

2.2 Población y muestra

Población, según Gómez (2016), define como un conjunto de elementos definidos que corresponden a una misma especie que tiene características particulares pero que a la vez son artífices del estudio de sus características y relaciones.

Se considera como población a todo el personal del área de producción. Los trabajadores que laboran en la empresa son 40 colaboradores en el área de producción

Muestra censal, Ramírez (2012), dice es aquel en el que se extraen muestras de todas las unidades de estudio. Por lo tanto, la población de estudio se define como un censo porque es simultáneamente un universo, una población y una muestra.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y Análisis de datos

La técnica que se empleo fue la encuesta, según Chiavenato (2009), dice la encuesta busca recopilar datos por medio de un cuestionario anticipadamente elaborado, sin cambiar el entorno, ni el fenómeno, donde se recogerá la información y se entregará de forma trípico, gráfica o tabla.

El instrumento empleado es el cuestionario. El cual se define Grande y Abascal (2014), como un conjunto de preguntas detalladamente elaborado, para recopilar información necesaria y poder realizar la investigación respectiva. Dicho cuestionario cuenta con 18 preguntas para medir la variable rotación de personal que corresponden a tres dimensiones y nueve indicadores con un promedio de 3 ítem cada uno (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8,9,10,11, 12, 13, 14, 14, 16, 17, 18), a los trabajadores de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019 ya que es una técnica destinada a saber las opiniones de las personas en forma anónimamente.

Tabla 1
Instrumento de Recolección de datos

N°	Dimensión	Indicadores	Ítems
1	Clima Laboral	Satisfacción del personal	1,2,3,4,5,6,7,8
		Supervisión	
2	Remuneracion Salarial	Relaciones	9,10,11
		Recompensa	
		Buena producción	
3	Motivacion	Mejores resultados	12,13,14,15,16,17,18
		Participación	
		Identidad	
		Trabajo en equipo	

Fuente: Elaboración propia

Validez del Instrumento

Corral (2009) menciona que la validez se refiere a la medida en que un instrumento refleja el área de contenido específico que se mide. Su propósito es determinar qué tan bien el contenido o universo medido representa un elemento o interacción del dispositivo.

Para comprobar la validez del instrumento de medición, fue revisado con la técnica de juicio por 3 expertos en la materia, con la finalidad de hacer algunos ajustes o variar algunos Ítems para su mejor comprensión y aprobación del mismo.

A la primera dimensión de la variable que es clima laboral le correspondían 8 ítems, a la segunda dimensión de la variable que es remuneración salarial le correspondían 3 ítems y a la tercera dimensión de la variable que es motivación le correspondían 7 ítems.

A cada experto se le entrego un juego de documentos, que contenía lo siguiente: carta de presentación, el instrumento de medición (encuesta) y la constancia de validación.

Los 3 expertos concluyeron que el instrumento es válido y recomendaron su aplicación, los siguientes:

Tabla 2
Validación de Expertos

Validez del cuestionario		
N°	Validador	Aplicabilidad
1	C.P.C. Orlando Flores Huahuasonco	Aplicable
2	Lic. Rodolfo Castro Retes	Aplicable
3	C.P.C. Gerardo Castillo Rojas	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del Instrumento

Es deseable que un pequeño grupo de sujetos seleccionados pertenezca a una población o grupo con características similares a la muestra en estudio (Corral, 2009).

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable Rotación de Personal, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala Likert.

Tabla 3
Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	18

El resultado de grado de confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach obtuvo como coeficiente de confiabilidad $\alpha=0,977$ lo que implica que el cuestionario tiene una alta confiabilidad, y por lo tanto es aplicable en la investigación.

Análisis de datos

En la investigación, se recopiló información a través de un cuestionario que se elaboró estratégica y estructuralmente, para los 40 colaboradores de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, lo cual fue contestado utilizando una escala de Likert y seleccionando el nivel que más satisfaga su opinión, luego se analizó con un programa llamado SPSS versión 25 (tablas y gráficos) para una detallada explicación.

2.4. Procedimiento de recolección de datos

En el trabajo de investigación la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento de recolección fue un cuestionario con 18 ítems relacionadas a la variable, dimensiones e indicadores del trabajo, cuyo tema es Gestión de la Rotación de Personal de una empresa de producción ubicado en el cercado de lima 2019. Cada pregunta tuvo 5 respuestas cerradas como (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) y se contestó según

la escala de Likert. La encuesta se realizó a los 40 colaboradores del área de producción de una empresa privada, y a cada colaborador se le entregó copia del cuestionario para que sea debidamente llenado. Pasado un periodo de tiempo de 3 días, se recolecto los datos y se ingresó a una base de datos de Excel, luego se pasó toda la información al programa estadístico SPSS versión 25; y con los resultados obtenidos se procedió a realizar el análisis de interpretación para las discusiones y conclusiones.

Aspectos Éticos

Se considerará los siguientes aspectos éticos para el recojo de la información y realización del mismo lo cuales son:

- Confiabilidad en el uso de la información brindada por la empresa y por los colaboradores del área de producción, siendo honestidad e imparcialidad en el proceso del análisis de la información.
- Respeto hacia los colaboradores quienes voluntariamente accedieron a completar el cuestionario y a todas las personas involucradas en la investigación de la tesis.
- Compromiso conmigo misma, con mi familia, con mi asesora, con la universidad y el trabajo a investigar.

De acuerdo a los resultados obtenidos por los 40 colaboradores de una empresa privada de producción se concluyó que la motivación es una de las dimensiones con mayor índice que genera la rotación de personal con un 66.5%, seguido de el clima laboral con un 60% y por último esta la remuneración salarial con un 45%.

3.1 Objetivos General

Identificar como es la Gestión de Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Tabla 4

Resultados generales, como es la Gestión de la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	8	20.5%
Regular	18	44.5%
Malo	14	35.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1

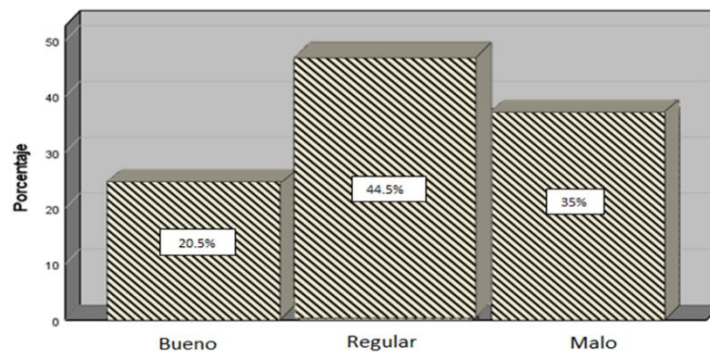


Figura 1: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico se puede observar que los 40 colaboradores de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” donde indican lo siguiente: el 44.5% regular, el 35.0% malo y el 20.5% bueno.

