



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE  
COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C., EN LA CIUDAD DE  
HUARAZ, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR  
RUBINA OLORTEGUI, MILAGROS  
ORCID:0000-0003-1172-3805**

**ASESOR  
CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS  
ORCID:0000-0002-6399-5928**

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA N° 0259-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:58** horas del día **22** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE** Presidente  
**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN** Miembro  
**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA** Miembro  
**Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C., EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024**

**Presentada Por :**  
(1211140037) **RUBINA OLORTEGUI MILAGROS**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TÍTULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE**  
Presidente

**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN**  
Miembro

**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA**  
Miembro

**Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C., EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024 Del (de la) estudiante RUBINA OLORTEGUI MILAGROS , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 12 de Marzo del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

A DIOS por brindarme salud, cuidarme y guiarme todos los días en este proceso de realización porque sin el nada soy.

A toda mi familia en especial a mis padres que me apoyaron en todo momento. Por brindarme amor incondicional, sus consejos y alientos fortalecedores, por inculcarme buenos principios y valores. A mi hermano Kelvin Rubina Olortegui (QEPD), por dejarme buenas enseñanzas y ejemplos los cuales han sido aplicadas para bien en la realización de la tesis. Con mucho amor para ustedes.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a DIOS por haberme brindado lo necesario para la realización de la tesis, sin su ayuda no lo hubiese logrado.

Agradezco a toda mi familia por haberme apoyado en todo momento. Por su amor incondicional, sus consejos y alientos fortalecedores, por inculcarme buenos principios y valores. A mi docente tutor Centurion Medina, Reinerio Zacarias por guiarme con buenas enseñanzas y tolerancia los cuales han sido fundamentales para la realización de la investigación.

## Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice general .....	VI
Lista de tablas .....	VII
Lista de figuras .....	VIII
Resumen .....	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema .....	1
II. Marco teórico .....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas .....	17
2.3. Hipótesis .....	23
III. Metodología.....	24
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación .....	24
3.2. Población .....	24
3.3. Operacionalización de la variable.....	25
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información .....	26
3.5. Método de análisis de datos.....	26
3.6 Aspectos éticos .....	26
IV. Resultados .....	28
V. Discusión .....	60
VI. Conclusiones .....	106
VII. Recomendaciones.....	108
Referencias bibliográficas .....	111
Anexos.....	116
Anexo 01: Carta de recojo de datos.....	116
Anexo 02: Documento de autorización para el desarrollo de la investigación .	117
Anexo 03: Matriz de consistencia .....	118
Anexo 04: Instrumento de recolección de información.....	120
Anexo 05. Ficha técnica de los instrumentos .....	122
Anexo 06. Formato de consentimiento informado u otros .....	130

## Lista de tablas

Tabla 1 Características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.....	28
Tabla 2 Características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.....	30
Tabla 3 Características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.....	32
Tabla 4 Características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	34
Tabla 5 Características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	36
Tabla 6 Características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	38
Tabla 7 Propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.....	40

## Lista de figuras

Figura 1 Características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	29
Figura 2 Características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.....	31
Figura 3 Características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.....	33
Figura 4 Características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	35
Figura 5 Características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	37
Figura 6 Características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. ....	39



## Resumen

Se planteó como objetivo principal: Desarrollar las características, del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. El tipo de investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo de propuesta, diseño no experimental con corte transversal, así mismo se tomó una población muestral de 4 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: para la variable Liderazgo carismático, el 50 % indicaron que si comparten los objetivos de la organización, el 75 % señalaron que están de acuerdo que existe el clima laboral agradable, el 50 % señalaron que están de acuerdo que existe buena comunicación de jefe a colaborador, el 50 % de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo que el líder inspira confianza. Para la variable rotación del personal, el 75 % manifestaron que están de acuerdo que se informa el último día de trabajo, el 50 % señalaron que están de acuerdo que la renuncia laboral se realiza de manera formal, el 50 % manifestaron que no conocen la remuneración extra, el 50 % manifestaron que no conocen la línea de carrera. Se concluye que, la investigación, será importante para contribuir y generar nuevas investigaciones relacionadas al liderazgo carismático en el rubro de telecomunicaciones.

**Palabras clave:** empatía, empresa, liderazgo.

## **Abstract**

The main objective was proposed: Develop the characteristics of charismatic leadership to avoid the high turnover of collaborators in the company Compex Perú S.A.C. The type of research was quantitative, with a descriptive level of proposal, non-experimental design with cross-sectional design, and a sample population of 4 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 18 questions on a Likert scale, the results were: for the charismatic leadership variable, 50% indicated that they do share the objectives of the organization, 75% They indicated that they agree that there is a pleasant work environment, 50% indicated that they agree that there is good communication from boss to collaborator, 50% of the collaborators stated that they agree that the leader inspires confidence. For the staff rotation variable, 75% stated that they agree that the last day of work is reported, 50% indicated that they agree that job resignation is carried out formally, 50% stated that they do not know the extra remuneration, 50% stated that they do not know the career line. It is concluded that the research will be important to contribute and generate new research related to charismatic leadership in the telecommunications field.

**Keywords:** empathy, company, leadership

## **I. Planteamiento del problema**

Hoy en día las organizaciones del rubro de telecomunicaciones descuidan el tema del liderazgo carismático, empezando por el gerente o dueño de la empresa y ante sus colaboradores. Uno de los problemas más comunes, es la alta rotación de los colaboradores. Las empresas de este rubro, siempre se enfocan en estar actualizados en los avances de la tecnología a cerca de los productos que ofrecen en el mercado. En la actualidad las empresas necesitan de trabajadores que puedan adaptarse a los distintos cambios que se van presentando, para que puedan responder a las demandas del mercado. La rotación del personal es un factor primordial ante la productividad laboral de los colaboradores, en tal sentido ha sido analizado de diferentes formas. Los trabajadores en las organizaciones siempre esperan que les brinden una atención necesaria, ya que ellos desempeñan el papel primordial dentro de la empresa. Así mismo, es uno de los factores vitales del éxito o pérdida de una organización.

A nivel internacional, Li et al. (2020) manifestaron que en Estados Unidos, quienes determinaron aquellos impactos indirectos del clima organizacional en la rotación de un colaborador a través de la satisfacción que se dio dentro de la empresa, los trabajadores de la organización revelan un efecto de desinterés ante el puesto del trabajo, la cual esto puede sobrellevar a la mira de renunciar a la organización, el autor recomendó que se debe hacer una inversión para programas diseñadas para la satisfacción laboral, así para conservar un lugar encantadora para el colaborador, dando motivación al trabajador (Económico y Emocional), línea de carrera, esto podría impedir que exista una intención a no renunciar a la organización.

A nivel nacional, según el diario El Economista (2019), alcanzaba un índice promedio de 20,7 % en las organizaciones peruanas, por otro lado, la rotación voluntaria alcanzaba a 9,8 %, según estudios de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers. Los colaboradores de los centros de atención al cliente en las organizaciones de telecomunicaciones deben satisfacer y brindar soluciones inconvenientes de los clientes. para ello deben estar preparados en base a capacitaciones, de esa manera brindar la información idónea y afrontar cualquier escenario que se les presente de los clientes. Para OSIPTEL es vital que los centros de atención de telecomunicaciones estén capacitados y que tengan conocimiento de lo que ofrecen al mercado tales como: telefonía fija, móvil, internet entre otros. En tal sentido la alta rotación del personal afecta en el entrenamiento ya que

necesita mayor tiempo de adaptación sumando a ello la inversión para convocar, formar, contratar y fidelizar a un nuevo miembro para la organización.

El portal web Info Capital Humano (2020) EL Mundo laboral se está dando cambios constantes en distintos aspectos, años atrás un colaborador se mantenía por más de 10 años dentro de la organización. Hoy en día la realidad es otra, los puestos son asumidos por colaboradores jóvenes, a la vez, son removidos o renuncian de manera voluntaria para buscar nuevos centros de empleo de acuerdo con sus necesidades y aspiraciones. La rotación del colaborador es un factor determinante de la productividad laboral en tal sentido ha sido analizado en distintas formas. De igual forma los trabajadores buscan que las organizaciones en donde laboran les brinde la atención necesaria, siendo el recurso humano pilar fundamental dentro de una empresa y uno de los factores determinantes para la ruina o éxito de una empresa.

