



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“CAUSAS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL
ÁREA OPERATIVA DE LA EMPRESA PROMAS S.R.L.
EN LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2016”.

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Br. Magali Mesía Portocarrero

Asesor:

Mg. Luigi Cabos Villa

Trujillo – Perú

2016

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller **Magali Mesía Portocarrero**, denominada:

**“CAUSAS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA OPERATIVA DE LA
EMPRESA PROMAS S.R.L. EN LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2016”**

Ms. Luigi Cabos Villa
ASESOR

Lic. María Eugenia Alfaro
JURADO
PRESIDENTE

Lic. Carmen D'Angelo Panizo
JURADO

Ms. Roger Hurtado Rojas
JURADO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

<u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u>	ii
<u>DEDICATORIA</u>	iii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iv
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	v
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	vi
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	vii
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	x
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	4
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	20
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	33
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: índice de rotación de personal.....	7
---------------------------------------------------------	---

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Edad.....	20
Figura N° 02: Género.....	20
Figura N° 03: Las instalaciones eran adecuadas.....	21
Figura N° 04: Los equipo que utilizaba eran adecuados.....	21
Figura N° 05: Los horarios de trabajo era respetados.....	22
Figura N° 06: El horario que tenía le permitía hacer otras actividades.....	22
Figura N° 07: Contaba con el apoyo de sus compañeros de trabajo.....	23
Figura N° 08: Contaba con el respaldo de su supervisor.....	23
Figura N° 09: Tenía compañeros talentosos de quienes podía aprender.....	24
Figura N° 10: Tenía claro las funciones de su trabajo.....	24
Figura N° 11: Recibía capacitaciones.....	25
Figura N° 12: La comunicación que tenía con los miembros de la empresa era fluida.....	25
Figura N° 13: La empresa tenía una comunicación adecuada conmigo.	26
Figura N° 14: Era abonado puntualmente.....	26
Figura N° 15: La empresa le apoya económicamente ante un imprevisto.....	27
Figura N° 16: Satisfacía sus necesidades básicas.....	27
Figura N° 17: Estaba acorde del mercado laboral.....	28
Figura N° 18: Percibió una equidad salarial.....	28
Figura N° 19: De qué manera Ud. se enteró que existía un puesto de trabajo en la empresa....	29
Figura N° 20: Se le realizo algún examen antes de ingresar.....	29
Figura N° 21: Cumplió usted con presentar toda la documentación que la empresa le solicito....	30

Figura N° 22: La empresa le dio a conocer el perfil y la descripción del puesto de trabajo..... 30

Figura N° 23: Cuáles fueron los motivos por los cuales usted renunció a la empresa – Orden 1. 31

Figura N° 24: Cuáles fueron los motivos por los cuales usted renunció a la empresa – Orden 2. 31

Figura N° 25: Cuáles fueron los motivos por los cuales usted renunció a la empresa – Orden 3. 32

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer las causas de la rotación de personal en el área operativa de la empresa Promas S.R.L. en la ciudad de Trujillo.

Para la realización de esta investigación se consideró como población a los ex colaboradores del área de operaciones, los años de estudios son desde enero del 2013 hasta diciembre del 2015.

Para el proceso de recolección de datos, se utilizó como instrumento la encuesta, la cual fue elaborada teniendo en cuenta los indicadores para lograr el objetivo planteado.

Los resultados fueron trabajados en función a tres dimensiones; condiciones laborales, compensaciones y reclutamiento y selección de personal; para saber exactamente las razones por las que los colaboradores habían tomado la decisión de irse de la empresa; se pudo identificar como razones principales el tema salarial, representado por el 50% del total de los encuestados quienes manifiestan que renunciaron por esta razón, otro factor que incide en esta decisión es otro trabajo representado por un 41.7% y tan solo el 8.3% dice haberse ido de la empresa por razones personales; en un segundo orden del factor que ocasiona la renuncia de los colaboradores es otro trabajo representado por un 38.3%, tema salarial representado por un 36.7%, motivos personales un 23.3% y un 1.7% manifiesta que por razones de estudios, y en un tercer orden encontramos 5 factores que influyen en la decisión de irse siendo el principal los motivos familiares representado por un 65%, seguido de otro trabajo que representa el 18.3%, mientras que el tema sueldo recibe una proporción del 11.7%, el 3.3% dice que por razones de estudio y finalmente tan solo un 1.7% por cambio de residencia.

Finalmente, por los resultados obtenidos, la empresa debe, con el fin de disminuir la rotación de personal mejorar la comunicación con sus colaboradores, fomentar la participación de estos en posibles capacitaciones que se vayan a realizar con el fin de involucrarlos con la organización.

ABSTRACT

The present investigation has as aim know the reasons of the job turnover in the operative area of the company Promas S.R.L. in the city of Trujillo.

For the accomplishment of this investigation were considered to be a population the ex-collaborators of the area of operations, the years of studies are from January, 2013 until December, 2015.

For the process of compilation of information, there was in use as instrument the survey, which was elaborated bearing the indicators in mind to achieve the raised aim.

The results was worked according to three dimensions; working conditions, compensation and recruitment and selection of personnel; to know exactly the reasons that employees had made the decision to leave the company; could be identified as the main reasons the fears wage, represented by 50% of respondents who say they resigned for this reason, another factor influencing this decision is another job represented by 41.7% and only 8.3% said He has left the company for personal reasons; in a second-order factor causing the resignation of employees is another work represented by 38.3%, fears wage represented by 36.7%, personal 23.3% reasons and 1.7% stated that for reasons of studies, and in a third order found five factors that influence the decision to go to be the main family reasons represented by 65%, followed by another work representing 18.3%, while the issue salary receive a share of 11.7%, 3.3% said that for study and finally only 1.7% due to change of residence.

Finally, for the obtained results, the company has to, in order to diminish the job turnover to improve the communication with his collaborators, to promote the participation of these in possible trainings that are going to be realized in order to involve them with the organization.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.

REFERENCIAS

- Aguinaga, F. I. (2013). *Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/271/1/TL_Perez_Aguinaga_Franklinvan.pdf
- Aponte, J. C. (2006). *Administración de Personal un enfoque hacia la calidad*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Fernández, L. M. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A*. Quito - Ecuador.
- Newstrom, J. W. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Ponce, A. R. (2005). *Administración de Personal - Relaciones Humanas*. Mexico: Noriega Editores.
- Rivas, F. E. (2012). *Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. Guatemala de la Asunción. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Villegas-Fredy.pdf>
- Sánchez, R. H. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. - Planta Trujillo 2013*. Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf
- Herrera, H. (2008). *Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio*. Tesis de licenciatura. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/1067/1/ELEMENTOSQUEINCIDENENLAROTACIONDEPERSONALDEUNAORGANIZACIONDEAUTOSERVICIO.pdf>
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Perú. Recuperado de: <http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESES%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.html>