3.2. Objetivos Específicos N 1

Identificar como es el Clima Laboral en la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Tabla 5

Resultados dimensión clima laboral

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	10	24.5%
Regular	23	60.0%
Malo	7	15.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2

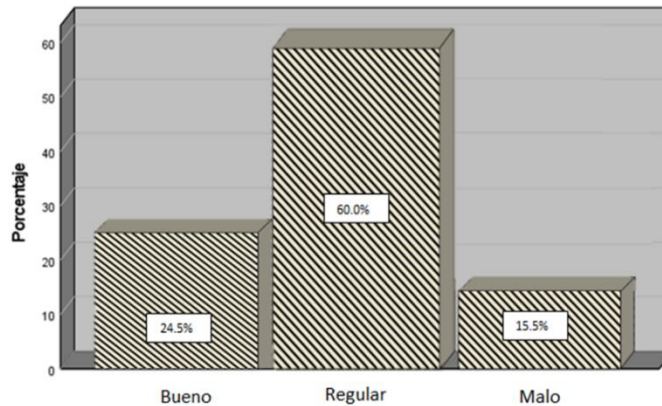
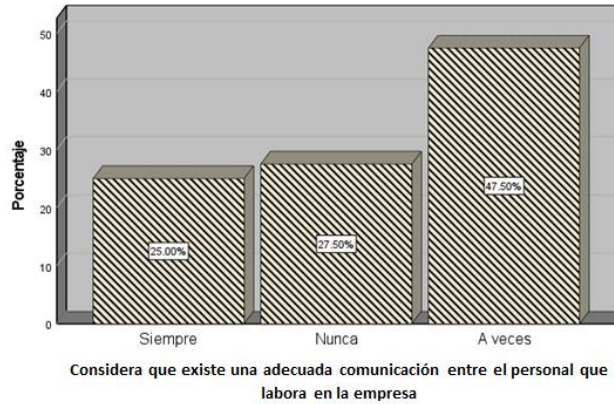


Figura 2: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico se puede observar que los 40 colaboradores de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019” indican lo siguiente: el 60.0% califica como regular a la dimensión “Clima Laboral, el 24.5% la califica como bueno y el 15.5% como malo.

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Clima Laboral”, una de las preguntas planteadas fue ¿Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa? En donde los 40 colaboradores de una empresa privada de producción dijeron tales resultados, el 47.5% califica a veces, el 27.5% califica nunca y el 25.0% califica siempre.

Gráfico 3

Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa

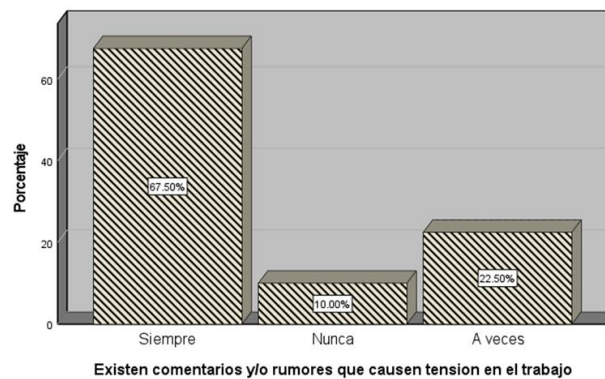


Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Clima Laboral”, una de las preguntas planteadas fue ¿Existe comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo? En donde los 40 colaboradores de una empresa privada de producción dijeron tales resultados, el 67.5% califica siempre, el 22.5% califica a veces y el 10.0% califica nunca.

Gráfico 4

Existen comentarios y/o rumores que causen tension en el trabajo



Fuente: Elaboración Propia

3.3. Objetivos específicos N 2

Identificar como es la Remuneración Salarial en la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Tabla 6

Resultados dimensión Remuneración Salarial

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	15	37.5%
Regular	18	45.0%
Malo	7	17.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5

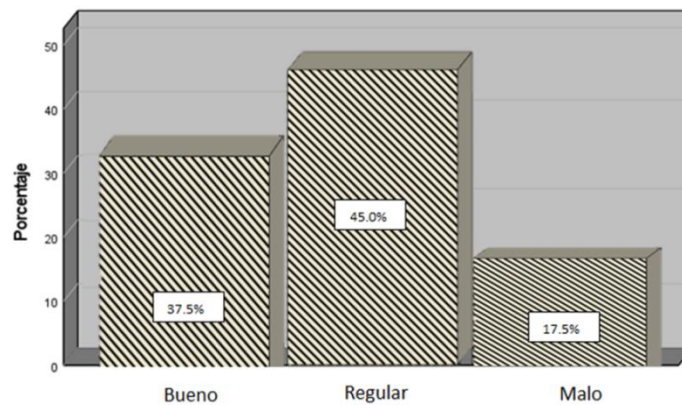
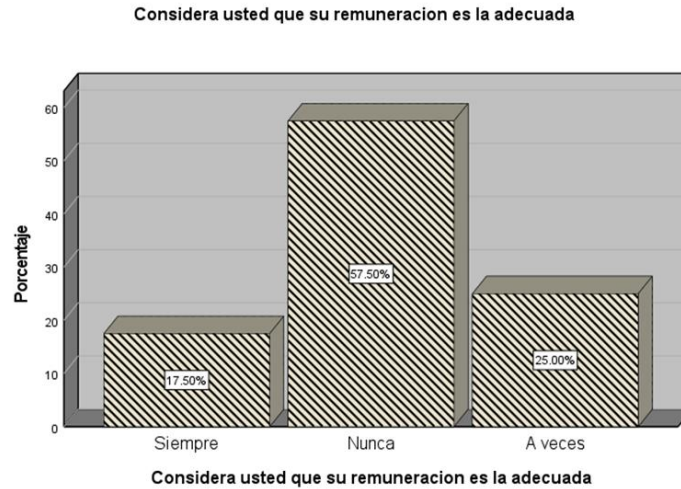


Figura 6: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico se puede observar que los 40 colaboradores de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019” indican lo siguiente: el 45.0% califica como regular la dimensión “Remuneración Salarial” el 37.5% la califica como bueno y el 17.5% como malo.

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Remuneración Salarial” una de las preguntas planteadas fue ¿Considera usted que la remuneración es la adecuada? En donde los 40 colaboradores de una empresa de producción dijeron tales resultados, el 57.5% califica nunca, el 25.0% califica a veces, el 17.5% califica siempre.

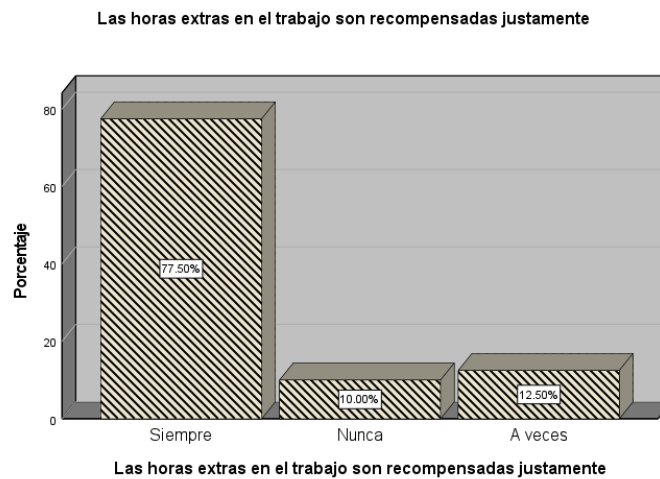
Gráfico 6



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Remuneración Salarial” una de las preguntas planteadas fue ¿Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente? En donde los 40 colaboradores de una empresa de producción dijeron tales resultados, el 77.5% califica siempre, el 12.5% califica a veces, el 10.0% califica nunca.