Question Pro (2019) en Lima, se realizó una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Lima, con el fin de conocer las causas del por qué el personal rotaba constantemente. Teniendo como resultado las causas principales, la falta de liderazgo y desmotivación, también llegaron a la conclusión que los salarios y el clima organizacional influía que los colaboradores opten por cambiar de empleo.

Por ello, deben preocuparse por ser un líder carismático, siendo un factor importante para la organización. El líder carismático busca motivar a los colaboradores a comprometerse con los objetivos de la organización. Así mismo busca cumplir sus funciones, más allá de lo esperado (Alcázar, 2020; Buil,20219). Líder carismático, implica transformaciones, ya que orienta a la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos que nunca se ha logrado por medio del empoderamiento de los trabajadores (Muñoz, 2022; Pedraja, 2021)

Ante el nuevo escenario, se redefine el rol del liderazgo y los ajustes que se requieren para enfrentar circunstancias inexploradas, en que el contexto laboral se desarrolla más allá de la organización y la toma de decisiones matizadas, no solo por el entorno de competencia, sino de un elemento más humano (Reynaldos, 2020; Santiago, 2021)

Por lo tanto, nace el problema general: ¿Cuáles son las características del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? ¿Cuáles son las características de la empatía en la empresa Compex Perú

S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? ¿Cuáles son las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? ¿Cuáles son las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? ¿Cuáles son las características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? ¿Cuáles son las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024? ¿Cómo elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?

Para solucionar el problema se plantea el objetivo general: Determinar las características del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024; y como objetivos específicos: Describir las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Definir las características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Identificar las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Describir las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Definir las características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Identificar las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

Esta investigación se justifica teóricamente dado que conlleva la discusión e importancia sobre el conocimiento que existe del tema de liderazgo carismático para evitar la alta rotación así mismo se presentó análisis críticos de distintos autores, en el cual, las variables fueron objeto de investigación. De manera práctica porque, esta investigación será de beneficio para la empresa en la cual se realizó el proyecto de tesis. Este proyecto de estudio sobre este tema en particular, el liderazgo carismático para evitar la alta rotación de los colaboradores también permitirá tener base de datos para los investigadores, en base a los resultados obtenidos. Finalmente, de manera metodológica, ya que, el estudio fue cuantitativo, nivel de investigación, descriptivo – de propuesta, diseño de la investigación, no experimental – transversal. para recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario en escala de Likert. Se desarrolló en base a métodos

científicos, así mismo fueron validados por tres conocedores de la materia, finalmente se midió el grado de fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

#### *Internacionales*

##### *Variable 1: Liderazgo Carismático*

León (2019) en su tesis para optar el grado de maestría en desarrollo del talento humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, titulado *Relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción laboral en la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones – CNT E.P.* Cuyo objetivo general fue: Identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los departamentos que conforman la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de CNT EP. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población y muestra fue 108 entre jefes y colaboradores, como técnica de recolección de datos usó una encuesta el cual estuvo conformado de 60 ítems. Obtuvo los siguientes resultados: El 88 % de los jefes y el 76%, de los colaboradores manifestaron que hay estilo democrático, mientras que el 90 % de los jefes y 74 % de los colaboradores mencionaron que hay estilo afiliativo, el 67% de los jefes y colaboradores revelaron que hay estilo visionario, el 85% de los jefes y 64% de los colaboradores revelaron que hay estilo coaching, así mismo, el 32% de los jefes y el 48% de los colaboradores manifestaron que hay estilo timonel, para el 25% de los jefes y 46% de los colaboradores el estilo es autoritario. Los resultados hallados en cuanto al estilo de liderazgo desde la percepción de los jefes y colaboradores existen una mínima diferencia de porcentaje, por lo tanto, los estilos democrático y afiliativo son los más aplicados por la Jefatura y colaboradores de la organización.

Lázaro (2023) en su tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas en la Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador, titulado *Liderazgo y emprendimiento de los negocios del malecón del Cantón Playas, año 2023 – Ecuador.* Tuvo como objetivo general: Analizar el liderazgo en base a un diagnóstico situacional que promueva el emprendimiento innovador en los negocios del malecón del cantón Playas. La metodología de investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental-transversal. cuya población fue de 116 colaboradores de la municipalidad, usó

la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario conformado por 15 preguntas. Obtuvo los siguientes resultados: 47,4 % de los colaboradores manifestaron que la comunicación de jefe a colaboradores es muy bueno, en el 57,8% de los colaboradores consideran que el dueño del negocio domina más sobre el tema administrativa, mientras que el 52,6% de los colaboradores afirmaron que el nivel competitivo del emprendedor o dueño del negocio es bueno, asimismo el 52,6% de los colaboradores afirmaron estar de acuerdo que el dueño cuenta con la capacidad necesaria para dirigir el emprendimiento, sin embargo el 57,8% de los colaboradores señalaron que en pocas ocasiones es importante la innovación de emprendimiento para lograr el posicionamiento, asimismo solo el 47,4% de los colaboradores dijeron que el emprendedor es empático con sus colaboradores dentro del campo laboral, en 37,1% de los colaboradores afirmaron que ocasionalmente realizan actividades innovadoras para mejorar la expectativa de los clientes, 40,5% de los encuestados mencionaron que casi siempre el emprendedor y su personal son capacitados para mejorar el servicio brindado a los clientes cómo 33,6 por ciento de los colaboradores consideran que el emprendedor hace uso de la tecnología para implementar nuevas estrategias de ventas el 54,3% de los encuestados consideran que la motivación en el negocio es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, 36,2% de los colaboradores creen que el emprendedor posee una iniciativa dentro y fuera de la organización, el 49,1% de los colaboradores consideran que el emprendedor tiene la capacidad para crear un nuevo producto o servicio para cumplir con los objetivos de la empresa cómo hoy el 52,6% de los colaboradores consideran que el emprendedor tiene un buen desempeño en el mundo de microemprendimiento, o también el 53,4% de los encuestados mencionaron que el aspecto de calidad del producto se puede mejorar en emprendimiento innovador. En conclusión, se halló que tienen poco conocimiento tanto como los colaboradores y propietarios en los negocios, de acuerdo con los resultados se llegó también, se llegó a la conclusión que se mantiene en lo rutinario sin implementar nuevas estrategias.

Román (2022) en su tesis para optar el título de magíster en gestión de talento humano en la Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador, titulado *Estilos de Liderazgo en las jefaturas departamentales del Gadm del Cantón La Libertad, Ecuador, Periodo 2021-2022*. Tuvo como objetivo general: Determinar los estilos de liderazgo en las jefaturas del GAD Municipal del cantón la Libertad, mediante la aplicación del cuestionario multifactorial de liderazgo forma líder (5x) corta. La metodología de investigación fue de

tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental-transversal. cuya población fue de 80 y la muestra de 67 colaboradores de la municipalidad, usó la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario conformado por 12 preguntas. Obtuvo los siguientes resultados: El 67 % de los jefes departamentales optan por ejercer este estilo de liderazgo, 16% manifiestan la ausencia del estilo d liderazgo y corresponden con mayor inconformidad el departamento de Terrenos, obras públicas y planificación, un 10% afirmó la ausencia de este estilo liderazgo y los que manifestaron mayormente fueron de los departamentos de terrenos y seguridad, 84% de los encuestados han escogido la opción de rara vez y nunca, entre ellos los departamentos de rentas obras públicas y talento humano, es decir, que el jefe departamental se encuentre ausente, le fata toma de decisiones, se complica en atención urgentes. se concluye que es importante que los lideres de cada área en las organizaciones en especial en la municipalidad que se realizó la investigación se implante capacitaciones a cerca de los tipos de liderazgo. Ya que en los resultados obtenidos la mayoría de los colaboradores afirmaron que les falta estilos de liderazgo.

### ***Variable 2: Rotación del Personal***

Escola (2020) tesis de titulación modalidad proyecto de investigación, previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial, en la Universidad Central del Ecuador, titulado *clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado*. Cuyo objetivo general fue: Establecer si existe incidencia del clima organizacional en la rotación del personal de la empresa estrategias y mercado. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población y muestra fue 56 colaboradores, como técnica de recolección de datos empleó una encuesta el cual estuvo conformado de 40 ítems. Obtuvo los siguientes resultados: el 81% de los colaboradores mencionaron que siempre hay clima organizacional, el 10,98 % revelaron que dentro de la organización muy pocas veces se da la retribución, por otro lado en cuanto a la dimensión entrevista de desvinculación del personal, el 79% de los colaboradores mencionaron que casi siempre se da la renuncia o desvinculación de personal, el 39% de los colaboradores revelaron que a veces los trabajadores se van a otras empresas, sin embargo el 92 % de los colaboradores manifestaron que dentro de la organización hay claridad de funciones y metas de cargos, el 73% de los colaboradores manifestaron que casi siempre recibe entrenamiento el cual permite desarrollar sus habilidades, así mismo el 92% de los colaboradores revelaron que siempre adquieren conocimientos nuevos, el 97% de los colaboradores manifestaron, que siempre es al agrado el cargo que ocupan, el 77% de los



trabajadores mencionaron que hay buena comunicación con el jefe, el 79% reveló que casi siempre recibía retroalimentación, mientras que el 87% de los colaboradores revelaron que existía un favoritismo por parte del jefe de la organización, así mismo el 82% de los colaboradores manifestaron que el líder cuando sea su trabajo de manera ética y honesta, finalmente el 71% de los colaboradores revelaron que el líder tomaba en cuenta las sugerencias. Se concluye que la organización brinda un buen nivel en cuanto a la estructura organizativa y condiciones para sus colaboradores, brindando espacios saludables para el desarrollo de sus actividades sin embargo debe mejorar hasta llegar al 100% de calidad para resguardar a sus colaboradores. Sin embargo, la organización debería preocuparse viendo la forma de retribuir a los colaboradores, ya que es un factor importante, en donde ellos puedan sentirse motivados y desarrollan mejor sus actividades diarias para el bien de la organización.

Rubio & Tomalá (2020) en su tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas en la Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador, titulado *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación FIALES, Ubicada en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, 2020*. Su objetivo general fue: Explicar como la rotación del personal quebranta el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Comercial Norte, de la Corporación Filiales de la ciudad de Guayaquil, la metodología de esta investigación fue de tipo descriptivo y exploratorio se empleó la población y muestra, como técnica de recolección de datos uso una encuesta el cual estuvo conformado por 50 interrogantes. Hallazgos de resultados: Se evidencio que existe grave problema en cuanto a la comunicación de jefe a empleado, donde mencionaron el 52% de los trabajadores la comunicación con sus jefes es regular, mientras que el 58 % de trabajadores mencionaron que uno de los motivos el cual genera la alta rotación del colaborador es la poca disponibilidad de información y la falta de capacitación de temas necesarias para ejecutar actividades dentro de la organización, por otro lado el 63% de los colaboradores mencionaron que carecen de conocimiento en cuanto a las actividades que deben realizar dentro de la organización, el 19 % de los encuestados afirman que si ha clima laboral , por otro lado el 48% mencionaron que el clima laboral es malo. Se concluye que la rotación del colaborador afecta de manera directa al comportamiento el cual arrastra a un bajo desempeño laboral. Entonces con plan de implementación de acciones multidisciplinarios se evitará la alta rotación del personal, así mismo promover la

satisfacción laboral con un mejor desenvolvimiento laboral aplicando acciones estratégicas en las áreas en donde se ve mayor conflicto.

### ***Nacionales***

#### ***Variable 1: Liderazgo Carismático***

Vílchez & Chauca (2023) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas en la Universidad San Ignacio de Yoloia, Perú, titulado *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2021*. Cuyo objetivo general fue: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de una empresa de telecomunicaciones, 2021. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, 250 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, como técnica de recolección de datos usó una encuesta el cual estuvo conformado por 20 ítems. Obtuvo los siguientes resultados: El 37 % de los trabajadores encuestados mencionaron que el liderazgo transformacional es bajo, el 35% mencionaron que la estimulación intelectual es bajo, así mismo el 37 % mencionó que la influencia idealizada es bajo, el 35% mencionó que la dimensión de motivación por aspiración es bajo, el 37% reveló que la consideración individual es bajo, el 37% de los colaboradores encuestados revelaron que el compromiso organizacional es de grado medio, el 47% de los encuestados mencionaron que el compromiso de continuidad es bajo, el 45% reveló que el compromiso normativo es bajo, mientras que el 37% reveló que el compromiso afectivo es de grado alto. Se concluye, aunque el 35 % de los trabajadores cuenta con habilidades para inspirar, la influencia idealizada, no parece tener un impacto relevante en el compromiso organizacional de una organización de telecomunicaciones, finalmente la consideración individual no tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional de una organización de telecomunicaciones.

Según Flores (2020) en su trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en ciencias administrativas en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, titulado *Caracterización del liderazgo carismático y satisfacción laboral de las Mypes del sector comercio – rubro tiendas comerciales de venta de ropa del mercado modelo de la provincia de Tumbes, Tumbes-Perú 2020*. Cuyo objetivo general fue Estimar las organizaciones que son lideradas carismáticamente y su satisfacción laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro tiendas de ropa del mercado modelo Tumbes, del distrito de Tumbes, 2020. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel

descriptivo y diseño no experimental, tuvo como población a 11 Mypes que se dedicaban al comercio de venta de ropas - Tumbes, 2020, con una muestra de 15 colaboradores, como técnica de recolección de datos usó una encuesta el cual estuvo conformado de 33 interrogantes la dimensión confianza tuvo 12 interrogantes mientras que la dimensión convicción tuvo 8 interrogantes y la dimensión dominio tuvo 13 interrogantes. Obtuvo los siguientes resultados: el 75 % está de acuerdo con el grado de integridad del jefe percibido por los trabajadores, mientras que 83 % está de acuerdo con el grado de compasión del jefe percibido por los trabajadores, 86 % está de acuerdo con el con el grado de compromiso del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores, así mismo 86 % está de acuerdo con el grado de estimación que tiene el jefe percibido por los trabajadores, 83 % está de acuerdo con el grado de integridad del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores, el 88 % está de acuerdo con el grado de capacidad del jefe percibida por los trabajadores, en tal sentido se concluye en las tiendas comerciales de venta de ropas en el mercado modelo de tumbes. Si hay liderazgo carismático y satisfacción de parte de los líderes hacia a sus colaboradores. Así mismo se demuestra que laboran en empresas que si tienen una buena satisfacción laboral.

Maceda (2020) en su tesis para optar el título profesional de licenciada en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, titulado *Caracterización del liderazgo y motivación de las Mypes del sector servicio rubro hospedajes en Puerto Pizarro distrito de Tumbes, año 2020*. Tuvo como objetivo general: Determinar la caracterización del liderazgo y motivación de las MYPES, sector servicio rubro hospedajes de puerto Pizarro - Tumbes, 2020. Empleó la metodología de tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental, la población fue finita el cual estuvo constituida por todos los colaboradores de las organizaciones de Hospedajes de Puerto Pizarro. Para la recolección de datos usó la técnica de encuesta conformado por 18 interrogantes. Hallazgos de la investigación fueron los siguientes: el 72% de los colaboradores manifestaron que el dueño guía e influye comportamiento de sus trabajadores, el 72% de los encuestados manifestaron que su empleador es autoritario, sin embargo el 56% manifestaron que su líder se rige a las reglas establecidas de la organización, el 60% manifestaron que el propietario demuestra liderazgo y confianza, así mismo el 60% de los trabajadores de los hospedajes tomados como muestra manifestaron que el propietario no tiene conocimiento de sus principios, finalmente el 80% de los trabajadores manifestaron que el propietario realiza constantes evaluaciones a sus colaboradores. Se concluye que los

propietarios de los hospedajes se creen líderes que dirigen, en los resultados se vio que son líderes autoritarios. Se vio que no toman en cuenta las opiniones de los colaboradores durante la toma de decisiones, finalmente los trabajadores señalan que los propietarios no se aprovechan de su poder como líderes, por el contrario, usan para evaluar las habilidades de los colaboradores y expresan técnicas o formas de comunicación con sus colaboradores.

Huamán (2019) en su trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en ciencias administrativas en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, titulado *Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito san Juan Bautista, Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo: Describir las características del Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019., la metodología que empleo fue tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental, La población estuvo conformado por 40 colaboradores de distintas pollerías en estudio, en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 10 interrogantes. Hallazgos de la resultados: el 5% manifestaron que casi nunca desempeñan bien son las motivaciones significativas, mientras que el 25% manifestaron que se desenvuelven bien con incentivos por parte la organización, el 5% de los colaboradores manifestaron que casi nunca el líder tiene personalidad agradable; el 30% manifestaron que casi siempre el jefe tiene personalidad agradable; por otro lado el 35% manifestaron que solo en ocasiones el líder tiene una personalidad agradable, sin embargo el 30% de los encuestados manifestaron que su jefe tiene personalidad agradable. En conclusión, se determinó que carecen del liderazgo carismático, también pocos respondieron que la combinación de necesidades sociales siempre se presenta en las pollerías; también en cuanto a la dimensión capacidad de admiración carecen las pollerías, ya que el jefe no cumple las expectativas de un líder carismático; sin embargo, la parte positiva es que el entusiasmo si se encuentra en los colaboradores.