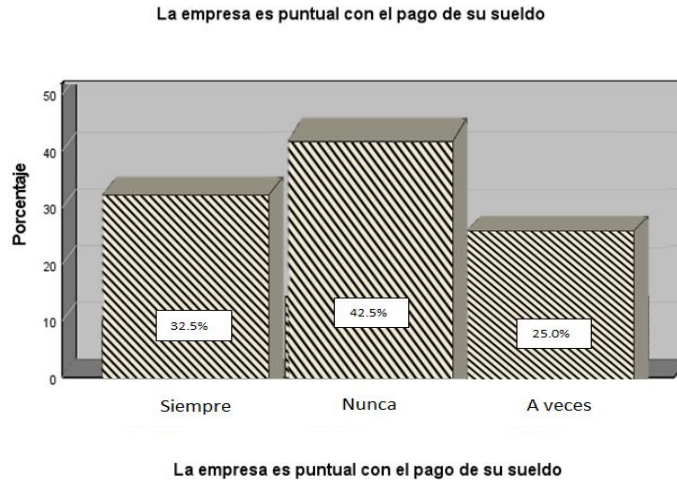
Gráfico 7



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Remuneración Salarial” una de las preguntas planteadas fue ¿La empresa es puntual con el pago de su sueldo? En donde los 40 colaboradores de una empresa de producción dijeron tales resultados, el 42.5% califica como nunca, el 32.5% califica a siempre, el 25.0% califica a veces.

Gráfico 8



Fuente: Elaboración Propia

3.4. Objetivos específicos N 3

Identificar como es la Motivación en la Rotación del Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019

Tabla 7

Resultados dimensión motivación

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	5	11.0%
Regular	9	22.5%
Malo	26	66.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9

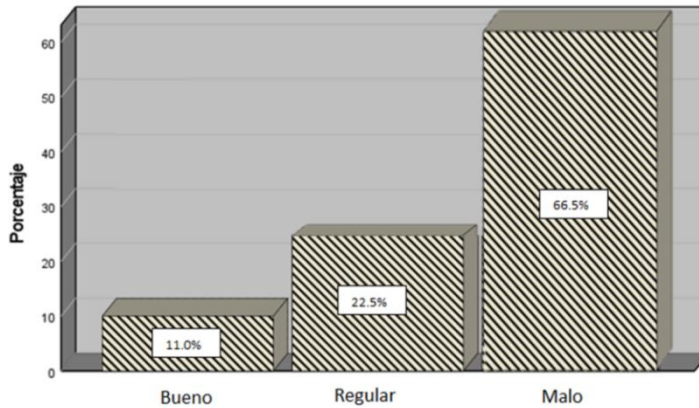
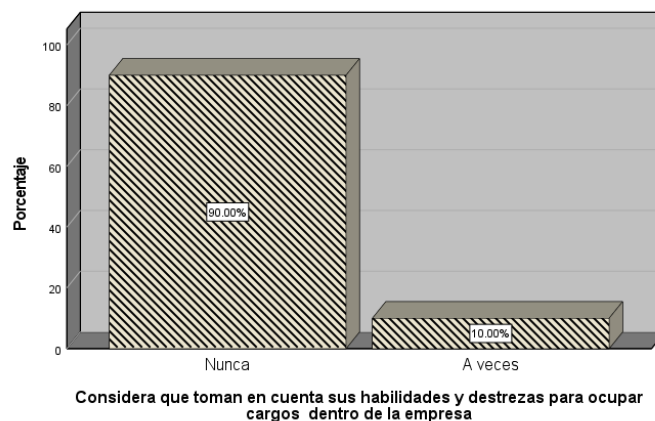


Figura 10: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico se puede observar que los 40 colaboradores de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019” indican lo siguiente: el 66.5% califica como malo la dimensión “Motivación, el 22.5% la califica como regular y el 11.0% como bueno.

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Motivación” una de las preguntas planteadas fue ¿Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa? En donde los 40 colaboradores de una empresa de producción dijeron tales resultados, el 90.0% califica nunca, el 10.0% califica a veces.

Gráfico 10

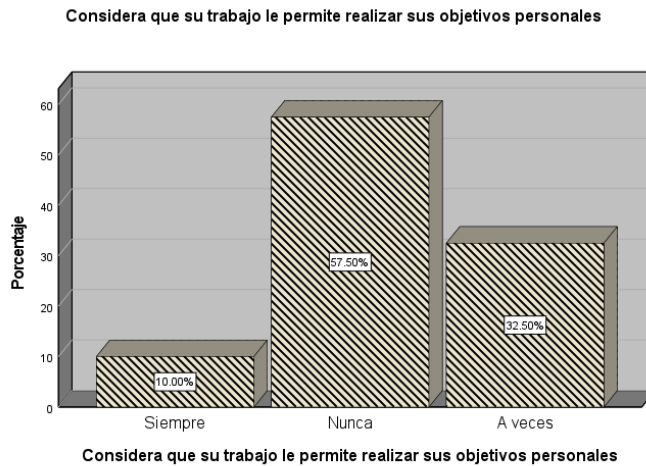
Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Motivación” una de las preguntas planteadas fue ¿Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales? En donde los 40 colaboradores de una empresa de producción dijeron tales resultados, el 57.5% califica nunca, el 32.5% califica a veces, el 10.0% califica siempre

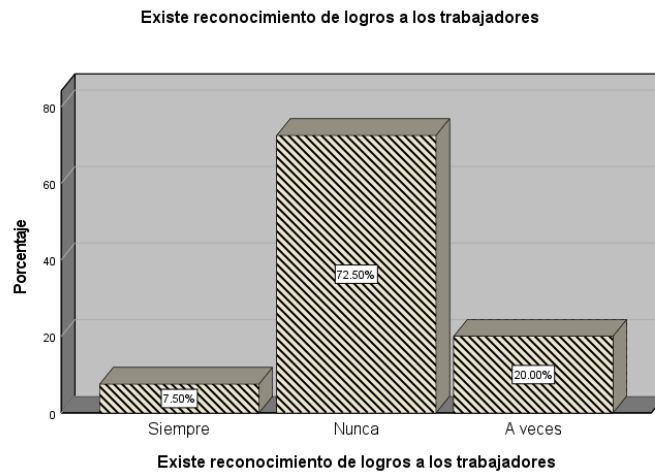
Gráfico 11



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo observado en la dimensión “Motivación” una de las preguntas planteadas fue ¿Existe reconocimiento de logros a los trabajadores? En donde los 40 colaboradores de una empresa de producción dijeron tales resultados, el 72.5% califica nunca, el 20.0% califica a veces, el 7.5% califica siempre.

Gráfico 12



Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

En el presente trabajo de investigación, algunos colaboradores de la empresa no querían participar en el cuestionario, porque consideraban que los podían despedir además para recolectar toda la información y pasarla a un Excel, hubo un retraso de varios días, y eso dificultó un poco el tiempo que se tenía, también cuando se realizó la búsqueda de diversas fuentes bibliográficas, la mayoría era, de más de 10 años de antigüedad, y eso hacía que uno se tome más tiempo en buscar la información necesitada.

4.2. Discusión

Según el objetivo general de la presente investigación es identificar como es la Gestión de la Rotación de Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, donde los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 44.5% califican como regular, el 35% califican como malo y el 20.5% califican como bueno, estos resultados guardan relación con Portocarrero (2016), en su estudio titulado Causas de la Rotación de Personal en el área operativa de la empresa Promas R.L en la ciudad de Trujillo 2016, en relación a su variable rotación de personal, los resultados fueron los siguientes, el 50% de los colaboradores califican como regular, el 25% califican como bueno y el 25% califican como malo, con estos resultados se pudo detectar a tiempo los problemas que causaban la renuncia de los trabajadores, con el fin de minimizar la rotación de personal, se sugirió la implementación de procedimientos que ayuden a la organización a tener una mejor gestión de su talento humano, con el fin de evitar que esta cifra vaya en aumento en los próximos años.