### ***Variable 2: Rotación del Personal***

Uscamayta (2023) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, titulado *Clima Laboral y su relación con la rotación del personal en una empresa de telecomunicaciones Cusco, 2023*. Cuyo objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en una empresa de telecomunicaciones Cusco, 2023. La metodología que empleo fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población y muestra fu de 70 colaboradores, como técnica de recolección de datos usó una encuesta el

cual estuvo conformado de 25 ítems por cada variable. Obtuvo los siguientes resultados: El 91,63% manifestaron que el clima laboral es alto, el 69,49% mencionaron que la comunicación interna es alto nivel en la organización, el 79,66% de los encuestados mencionaron en las condiciones del trabajo son de nivel alto, así mismo, el 66,10% manifestaron que el potencial de autorrealización es alto, el 59,32% manifestaron que la rotación del personal es a nivel medio, por otro lado, el 74,58% mencionaron que el desempeño profesional es alto, mientras que el 62,71% reveló que el conflicto laboral es nivel medio, finalmente el 59,32% manifestó que adaptación del personal en la empresa es de nivel medio. Se concluye, en los resultados alcanzados, se podría decir que los colaboradores tienen una satisfacción laboral o crean un buen clima laboral cuando su rendimiento profesional es positivo dentro de la empresa, así mismo, es muy significativo poder sostener y perfeccionar el clima laboral como una parte fundamental para la rotación del personal en una organización de telecomunicaciones.

Chiroque (2020) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Señor de Sipán, Perú, titulado *la motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. La metodología que empleo fue tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental, La población estuvo conformado por 371 nombrados con una muestra de 189 empleados administrativos nombrados, en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 15 interrogantes. Hallazgos de los resultados: el 48.6% indicaron que se encuentran en desacuerdo o en cuanto a los beneficios económicos que recibe de la empresa, así mismo el 31.4% señalaron que si hay beneficios económico, el 14.3% manifestaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, mientras que el 48.6% manifestaron que se encuentran en desacuerdo sobre la infraestructura donde realiza su labor, mientras que el 28.6% señalaron totalmente de acuerdo, el 11.4% indicaron que le es indiferente, y el 8.6% indica que está de acuerdo, el 60% del total de encuestados se encuentran de acuerdo referente a este instrumento, al 17.1% le es indiferente y el 14.3% se encuentran en desacuerdo, el 51.4% del total de encuestados manifestaron que se encuentran en desacuerdo, el 22.9% señalaron que se encuentran totalmente en desacuerdo y el 17.1% se mencionaron de acuerdo, el 68.6% indicaron que se encuentran de acuerdo con el respeto de la jornada laboral, el 17.1% manifestaron totalmente de acuerdo y el 11.4% se encuentran en desacuerdo. Se concluye

que se logró describir las características de la motivación laboral que presentan el personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020; son su desacuerdo con los beneficios económicos percibidos, el salario percibido, la gestión administrativa y la transferencia de conocimiento, y se encuentran de acuerdo con los instrumentos de funciones, así como su estabilidad laboral.

Quispe (2020) en su trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en ciencias administrativas en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, titulado *Rotación de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro Supermarket caso: empresa Romis E.I.R.L., distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020*. Tuvo como objetivo general: determinar la rotación de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020. La metodología que empleo fue tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental, La población estuvo conformado por 10 trabajadores, así mismo la muestra fue de 10 trabajadores, en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 12 interrogantes, hallazgos de la investigación: el 61% señalaron suelen ser instruidos en sus puestos de trabajo, el 50% de colaboradores manifestaron que la empresa casi nunca hace evaluaciones a su personal colaborativo, el 56% de colaboradores mencionan que la falta de evaluación a los personal son problemas internos de la empresa, el 60% de los colaboradores manifestaron que la remuneración que perciben a veces es de acuerdo a la labor que realizan, el 40% de los colaboradores tienen baja remuneración, el 50% de los colaboradores mencionaron que a veces la empresa cumple con el pago de los beneficios sociales de acuerdo a ley, el 28% de los encuestados están satisfechos con los beneficios laborales, el 70% de los colaboradores manifestaron que a veces sus labores realizadas es reconocida por la empresa, el 72% de los encuestados manifestaron que su empleador pocas veces reconoce y valora su trabajo. el 50% de los colaboradores manifestaron que a veces la organización tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del colaborador para la toma de decisiones, el 32% manifestaron que sus comentarios son ocasionalmente considerados, el 40% manifestaron que las condiciones ambientales facilitan su trabajo, el 16% de los colaboradores manifestaron que las condiciones ambientales de la empresa serían causa interna de rotación, el 50% manifestaron que a veces se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores, el 43.40% de los colaboradores manifestaron que existe una relación cordial con los demás empleados, el 60% de los trabajadores manifestaron que a veces están satisfechos con el ambiente de su trabajo , mientras que el 41% manifestaron que el ambiente

laboral era muy bueno. El 40% de los colaboradores manifestaron que siempre contribuyen para el logro de los objetivos de la organización, el 50% de colaboradores manifestaron que se sienten identificados con la organización en donde laboran, el 70% de los colaboradores tienen una identificación laboral alta. el 60% de colaboradores afirmaron que a veces se practica la honestidad. Se concluye que los resultados nos muestran que las políticas remunerativas en la empresa Romis EIRL pueden afectar la motivación de los colaboradores, como también podría ser multado por no cumplir con los pagos de beneficios de acuerdo con ley. Por otro lado, las políticas de evaluación y capacitación son consideradas de poca importancia arriesgándose a una posibilidad de baja productividad de los colaboradores.

### ***Antecedentes locales y/o regionales***

#### ***Variable 1: Liderazgo Carismático***

Ortecho (2024) tesis para optar título de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, titulado *Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023*. Cuyo objetivo general fue: Determinar la relación de *Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023*. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población y muestra fue 32 trabajadores de las 10 empresas dedicadas al rubro de mueblerías., como técnica de recolección de datos empleó una encuesta el cual estuvo conformado de 15 ítems para la variable motivación laboral y 15 Ítems para la variable liderazgo en los trabajadores. Obtuvo los siguientes resultados: El 40.6% de los participantes revelaron que la necesidad de logro en la empresa es de nivel medio, mientras que el 50 % de los encuestados manifestaron que la necesidad de poder en la empresa es de nivel bajo, el 65 % de los colaboradores manifestaron que la motivación laboral es de nivel medio, el 78.1% de los colaboradores revelaron que el liderazgo transformacional en la organización es de nivel alto, el 56.3 % manifestaron que el liderazgo Laissez Fair es de nivel medio, el 67.9% manifestaron que el liderazgo es de nivel alto. En síntesis, los resultados muestran que no existe la relación significativa entre el liderazgo "Laissez Faire" y la motivación laboral, en relación con el nivel de motivación laboral de los colaboradores, se concluyó que existían dos categorías principales nivel bajo y nivel medio. Por lo que la organización debe preocuparse más por ese tema, ya que de ello depende que los colaboradores se sientan satisfechos y motivados para alcanzar indicadores altos y llegar a los objetivos de la organización.

Alvino (2022) en su trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en ciencias administrativas en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, titulado *Caracterización de gestión de calidad y liderazgo carismático en MYPES rubro ferretería de la provincia de Huaraz, Año 2022*. Tuvo como objetivo general: Describir las principales características de gestión de calidad y liderazgo carismático en MYPES rubro ferretería de la provincia de Huaraz, año 2022. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, tuvo como población a 84 gerentes y 154 colaboradores en la ferreterías a nivel de la ciudad de Huaraz, en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 14 interrogantes, obtuvo los siguientes resultados: El 52% de los colaboradores encuestados mencionaron que no imita la conducta de los líderes de las ferreterías, 89% de los gerentes encuestados mencionaron que conocen los objetivos de las organizaciones en donde laboran, así mismo el 89 % de los gerentes encuestados manifestaron que conocen la visión y misión de la empresa, mientras que el 65% de los gerentes creen que los objetivos de la empresa son alcanzables, el 94% de los gerentes manifestaron que la empresa se inculcan valores, mientras que el 48% de las empresas permiten tomar dicciones rápidas, el 65% de los gerentes pueden lograr fácil sus objetivos, el 30% señala que el objetivo es temporal. 82% entiende los objetivos de la empresa, el 60% de los gerentes señalaron que los objetivos se pueden medir, el 51% a veces satisfacen las necesidades del colaborador; el 49% nunca se esfuerzan por agradar, el 37% nunca demuestran valor y convicción, el 45% nunca realizan auto sacrificio, 44% nunca antepone sus necesidades personales, el 52% de los colaboradores nunca imitan las conductas del líder, el 46% nunca se sienten orgullosos de la organización el 44% de los líderes nunca demuestran visión atractiva hacia dónde va organización, el 70% nunca utiliza estilos de lenguaje con las cuales los motiva y compromete emocionalmente, el 52% a veces vio arriesgar su carrera para lograr sus visiones trazadas, el 38% nunca defiende firmemente su visión. el 64% inspiran esperanza y fe en un futuro mejor de la empresa, el 38% a veces el líder modela sus valores y creencias que quieren sus colaboradores. Se concluye que en su gran mayoría de los líderes de las organizaciones conocen la misión y visión de la empresa coma y sin embargo se encontró dificultades que no hay una buena comunicación, así mismo hay un ambiente poco favorable ya que eso afecta a la organización y no permite una gestión de calidad.

Kaqui, M, y Diaz, N. (2020) tesis para optar título de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, titulado *Liderazgo gerencial y logro de metas de los*



*colaboradores en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020.* Cuyo objetivo general fue: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y logro de metas en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz 2020. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población y muestra fue 28 colaboradores, como técnica de recolección de datos empleó una encuesta el cual estuvo conformado de 36 ítems. Obtuvo los siguientes resultados: El 71.4% de los colaboradores manifestaron que hay relación entre el liderazgo gerencial y el logro de metas, el 67.8% de los colaboradores manifestaron que hay relación entre desafiar al proceso y el cumplimiento de productos, el 75% revelaron que existe relación entre inspirar a una visión compartida y la atención al Cliente, mientras que el 67% de los colaboradores manifestaron que hay relación entre habilitar a otros para actuar y la Atención al Cliente, en 39.3% de los trabajadores revelaron que a veces hay relación entre servir de modelo y la satisfacción de los usuarios digitales, el 50% precisaron que a veces hay relación entre brindar aliento y la línea de carrera. Se concluye que en la organización casi siempre hay una relación considerable entre el liderazgo gerencial y el logro de metas, así mismo en la organización existe considerablemente la relación entre inspirar una visión compartida y la atención al cliente, sin embargo, más de la mitad de los colaboradores precisaron que hay poca relación entre brindar aliento en la línea de carrera, siendo dos factores muy importantes dentro de la organización. La empresa debería de implementar capacitaciones acerca de estos temas.

### ***Variable 2: Rotación del Personal***

Chávez (2019) en su tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, titulada *Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019*, como objetivo general tuvo: Como determinar el nivel de relación entre la rotación y la productividad del personal. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, tuvo como población y muestra tuvo 20 colaboradores en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 12 interrogantes, hallazgos de resultados: el 54.7% manifestaron un nivel medio en cuanto a rotación y de estos, mientras que el 35.8 % manifestó nivel de producción medio, el 54.7% consideran que el nivel de rotación dentro en la gerencia es de nivel medio, pero el 23.2% manifestaron que es un nivel bajo, el 22.1% de los colaboradores encuestados consideran que es nivel alto. En conclusión, el gerente de recursos humanos no tiene implementado el sistema de evaluación en base a las habilidades por competencia, por ende, no hay

satisfacción en la organización ya que hacen caso omiso al reconocimiento del talento humano.

Castro (2022) tesis para optar título de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, titulada *Factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022* como objetivo general tuvo: Identificar los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, tuvo como población infinita y muestra 384 colaboradores en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 26 interrogantes, hallazgos de resultados: El 36% de los colaboradores manifestaron que el personal casi siempre opta por renunciar, el 36% de los colaboradores revelaron que el personal casi siempre opta por renunciar por mejores remuneraciones, el 42% de los colaboradores de las manifestaron que casi siempre decide renunciar a la organización debido a que el salario no es acorde a su desempeño laboral, el 40% de los colaboradores manifestaron que siempre estarían de acuerdo a renunciar a la organización por un sueldo más atractivo, el 34% de los colaboradores encuestados manifestaron que casi siempre deciden retirarse debido a las horas extra no pagadas, el 36% de los colaboradores consideran que siempre las colaboradores deciden renunciar a la organización por la falta de horarios flexibles. Se concluye que, el nivel de rotación no forzada del colaborador en las microempresas de la provincia de Huaraz es alto, lo cual representa que, las empresas están teniendo dificultades relacionados al retiro de los trabajadores por errores internas de la empresa, haciendo que los colaboradores decidan renunciar a su puesto de trabajo. En relación con los factores de la rotación voluntaria se pudo hallar en base a los resultados que la razón por las que los colaboradores deciden renunciar a la organización: No se respeta los horarios establecidos, no hay buena comunicación de jefe a subordinados, sueldo inapropiados y mala relación entre compañeros de trabajo.

Salas (2021) tesis para optar título de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, titulada *El Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal de la Empresa Econstop, Huaraz 2021, 2022* como objetivo general tuvo: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal en la empresa ECONSTOP Huaraz-2021. La metodología que empleó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, tuvo como población y muestra 88 colaboradores en cuanto a la técnica de recolección de datos usó una encuesta conformada por 24 ítems,

hallazgos de resultados: El 53,4% de los encuestados mencionaron estar algo de acuerdo, de estar felices laborando por buen tiempo en la organización, el 53,4 % manifestaron algo de acuerdo, estar orgullosos de laboral en la empresa, mientras que el 50 % manifestaron que los problemas de la empresa lo sienten como si fuera de ellos, el 52.3% manifestaron que podrían adaptarse fácilmente a en otra empresa, así mismo, el 52.3% manifestaron que se sienten como de la familia en la empresa, el 46.59% de los colaboradores manifestaron que, trabajar en la empresa tiene un gran significado, el 53.41% revelaron que, sienten gran pertenencia a la empresa, el 53.4% manifestaron que sería muy difícil dejar a la empresa en ese momento, el 53.4% mencionaron que, muchas cosas de sus vidas serian afectados si abandonan el trabajo, el 56.8% revelaron que, en un futuro próximo seria costoso dejar el trabajo, el 50.0% manifestaron que, trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica, finalmente el 52,6 % de los colaboradores manifestaron que, permanecen en la empresa por falta de otras alternativas en donde trabajar. Se concluye que, la mayoría de los colaboradores trabajan por necesidad económica, ya que muchos manifestaron que laborar en la organización es por necesidad económica que tiene cada uno ellos, por otro lado se obtuvo resultados, que los colaboradores si tratan de identificarse con la empresa, dado que los trabajadores se sienten como de la familia, pertenecientes a ello y para ellos estar dentro de la organización va más allá de la necesidad económica.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1. Liderazgo carismático**

Guaraná (2021) comenta que el líder carismático es una persona que valora mucho la salud y las horas de sueño, esto conlleva a tener una buena salud mental, por lo que tiene una visión estratégica y planificada, de manera que puede dar prontas soluciones y tener mayor toma de decisiones, además de manejar bien su inteligencia emocional, lo que permite una mejor evolución para el desempeño de los trabajadores.

Según Orellana (2019) el liderazgo es una relación entre colaboradores y lideres de por medio está el afecto profundo del líder hacia su colaboradores quienes aprecian las creencias del líder obedeciendo libremente, si hay liderazgo el afecto es reciproco así mismo se sienten emocionalmente comprometidos con los objetivos de las empresas, dando al 100% de sus capacidades y contribuyendo al éxito de la misión, razón por la cual que los rasgos y conductas, proceso de influencias y condiciones favorecedoras son las clave del liderazgo carismático las cuales tomaremos como dimensiones en esta investigación.