Respecto al primer objetivo específico de la investigación: Identificar como es el Clima laboral de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, los resultados obtenidos fueron el 60% califican como regular, el 24.5% califican como bueno y el 15.5% califican como malo, esto es debido a que los trabajadores perciben que la gestión del clima laboral no es la adecuada, no se planifica los tiempos por la falta de comunicación, no capacitan al personal, existe comentarios y rumores internos que desestabilizan al personal, lo cual eso hacía que los trabajadores la califiquen con un nivel bajo, estos resultados tiene relación con Cusacani (2017), en su tesis titulada Rotación de Personal y Productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna, en relación a su dimensión clima laboral, los colaboradores la califican con el 55% como regular , el 25% califican como bueno y el 20% califican como malo, estos resultados son similares con la investigación realizada, porque esta empresa no aplicaba encuestas laborales, no tomaba en cuenta el factor humano, no daba oportunidades de ascenso, etc.; lo cual coincide con el autor Canchaya (2017), dice: Muchas empresas en el Perú, no dan la debida importancia a la satisfacción laboral en los trabajadores, pues consideran que no es fundamental y esto podría traer consecuencia a corto o mediano plazo, como falta de compromiso en el personal, baja productividad, rotación de personal y sobre todo gastos y pérdidas para la empresa.

Para el segundo objetivo específico de la investigación: Identificar como es la Remuneración Salarial en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, los resultados son los siguientes: el 45% califican como regular, el 37.5% califican como bueno y el 17.5% califican como malo, según el estudio realizado ,los trabajadores indican que la remuneración salarial es regular por que no se paga a tiempo, no hay incentivos y por qué el salario no es suficiente, y eso genera que los trabajadores la califiquen con un nivel bajo, estos resultados

tienen relación con Vásquez y Rodríguez (2016), en su tesis titulada Rotación del Personal en el área de Producción de la Empresa Contac Service SAC, distrito de Ate, Lima-Perú, en relación a la dimensión remuneración salarial, los colaboradores la califican como, el 50% regular, el 41.7% califican como malo y tan solo el 8.3% califican como buena, estos resultados son similares con la investigación realizada, lo cual menciona que los trabajadores renuncian por estas razones, una mejor oportunidad laboral, un mejor salario y por problemas personales, lo cual se asemeja al del autor Flores (2014), que dice, las principales causas de la rotación de personal son la oportunidad de progreso profesional, la incompatibilidad del personal con la empresa y la falta de una adecuada remuneración salarial en la organización.

Para el tercer objetivo específico de la investigación: Identificar como es la Motivación en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, los resultados indican lo siguiente: el 66.5% califican como malo, el 22.5% califican como regular y el 11.0% califican como bueno, según la investigación, los trabajadores consideran que se debe mejorar la motivación de manera radical, con personal capacitado, pues no toman en cuenta sus opiniones, no hay reconocimientos a los trabajadores, el trabajo en equipo es pésimo, y eso hacía que los trabajadores la califiquen como malo, estos resultados tiene relación con Benancio (2017), en su tesis titulada Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C, Breña, 2017, en relación a la dimensión motivación, los colaboradores la califican como, el 55.0% malo, el 35.0% califican como regular y el 10.0% califican como bueno, estos resultados son similares a la investigación realizada, porque existe un nivel alto de desmotivación por parte de los colaboradores debido a un mal manejo de la administración porque no priorizan al personal ocasionando constantes pérdidas en la empresa, se sugirió la implementación de incentivos como bonos, becas, viajes, estudios, etc., con el fin que los trabajadores tengan una visión personal y

profesional diferente, que ayude a la organización a tener una mejor gestión, lo cual coincide con el autor Ccollana (2014), que dice: se debe considerar al capital humano como un factor clave, donde se proponga una etapa estratégica que involucre los procesos de planeación, formación y de desarrollo, las cuales deben de ir relacionados al reconocimiento, compensaciones y retribuciones al personal, que permita retener el talento de los operarios.

4.3. Implicancias

Desde el punto de vista teórico, se pudo desarrollar la investigación con diversas fuentes bibliográficas por diversos autores que hablan de la variable Rotación de Personal, lo cual servirá como antecedente para futuros estudios y para la toma de decisiones de la empresa.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación beneficiara a la empresa ya que según los resultados podrá identificar cual es el problema de la constante rotación de personal, y podrán implementar estrategias que contribuya a potenciar a tener buenos resultados.

Desde el punto de vista metodológico, la finalidad de la investigación fue conocer el objetivo general mediante el análisis de resultados.

La investigación fue cuantitativa, tipo de estudio, descriptivo no correlacional, diseño no experimental y corte transversal. El método fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Lo cual servirá para otros investigadores.

4.4. Conclusiones

PRIMERA.- El objetivo principal de la presente investigación fue identificar como es la Gestión de la Rotación de Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, en base a los resultados obtenidos podemos afirmar que hay una inadecuada gestión de la rotación debido a que no manejan de manera correcta las dimensiones de clima laboral, remuneración salarial y motivación, afectando la satisfacción del personal, se recomienda

establecer un programa de retención del talento humano, para asegurar aquellas personas que constituyen recursos claves en la empresa, también se sugiere mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que se debe de contratar a un personal que tenga vocación al puesto.

SEGUNDA.- Con relación al primer objetivo específico, fue identificar como es el clima laboral en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019, donde se llegó a la conclusión que el clima laboral influye mucho en los colaboradores de la empresa, lo cual hace que cambien constantemente de empleo, pues la comunicación y el ambiente de trabajo es muy importante para llevar todo en orden y respeto entre compañeros, ya que pueden generar un ambiente hostil, siendo así el único perjudicado la empresa, se recomienda realizar una evaluación periódicamente midiendo así el nivel de desempeño que realiza los colaboradores de la empresa con la finalidad de evaluar y corregir los errores a tiempo, otorgándole una seguridad laboral y generando un mejor desempeño laboral.

TERCERA. - Con relación al segundo objetivo específico, se llegó a la conclusión que los colaboradores dejarían su puesto de trabajo por una mejor remuneración salarial, teniendo en cuenta que intervienen factores como el tipo de contrato, bonos, movilidad, extras y otros. Sin embargo, dentro de los factores que tienen mayor índice de estudios, está la satisfacción con las condiciones de trabajo, las oportunidades y las tareas asignadas, cuando estos factores están bien atendidos, los empleados no encuentran insatisfactorio su salario; se recomienda realizar un programa de incentivos (bonos alimenticios, etc.) lo cual se darán en función al grado de rendimiento y esfuerzo que le pongan a sus funciones y los perfiles de los documentos administrativos con el fin de motivar a los colaboradores y cumplir con las metas individuales y grupales trazadas por la empresa.

CUARTA.- Con relación al tercer objetivo específico, se llegó a la conclusión, que la falta de motivación es una de las causas por la cual el personal abandona la empresa, se debe incorporar un modelo de compensación total, donde se tome en cuenta la línea de carrera, la remuneración e incentivos lo que deberá repercutir en generar un mejor ambiente laboral, con la finalidad de minimizar la rotación de personal en la empresa, se recomienda dar reconocimiento a los colaboradores periódicamente, donde destaquen sus cualidades y así se sientan satisfechos y orgullosos de poder lograr los objetivos tanto de la empresa como sus objetivos personales.