## **Importancia del Liderazgo Carismático**

Para Reynaldos (2020) el liderazgo carismático debe ser representado por una persona con diversas cualidades que a su vez permitan ser ejemplo para los grupos de trabajo, siempre ser el punto de atención o que resalte respecto a los demás por lo que representa para su grupo. Por su parte, Wu et al. (2021) sostiene que el líder carismático conforme se presenten problemas irá solidificando su rol como tal, lo que es positivo para lograr los objetivos laborales y a su vez ser imagen representativa para su equipo de trabajo; sin embargo, ello puede generar una dependencia tanto profesional como emocional.

Según Track (2018) Puntualizando este tipo de liderazgo existen actitudes que ayudaran a identificar a un buen líder:

- Capacidad de persuasión.
- Motivador.
- Asume riesgos.
- Hace uso de medios innovadores y no convencionales.
- Es un visionario.
- Crea confianza.
- No se conforma con lo que tiene.
- Hace sacrificios por la organización.

Según School (2020) este tipo de liderazgo carismático es uno de los más importantes. Es aquella que reúne habilidades de una persona.

### **Las cualidades de un líder carismático.**

- Visión y articulación.
- Sensibilidad al entorno.
- Sensibilidad a las necesidades de los miembros.
- Toma el riesgo de forma personal.
- Desarrolla un comportamiento poco convencional.

**Aman la Vida:** estos lideres son apasionados e influyentes en el trabajo y con el equipo de personas que lo siguen.

**Valoran el Potencial de la Gente:** son aquellos que ayudan a tener una perspectiva más clara sobre el presente y futuro.

**Comparten sus Dones:** son aquellos que compartirán conocimiento para nuevas expectativas.

### **Perfiles del liderazgo carismático.**

Según Group (2019) este líder motiva al trabajador de la empresa en su conducta y habilidades.

- Visionario: Aquella que da miras hacia el futuro motivando al equipo de trabajo.
- Conector: Son aquellos que construyen relaciones personales y/o interpersonales positivas.
- Conductor: Son aquellos impulsores de los objetivos a los empleados de la organización.
- Ético: Es aquel modelo a seguir, las cosas correctas que hace para la empresa y con su equipo de trabajo.
- Entusiasta: Aquel que motiva de manera positiva para el logro del objetivo de la empresa y el trabajo en sí mismo.
- Experto: Es aquella experiencia con la que el líder obtiene durante toda su trayectoria de trabajo.

### **Ventajas del liderazgo carismático.**

El liderazgo cuenta con algunas ventajas:

- Los trabajadores sienten confianza para comunicar sus ideas.
- El líder motiva a los trabajadores para logren las metas a corto y mediano plazo.
- El líder se acomoda a los distintos cambios en el mercado.
- El líder nuevas ideas.

Los líderes son empáticos con los demás, facilita diferentes perspectivas de las mismas situaciones

### **Desventajas del liderazgo carismática.**

Con ello se considera las desventajas:

- Los trabajadores no consideran como una autoridad al líder.
- Este tipo de liderazgo no es muy útil con grandes empresas o grupos de trabajo.
- La motivación de los trabajadores no dura mucho con el líder, como lo sería con los incentivos monetarios o el crecimiento profesional.

### **Dimensiones del Liderazgo carismático**

#### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

Según Chacin de Mujica (2017) son aquel grupo de personas que realizan actividades en común, que están relacionadas en los objetivos para lograr con sus resultados.

Es trascendental poder estudiar la capacidad de aprender a trabajar en equipo, ya que ayudara a permanecer en el mercado.

**Indicador 1. Objetivos compartidos:** Según Chacin de Mujica (2017) son aquel grupo de personas que realizan actividades en común, que están relacionadas en los objetivos para lograr con sus resultados. Es trascendental poder estudiar la capacidad de aprender a trabajar en equipo, ya que ayudara a permanecer en el mercado.

**Indicador 2. Clima laboral agradable:** El desempeño con excelencia se relaciona principalmente con un clima laboral agradable excelencia en la atención al usuario se relaciona directamente con un clima laboral adecuado, dando como como respuesta a un colaborador satisfecho, viéndose el crecimiento enfocado en la realización de sus actividades (Carrión et al., 2021)

**Indicador 3. Buena comunicación:** Una buena comunicación consiste en el proceso de transmitir e intercambiar mensaje entre un emisor y receptor también se refiere al intercambio de palabras teniendo en claro el respeto ante las ideas y opiniones de cada uno, aprendiendo a escuchar y sobre todo compartir las ideas de otros individuos (Delgado, 2018)

## **Dimensión 2: Empatía**

Quienes tienen esta capacidad más desarrollada suelen ser los líderes orientados a tener información de sus trabajadores con el objetivo de comprender no solo las situaciones en las que se encuentran sino los sentimientos que les generan. De esa manera logran incrementar el rendimiento laboral, así como su satisfacción e identificación con su equipo de trabajo (Harvard Business Review Press, 2018).

Según Cavagneri (2019) Al comprender las emociones de nuestro entorno se pueden generar relaciones cada vez más significativas y gratificantes.

## **Dimensión 3: Entusiasmo**

Según Virginia (2018) estos líderes inspiran entusiasmo, ellos son seguidores por motivación. La Teoría del liderazgo Carismático menciona que el líder muestra un don, confianza.

**Indicador 1. Inspira confianza:** Está basado en la esperanza y creencia duradera de uno a otro individuo, organización o grupos en donde estes,

la confianza es más fuerte o débil de acuerdo con las acciones de los demás. El término también puede referirse a la sensación de seguridad que siente cada persona. Por otro lado, el término ha sido objeto de investigaciones sociales y psicológicas, por lo que su significado es más profundo y amplio de lo que se podría pensar. (Pérez, 2021)

**Indicador 2. Contagia entusiasmo:** Según Virginia, (2018) estos líderes inspiran entusiasmo, ellos son seguidores por motivación. La Teoría del liderazgo Carismático menciona que el líder muestra un don, confianza.

**Indicador 3. Programa de reconocimientos:** Morales (2022) El reconocimiento de programas o motivación de la personal indiscutiblemente influye en el rendimiento de los colaboradores. Por esa razón las organizaciones deben contar con planes de reconocimiento de acuerdo con la cultura de cada organización, donde puedan visualizar el esfuerzo y dedicación de cada colaborador motivando a seguir alcanzando las metas en base a los indicadores.

## **Variable 2. Rotación del personal**

Gratto y McConnell (2020) mencionaron que es el juego de roles entre los colaboradores competentes siempre que puedan sentirse a gusto dentro del ente (p,204)

Rodríguez Fernández, menciona que la Rotación de personal es el derecho con el que un ciudadano cuenta de buscar oportunidades y mejores fuentes de ingresos económicos o beneficios profesionales para desarrollar su estatus personal o profesional es algo propio del ser humano.

Además, Flores y Renwanz (2020) la rotación del personal describe a la suma de sujetos abandona su trabajo por cualquier motivo.

Los Contratos temporales puede asumir diversas formas y duraciones en función a las necesidades organizativas: pueden ser contratos temporales que satisfacen las necesidades de personal durante las temporadas altas, que son normalmente previstas por el empleador, o pueden ser los contratos que la empresa utiliza regularmente para ser más adaptables en caso de un cambio inesperado en el contexto. (Stefano, Bonet, & Camuffo, 2019)

Se puede dar dos tipos de rotación, potencial o real, la rotación potencial se refiere al deseo latente del trabajador de renunciar a su puesto de trabajo por determinados factores que le estén causando incomodidad o insatisfacción mientras la rotación real se da cuando

el trabajador deja de laborar en la empresa por decisión voluntaria o del empleador laboral (Alejo, 2020)

### **Ventajas**

- **Identificación de talentos:** La rotación de personal puede ayudar a identificar a los empleados con talento y potencial de liderazgo, lo que puede ser beneficioso para la empresa a largo plazo.
- **Reducción de costos:** La rotación de personal puede ayudar a reducir los costos de contratación y capacitación al permitir que los empleados existentes asuman nuevos roles y responsabilidades en lugar de contratar a nuevos empleados
- **Reducción del aburrimiento y la monotonía:** La rotación de personal puede ayudar a reducir el aburrimiento y la monotonía en el trabajo, lo que puede mejorar la moral y la satisfacción de los empleados.