REFERENCIAS

Arce, M. (2017). Principales Factores que Generan la Rotación de Personal en una Tienda de Autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México. (Tesis de Licenciatura).

Repositorio Institucional RI.

<http://hdl.handle.net/20.500.11799/68757>

Araníbar Gutiérrez, M., Meléndrez Carlos, V., Ramírez Barón, M., & García Rivera, B. (2018).

Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de ensenada B.C. Revista Global de Negocios, 25-39. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323253173_Los_factores_de_la_rotacion_de_personal_en_las_Maquiladoras_de_Exportacion_de_Ensenada_BC

Blanch, J. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos.

Benancio, E. (2017). Rotación de personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C., Breña. (Tesis de Licenciatura). Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12244?locale-attribute=es>

Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas

Castillo, S. Sabando, E. y Jhosue, M. (2017). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de

Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017. (Tesis de Titulación). Repositorio UCSG.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>

Canchaya, E. (2017) Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín – Callao

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.%20CANCHANYA%20POMA%2C%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cifuentes, T. (2017). Análisis de Factores que Influyen en la Rotación de Personal en una Empresa del Rubro de Alimentos y Bebidas. (Tesis de Magíster). Repositorio UCHILE.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149838>

Cusacani, N. (2017). Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. (Tesis de Titulación). Repositorio UPT.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/251/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill

Chiavenato, E. (2000). Administración de recursos humanos. (6ta ed.). Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 5ta edición.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9ª ed.) México: Mc Graw-Hill Interamericano.

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones (3º ed.). MC Graw Hill Educación.

Ccollana, Y. (2014). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores.

Revista San Martín Emprendedor Vol. 5, paginas 53-62. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.

Delgado, S. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en

sector desarrollo de software Recuperado de:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916924

Estrada, M. (2010). Sistemas de control interno. Lima, Perú: Editorial Publicidad & Matiz.

Fernández, R. (2005). Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de Cuadernos de Gestión, 80.

Flores, R. (2014). Administración de recursos humanos. Universidad Interamericana para el

Desarrollo. Editorial digital

Gálvez, J. (2000). Métodos y técnicas de aprendizaje. Teoría y práctica. Cuarta edición. Editorial

Gráficos. San Marcos. Cajamarca. Perú. p 433. Pg.78.

Grande, I.y Abascal, E. (2014). Fundamentos y técnicas de investigación comercial. 12^a ed.

Madrid: ESIC. 245pp. ISBN: 978-84-15986-02-7

Gómez, L. (2016). Gestión de Recursos Humanos (5ta edición ed.). Madrid: Pearson Educación.

Gutiérrez, G. (2011). “Falta mucho para hacer, para recuperar la memoria cultural de nuestro país”.

Entrevista con Rubén H. Romero, publicada en el periódico Desde Abajo, Bogotá, 18 de marzo - 18 de abril de 2011. Suplemento “Cuerpo de Letras”, 0.

Herrera, D (2019). Factores que generan rotación de personal externa en una empresa de retail

farmacéutico. Recuperado de:

<http://200.12.169.19/handle/25000/18534>

Herrera, H. (2010). Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio. (Tesis para optar el título de Licenciatura). Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, México.

Huamaní, E. (2019). Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa retail Oechsle Juliaca, 2018 [Trabajo de investigación de título profesional, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10295/Rihuquep.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ipsos. (2013). Talento: ¿Estamos preparados para dejarlo ir? Recuperado de:
https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/201308/Presentacion_AmCham_2013.pdf

Lerma, H. (2016). Metodología de la investigación Propuesta, anteproyecto y proyecto [en línea]. Disponible en
https://books.google.com.pe/books?id=COzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

León, V. (2013). Compensación: Diferenciar con Equidad. Thomson Reuters.
<https://intranet.senda.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/CompensaciónDiferenciar-con-Equidad.pdf>

López, J. (2011). Artículo “Propuesta para reducir la rotación de personal”. Revista Vinculando.
https://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html

Márquez, E. (2010). Comercio y marketing internacional. (4^a ed.). México: Cengage Learning.

Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=Jz1MsQrwd_IC&printsec=frontcover&source=gbs
_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Jz1MsQrwd_IC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación. México: Cengage Learning.

Mateo, P. (2007). Gestión de la Higiene Industrial en la empresa. (7^a. Ed.). España: Editorial
Fundación Confemetal, Madrid.

Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa.

Bogotá, Colombia: Investigación y Negocios.

Monsálvez, S. (2018). Empresas Infoempleo. Obtenido de

<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/rotacion-personal>

Moreno, J. y Lemus, J. (2017). Análisis de las Principales Causas de Rotación de Personal de la
Empresa Oiltrans SAS de la Ciudad de Bogotá. (Tesis de Magister). Repositorio USTA.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/9372>

Morales y Velandia. (2001). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de
Gestión Educativa Local N.º 06 – Ate, 2018. (Tesis de Maestro). Repositorio UCV. (p. 27)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?seq
uence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Neyra, O. & Peña, J. (2018) Tesis: La dirección del área de recursos humanos y su relación con la
rotación de personal de la empresa de calzado Carubi SAC año 2018 Recuperado de:

<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4303>

Oficina Internacional del Trabajo- OIT. (2017). pág. Vinculado.

<https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacional-del-trabajo-oit>

Portocarrero, M. (2016). Causas de la rotación de personal en el área operativa de la empresa Pronas.R.L. en la ciudad de Trujillo - 2016. (Tesis de Licenciatura). UPN Box repositorio institucional.

<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10037>

Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal [Trabajo de investigación de título de especialista, Universidad de Medellín].

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Randstad (2016). Noticias “Equipos y Talentos”. Revista Vinculando.

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/21/randstad-el-79-de-los-trabajadores-con-estudios-superiores-esta-satisfecho-con-su-empleo>

Ramírez (2012). Revista Scientific - Edición Especial. Recuperado de

https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/388

Rabitsch, O. (2014). Perú tiene alta tasa de rotación de personal. Diario correo: Lima.

Robbins, S. (2015). Supervisión (Vol. 5ta. ed.). México., México: Editorial Pearson educación.

Román, J. (2016). Disminución de la rotación de personal usando Diseño de Experimentos.

(Tesis de Magíster). Repositorio UNAL.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/58075/1040038248.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S (1999). Comportamiento organizacional. México: Ed. Prentice. pp. 24-25

Robbins, S. (2013). Fundamentos de la Administración (Octava Edición ed.). México: Pearson.

Robirosa, M. y otros. 1990. Turbulencia y Planificación Social (Cap. I.)

Romero, A. y Jaramillo, L. (2012). Estrategias de afrontamiento y su relación con depresión y ansiedad en residentes de pediatría en un hospital de tercer nivel. Boletín médico del Hospital Infantil de México, 69(5), 347-354.
Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16651146201200500005&lng=es&tlng=es.

TIC (2014). Tecnología de la Información y Comunicaciones

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/tecnologia-informacion-y-comunicaciones-jul-ago-set-2014.pdf>

Trelles, E (2019). Clima Laboral y su Relación con Rotación de Personal del área de operaciones en un Call center del Distrito del Agustino, 2018. Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, R. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Plataforma digital de la Universidad ESAN.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboralen-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Vásquez, K. & Rodríguez, D. (2018). La rotación del personal en el área de producción de la empresa contar service S.A.C., distrito de ATE, Lima – Perú. (Tesis de Licenciatura). UPN Box repositorio institucional.

<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13833>

Velasco, (2012). La motivación en el desempeño laboral docente: La influencia del factor motivacional en el instituto tecnológico superior de tantoyuca (ITSTA). México: Académica Española.

Vidal, Y. (2017). Rotación de Personal y Productividad Laboral en la Empresa Algodonera s.a., Ate vitarte. (Tesis de Licenciatura). Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24113>

Anexos

Tabla 15:

Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	11	27.5	27.5
	A veces	16	40.0	40.0
	Nunca	13	32.5	32.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

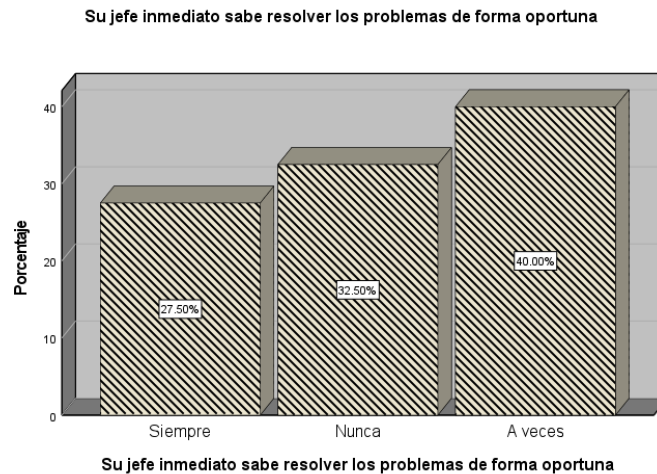


Figura 4: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 6, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 40% a veces, el 32.5% nunca, y el 27.5% siempre.

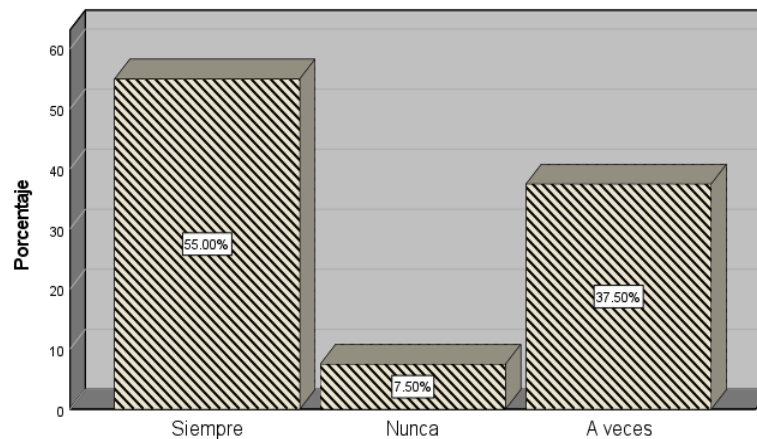
Tabla 16:

Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	22	55.0	55.0
	A veces	15	37.5	37.5
	Nunca	3	7.5	7.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados



Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados

Figura 13: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 14, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 55% siempre, el 37.5% a veces y el 7.5% nunca.

Tabla 17:

Considera que existe igualdad de trato de los jefes hacia los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	7	17.5	17.5
	A veces	8	20.0	20.0
	Nunca	25	62.5	62.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

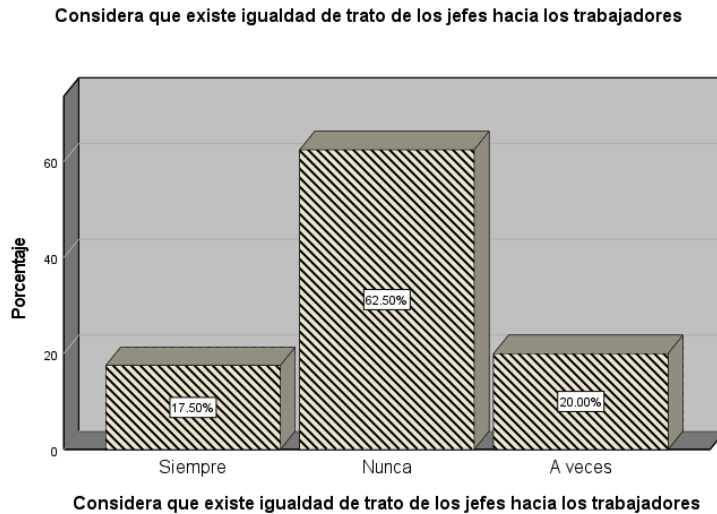


Figura 5: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 7, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa privada de Producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 62.5% nunca, el 20% a veces y el 17.5% siempre.

Tabla 18:

Suele sentirse estresado por la carga de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	29	72.5	72.5
	A veces	9	22.5	22.5
	Nunca	2	5.0	5.0
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

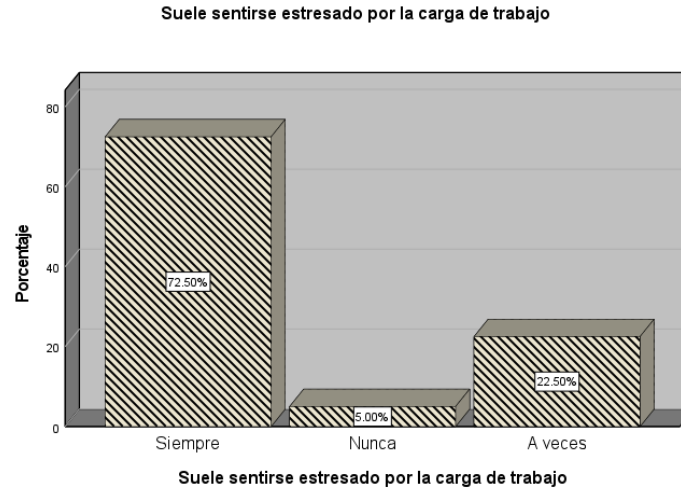


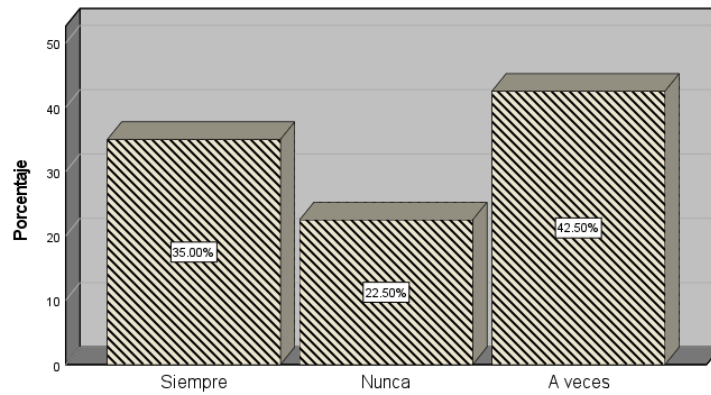
Figura 6: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 7, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 72.5% siempre, el 22.5% a veces y el 5% nunca.