### **Desventaja**

La rotación de personal puede tener varias desventajas para una empresa. En primer lugar, puede generar costos adicionales en términos de tiempo y dinero para reclutar y capacitar a nuevos empleados. Además, la rotación constante puede afectar negativamente la moral y la productividad de los empleados que permanecen en la empresa, ya que pueden sentirse inseguros en sus puestos de trabajo. También puede afectar la calidad del trabajo y la continuidad de los proyectos, ya que los nuevos empleados pueden tardar en adaptarse y aprender los procesos y procedimientos de la empresa. Por último, la rotación de personal puede afectar la reputación de la empresa, ya que puede ser vista como una señal de inestabilidad y falta de compromiso con los empleados.

### **Dimensiones de rotación del personal**

#### **Dimensión 1: Renuncia laboral**

Kiyosaki (2022) La renuncia es una decisión mediante la cual una persona se separa voluntariamente de su ámbito habitual de trabajo. Existen también situaciones en las que el empleado puede desvincularse de su trabajo, esto es, puede renunciar, pero formalmente se considera a sí mismo despedido, circunstancia que suele darse con cambios unilaterales en las condiciones de trabajo. En cualquier caso, la renuncia suele ser definida en función de una situación de incomodidad y disconformidad con el ámbito en el que se realiza un desempeño laboral.



## **Dimensión 2: Remuneración Salarial**

El salario, entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país. Además, en el estudio económico, los salarios adquieren una especial relevancia. Relevancia tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituyen una parte significativa de los costes de producción (Kiyosaki, 2022))

## **Dimensión 3: Mejores oportunidades**

Cuando hablamos de mejores oportunidades nos referimos que mercado profesional es cada vez más competitivo, los conocimientos técnicos son uno de los muchos factores que influyen en las oportunidades laborales. Los trabajadores van en busca de mejores oportunidades como el desenvolvimiento de sus cualidades, mejores cargos, salarios altos, etc. en Otras cualidades, como las habilidades profesionales, son bastante cotizadas por las empresas (Boetow, 2021)

**Indicador. Línea de carrera:** Pérez (2019) La línea de carrera en una organización reduce la rotación de los colaboradores, ya que ofrecen puestos superiores de acuerdo a sus capacidades y rendimientos. Según Alexandra Carranza (2018), la línea de carrera es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto.

### **2.3. Hipótesis**

En la tesis titulada: El liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. No se implantó hipótesis porque solo se mostró características de ambas variables.

Lerma (2022) mantiene que en las investigaciones descriptivas no es necesario de hipótesis, ya que su objetivo es describir y exponer el fenómeno que se investiga sin necesidad de profundizar en las razones de su ocurrencia.

## III. Metodología

### 3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

#### **Tipo**

Fue de tipo cuantitativa, Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) Mencionan que, la investigación de este tipo, buscan establecer grado de asociación con las variables del trabajo de investigación y probar hipótesis.

#### **Nivel**

La tesis fue de nivel descriptivo, ya que buscó explicar el grado y similitud que puedan existir con los conceptos del trabajo de investigación. Hernández – Sampieri y Mendoza (2018).

#### **Diseño**

Muñoz (2019) El diseño fue no experimental, porque se realizó tal cual se observa en el contexto ya que no se manipuló la variable en investigación; fue transversal porque se midió de una a más características en el momento que se escoge los datos de la población; finalmente fue correccional causal porque midió la relación entre ambas variables sin que el autor de la investigación controle ninguna de ellas.

### 3.2. Población

#### **Población**

Cohen y Gómez (2019) afirman que, la población es un conjunto de objetos o personas de quienes que se requiere información durante una investigación. La población estuvo constituida por los colaboradores de la Empresa Compex Perú S.A.C., Huaraz, 2024.

#### **Muestra**

Así mismo Cohen y Gómez (2019) afirman que, la muestra viene ser subconjuntos forma parte de la población o universo en el cual se llevara a cabo la investigación.

**Muestra:** Estuvo conformado por 4 trabajadores del área comercial de la Empresa Compex Perú S.A.C., Huaraz, 2024.

### 3.3. Operacionalización de la variable

Variables	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
Liderazgo carismático	El liderazgo carismático es un elemento vital dentro de las organizaciones para estimular y dirigir la energía de los trabajadores con el objetivo de cumplimiento de metas, liderazgo es el proceso que guía, influye y estimula a los colaboradores con el fin de conseguir las metas de la empresa. (Andriani Y Riquelme 2020).	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos compartidos</li> <li>• Clima organizacional agradable</li> <li>• Buena comunicación</li> </ul>	Likert	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 No conoce = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
		Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser solidarios</li> <li>• Comprensión a los sentimientos ajenos</li> <li>• Escucha activa</li> </ul>		
		Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira confianza</li> <li>• Contagia entusiasmo</li> <li>• Programas de reconocimiento</li> </ul>		
Rotación del personal	Trelles (2019), Menciona que la rotación del colaborador puede ser voluntario o forzado, por ende, se da una alta tasa de rotación, donde invierte la empresa y el personal en una nueva selección y postulación de trabajo, resultando afectado ambas partes ya que se invertirá tiempo y dinero en el entrenamiento o capacitación.	Renuncia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especificación de último día de trabajo.</li> <li>• Renuncia voluntario o involuntario.</li> <li>• Renuncia formal</li> </ul>		
		Remuneración salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago acorde al mercado</li> <li>• Sueldo mínimo vitalicio</li> <li>• Remuneración extra</li> </ul>		
		Mejores oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejores beneficios</li> <li>• Línea de carrera</li> <li>• Cargos importantes</li> </ul>		

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información**

#### **Técnica**

Salas (2020) la encuesta es una de las técnicas más usadas en los trabajos de investigación y/o tesis el cual se usa para recoger información ya sea características u opiniones, la estructura de la encuesta debe estar relacionado con el problema y objetivos, así mismo debe ser clara y garantizar a los participantes bajo la respuesta confidencial y utilizada únicamente para los fines necesarios del estudio. Por lo que, en la investigación se utilizó la técnica de encuesta para la recopilación de datos, aplicada a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C.

#### **Instrumento**

En esta investigación, se usó el instrumento del cuestionario, el cual conta de 18 ítems, 9 ítems de la variable: Liderazgo carismático y 9 ítems de la variable: rotación del personal; el cuestionario fue validado por 3 expertos con grado académico de maestría en administración. La fiabilidad de los cuestionarios se midió en base al coeficiente del alfa de Cronbach, obteniéndose 0.70 para la variable Liderazgo carismático, y 0.70 para la variable Rotación del personal, siendo buena la confiabilidad del instrumento para ambas variables.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario a los colaboradores de la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. Después de la aplicación de la encuesta, se procesó la información, para su análisis e interpretación en fase de resultados finalmente se usó programas como: MS Excel para la obtención de la confiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach, también se utilizó para la elaboración de tablas y figuras según las respuestas obtenidas del cuestionario; del mismo modo se utilizó el programa Word para la redacción de texto de toda la investigación. Asimismo, se utilizó el programa PDF para el envío del reporte de turnitin con un 25% máximo de similitud, y finalmente se utilizó el programa Power Point para la sustentación y defensa de la tesis.

### **3.6 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos aplicados al presente trabajo de investigación están en concordancia al Reglamento de Integridad Científica en la Investigación, aprobado por Consejo Universitario con Resolución 0676-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 28 de junio del 2024.

**Respeto y protección de los derechos de los intervinientes.** Bajo este aspecto se salvaguardó a los colaboradores de Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz,

2024. Se respetó su privacidad en tal sentido: no se consignaron sus datos como: apellidos, nombres, DNI y número personal, así mismo el cuestionario, consentimiento informado y no se realizó tomas fotográficas, sin la autorización, en caso de necesitarlo.

**Cuidado del medio ambiente.** En esta investigación se tuvo en cuenta este aspecto, consumiendo de manera responsable la energía eléctrica, se minimizó tiempo en el uso de la laptop.

**Libre participación por propia voluntad.** Este aspecto se dio a conocer, informando que es necesario su participación para la recopilación de datos, sin embargo, también informó que se podían retirar en cualquier momento si así lo hubiesen decidido.

**Beneficencia, no maleficencia.** Se les informó a los colaboradores que no tendrá ninguna repercusión, ya que el objetivo de recopilar datos es netamente académico.

**Integridad y honestidad.** Este aspecto ético fue tomado en cuenta durante toda la etapa de investigación; de tal forma, la recopilación de datos fue real, la información fue sacada de fuentes fiables respetando su autoría, los datos recopilados se procesaron de manera auténtico, sin ninguna alteración en base a la encuesta que se realizó.

**Justicia.** Este aspecto permitió realizar la investigación de manera equitativo, justo y cordial con los participantes. Así mismo se le brindó una copia de resultados a la organización.