Tabla 19:
La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	14	35.0	35.0
	A veces	17	42.5	42.5
	Nunca	9	22.5	22.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

La empresa cuenta con programas de capacitación con el proposito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo



La empresa cuenta con programas de capacitación con el proposito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo

Figura 7: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 8, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 42.5% a veces, el 35% siempre y el 22.5% nunca

Tabla 20:

Le gusta lo que hace en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	7	17.5	17.5
	A veces	14	35.0	35.0
	Nunca	19	47.5	47.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

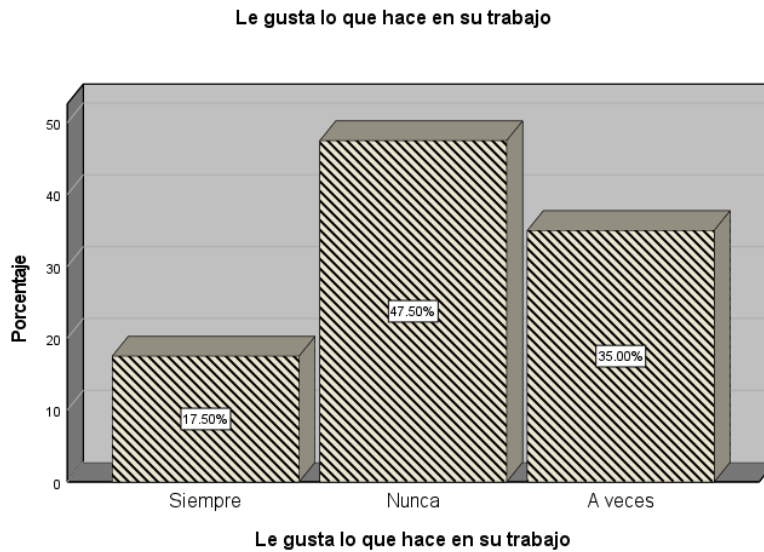


Figura 12: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 13, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 47.5% nunca, el 35% a veces, y el 17.5% siempre.

Tabla 21:

Considera que el trabajo en equipo mejora su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	19	47.5	47.5
	A veces	16	40.0	40.0
	Nunca	5	12.5	12.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

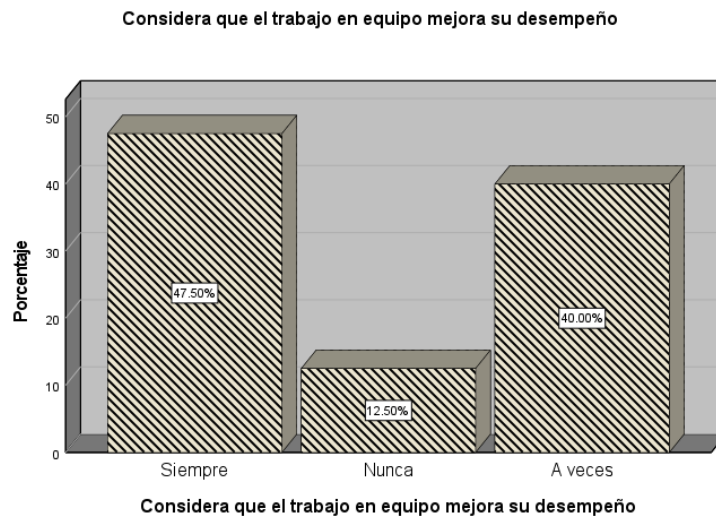


Figura17: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 18, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 47.5% siempre, el 40% a veces y el 12.5% nunca.

Tabla 22:

Existe colaboración y participación dentro de su área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	28	70.0	70.0
	A veces	7	17.5	17.5
	Nunca	5	12.5	12.5
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia

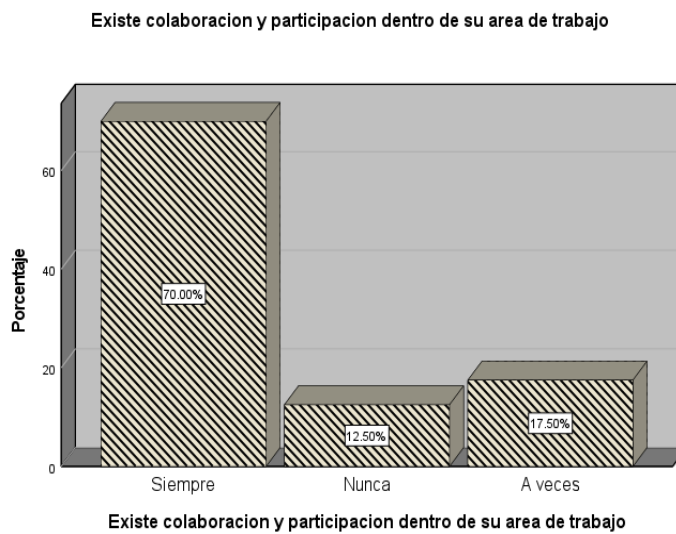


Figura18: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 19, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 70% siempre, el 17.5% a veces y el 12.5% nunca.

Tabla 23:

Trabajar para la empresa le hace sentir orgulloso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	2	5.0	5.0
	A veces	6	15.0	15.0
	Nunca	32	80.0	80.0
	Total	40	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia



Figura19: Interpretación de Resultados: En el siguiente gráfico, de la tabla 20, se puede observar que los 40 colaboradores de una Empresa de Producción ubicada en el Cercado de Lima 2019 respondieron a las preguntas de la variable “Rotación de Personal” de la siguiente forma: el 80% nunca, el 15% a veces y el 5% siempre.

Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	31	77.5	77.5
	A veces	5	12.5	12.5
	Nunca	4	10.0	10.0
	Total	40	100.0	100.0

La empresa es puntual con el pago de su sueldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	13	32.5	32.5
	A veces	17	42.5	42.5
	Nunca	13	25.0	25.0
	Total	40	100.0	100.0

Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	4	10.0	10.0
	A veces	36	90.0	90.0
	Total	40	100.0	100.0

Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido Siempre	4	10.0	10.0
A veces	13	32.5	32.5
Nunca	23	57.5	57.5
Total	40	100.0	100.0

Existe reconocimiento de logros a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido Siempre	3	7.5	7.5
A veces	8	20.0	20.0
Nunca	29	72.5	72.5
Total	40	100.0	100.0

ANEXO N. 1. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General	General				
¿Cómo es la Gestión de la Rotación de Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?	Identificar como es la Gestión de Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019		Clima Laboral	Satisfacción del personal	1. tipo de estudio El tipo de estudio es descriptivo no correlacional porque describe las situaciones y eventos de la organización
				Supervisión	2. Diseño de Estudio El tipo de diseño a realizar es no experimental porque no manipularemos la variable
				Relaciones	
Específico	Específico				
¿Cómo es el Clima Laboral en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?	Identificar como es el Clima laboral en la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019	Rotación de Personal	Remuneración Salarial	Recompensa	3. tipo de muestra Se utilizara el muestreo no probabilístico. Muestra 40 colaboradores
				Buena producción	
¿Cómo es la Remuneración Salarial en la Rotación del Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?	Identificar como es la Remuneración Salarial en la Rotación de Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019			Mejores Resultados	4. técnica e instrumento
				Participación	Técnica : Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cómo es la Motivación en la Rotación del Personal en una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019?	Identificar como es la Motivación en la Rotación del Personal de una empresa privada de producción ubicada en el Cercado de Lima, 2019		Motivación	Identidad	
				Trabajo en equipo	

Fuente: Elaboración Propia

● ANEXO N° 2. Matriz de Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	
Rotación de Personal.	Número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departament o o puesto. Monsálvez (2018)	Será medida a través de información y recopilación de datos de encuestas de los trabajadores de una empresa de producción con preguntas cerradas y abiertas para conocer su comentarios y ver en qué situación se encuentra la empresa para así proceder con la investigación	Clima Laboral	Satisfacción del personal	3,7	Cuestionario Estructurado	
				Supervisión	4,5		
			Remuneración Salarial	Relaciones	1,2,6,8		Cuestionario Estructurado
				Recompensa	9		
			Motivation	Buena producción	10	Cuestionario Estructurado	
				Mejores Resultados	11		
				Trabajo en Equipo	14,15, 17		
			Motivation	Participación	13, 16	Cuestionario Estructurado	
Identidad	12,18						
Total 18 Items							

Fuente: Elaboración Propia

● **ANEXO N.º 3. Instrumento de Medición**

□

Encuesta -Rotación de Personal

Esta encuesta tiene como objetivo conocer como es Gestión de la rotación de personal, en una empresa privada de producción ubicada en el cercado de lima, 2019

1.- ¿Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

2.- ¿Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

3.- ¿Se siente usted cómodo con su equipo de trabajo?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

4.- ¿Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

5.- ¿Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

6.- ¿Considera que existe igualdad de trato, de los jefes hacia los trabajadores?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

7.- ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

8.-¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

9.-¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

10.-¿Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente?

a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

11-¿La empresa es puntual con el pago de su sueldo?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

12-¿Le gusta lo que hace en su trabajo?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

13-¿Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

14- ¿Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos

Dentro de la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

15-¿Existe reconocimiento de logros a los trabajadores?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

16-¿Existe colaboración y participación dentro de su área de trabajo?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

17-¿Considera que el trabajo en equipo mejora su desempeño?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

18-¿Trabajar para la empresa le hace sentir orgulloso?

- a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) Indeciso d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Le agradecemos por su colaboración.

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

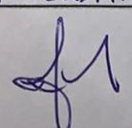
JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión: Clima Laboral							
1	¿Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?	✓					
2	¿Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo?		✓				
3	¿Se siente usted cómodo con su equipo de trabajo?	✓					
4	¿Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna?	✓					
5	¿Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?	✓					
6	¿Considera que existe igualdad de trato, de los jefes hacia los trabajadores?	✓					
7	¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?	✓					
8	¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo?	✓					
Dimensión: Remuneración Salarial							
9	¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?		✓				
10	¿Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente?		✓				
11	¿La empresa es puntual con el pago de su sueldo?		✓				
Dimensión: Motivación							
12	¿Le gusta lo que hace en su trabajo?	✓					
13	¿Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales?	✓					
14	¿Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa?	✓					
15	¿Existe reconocimiento de logros a los trabajadores?	✓					
16	¿Existe colaboración y participación dentro de su área de trabajo?	✓					
17	¿Considera que el trabajo en equipo mejora su desempeño?	✓					
18	¿Trabajar para la empresa le hace sentir orgulloso?		✓				
Total:							

Evaluated by: (Last names and names) Genando Williams Castillo

D.N.I.: 45308806 **Fecha:** 10/10/19 **Firma:** 



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gerardo Williams Castillo, con Documento Nacional de Identidad N° 45308806, de profesión Contador Público, grado académico C.P.C., con código de colegiatura 3242, labor que ejerzo actualmente como Integrador Contable, en la Institución Gobierno Regional del Callao.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Cuestionario, denominado Rotación de Personal cuyo propósito es medir la gestión de la rotación de Personal, a los efectos de su aplicación a Cuarenta Personeros, de la Institución Privada de Producción.
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.		✓			
Coherencia con las dimensiones.		✓			
Nivel de aporte parcial:		✓		No aporta	
total:					

Lima, a los 10 días del mes de Octubre del 2019

Apellidos y nombres: Gerardo Williams Castillo DNI: 45308806 Firma: [Firma]

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado


Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión: Clima Laboral							
1	¿Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?	✓					
2	¿Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo?	✓					
3	¿Se siente usted cómodo con su equipo de trabajo?		✓				
4	¿Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna?		✓				
5	¿Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?	✓					
6	¿Considera que existe igualdad de trato, de los jefes hacia los trabajadores?		✓				
7	¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?	✓					
8	¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo?	✓					
Dimensión: Remuneración Salarial							
9	¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?		✓				
10	¿Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente?	✓					
11	¿La empresa es puntual con el pago de su sueldo?	✓					
Dimensión: Motivación							
12	¿Le gusta lo que hace en su trabajo?		✓				
13	¿Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales?	✓					
14	¿Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa?	✓					
15	¿Existe reconocimiento de logros a los trabajadores?	✓					
16	¿Existe colaboración y participación dentro de su área de trabajo?	✓					
17	¿Considera que el trabajo en equipo mejora su desempeño?	✓					
18	¿Trabajar para la empresa le hace sentir orgulloso?		✓				
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Orlando Palomino Huahuaconca

D.N.I.: 10721786

Fecha: 20/10/19

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Alonso Polvina Huachuranco, con Documento Nacional de Identidad N° 10721786, de profesión Contador, grado académico Mg. en Gestión Pública, con código de colegiatura 33635, labor que ejerzo actualmente como Contador Público, en la Institución Johnson Regional del Callao.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Cuestionario, denominado rotación de personal cuyo propósito es medir la gestión de la rotación de personal, a los efectos de su aplicación a 40 colaboradores, de la Institución privada de producción. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.		✓			
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
total:					

Lima, a los 20 días del mes de octubre del 2019

Apellidos y nombres: Alonso Polvina Huachuranco DNI: 10721786 Firma: [Firma]



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
Dimensión: Clima Laboral							
1	¿Considera que existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?	✓					
2	¿Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo?	✓					
3	¿Se siente usted cómodo con su equipo de trabajo?		✓				
4	¿Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna?		✓				
5	¿Realizan supervisiones constantes los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?	✓					
6	¿Considera que existe igualdad de trato, de los jefes hacia los trabajadores?	✓					
7	¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?		✓				
8	¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo?	✓					
Dimensión: Remuneración Salarial							
9	¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?	✓					
10	¿Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente?	✓					
11	¿La empresa es puntual con el pago de su sueldo?	✓					
Dimensión: Motivación							
12	¿Le gusta lo que hace en su trabajo?	✓					
13	¿Considera que su trabajo le permite realizar sus objetivos personales?	✓					
14	¿Considera que toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargos dentro de la empresa?		✓				
15	¿Existe reconocimiento de logros a los trabajadores?	✓					
16	¿Existe colaboración y participación dentro de su área de trabajo?	✓					
17	¿Considera que el trabajo en equipo mejora su desempeño?	✓					
18	¿Trabajar para la empresa le hace sentir orgulloso?	✓					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) CASTRO RETES RODOLFO

D.N.I.: 07225688

Fecha: 14/10/19

Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, RODOLFO CASTRO RETES, con Documento Nacional de Identidad N° 07225688, de profesión ECONOMISTA, grado académico LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN con código de colegiatura 02969, labor que ejerzo actualmente como GERENTE DE ADMINISTRACIÓN, en la Institución GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento CUESTIONARIO, denominado ROTACIÓN DE PERSONAL cuyo propósito es medir la gestión de la Rotación de Personal, a los efectos de su aplicación a 40 colaboradores, de la Institución Privada de Producción. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.		✓			
Coherencia con las dimensiones.	✓				
Nivel de aporte parcial:		✓		No aporta	
total:					

Lima, a los 14 días del mes de OCTUBRE del 2019

Apellidos y nombres: CASTRO RETES RODOLFO DNI: 07225688 Firma: 