#### IV. Resultados

**Respecto al objetivo específico 1.** Describir las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Tabla 1**

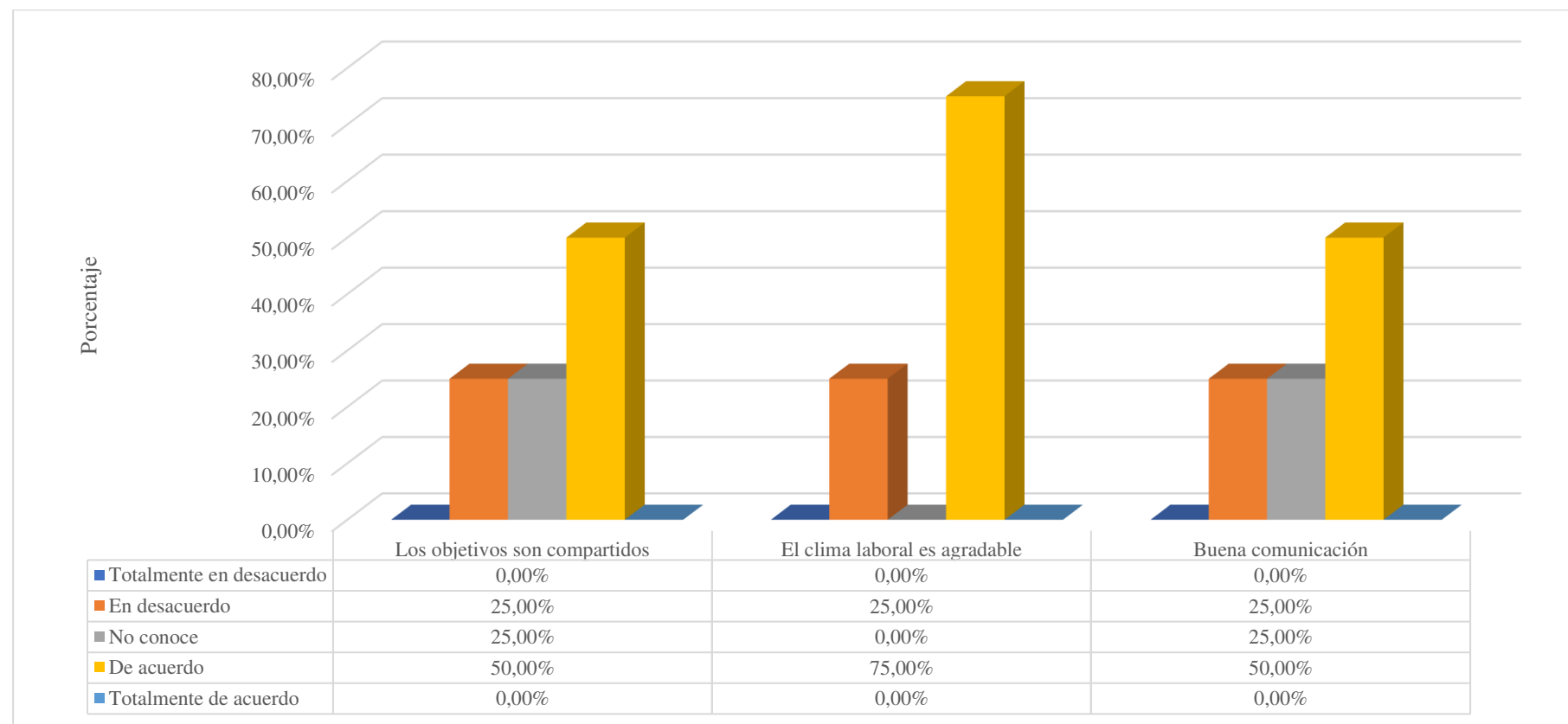
*Características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

Trabajo en equipo	N	%
<b>Los objetivos son compartidos</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	2	50.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>El clima laboral es agradable</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	0	0.00
De acuerdo	3	75.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>Buena comunicación</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	2	50.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Figura 1**

*Características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Respecto al objetivo específico 2.** Definir las características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Tabla 2**

*Características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

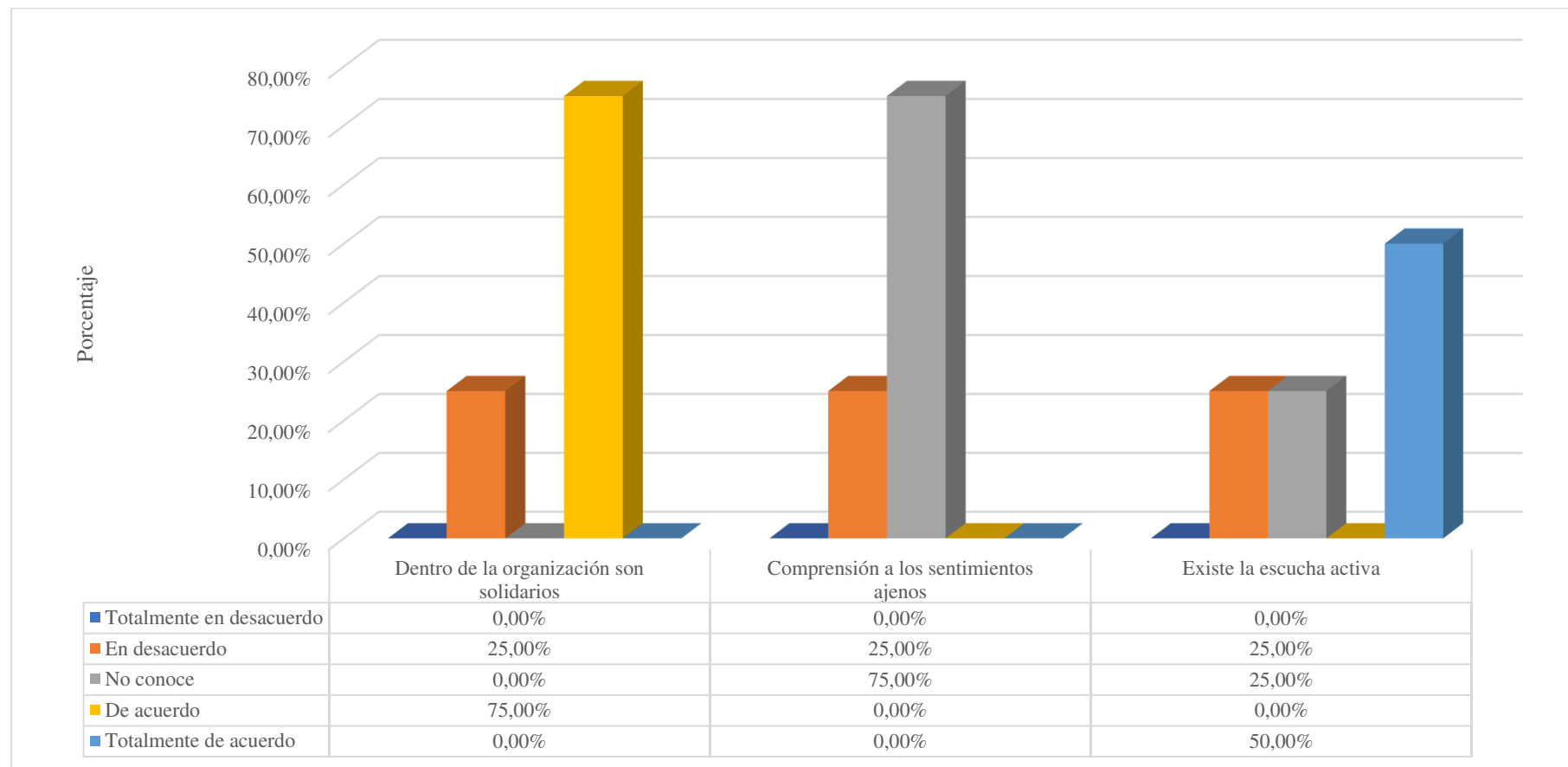
Empatía	N	%
<b>Dentro de la organización son solidarios</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	0	0.00
De acuerdo	3	75.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>Comprensión a los sentimientos ajenos</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	3	75.00
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>Existe la escucha activa</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	2	50.00
Total	4	100.00

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., en la ciudad de Huaraz, 2024.



**Figura 2**

*Características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Respecto al objetivo específico 3.** Identificar las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Tabla 3**

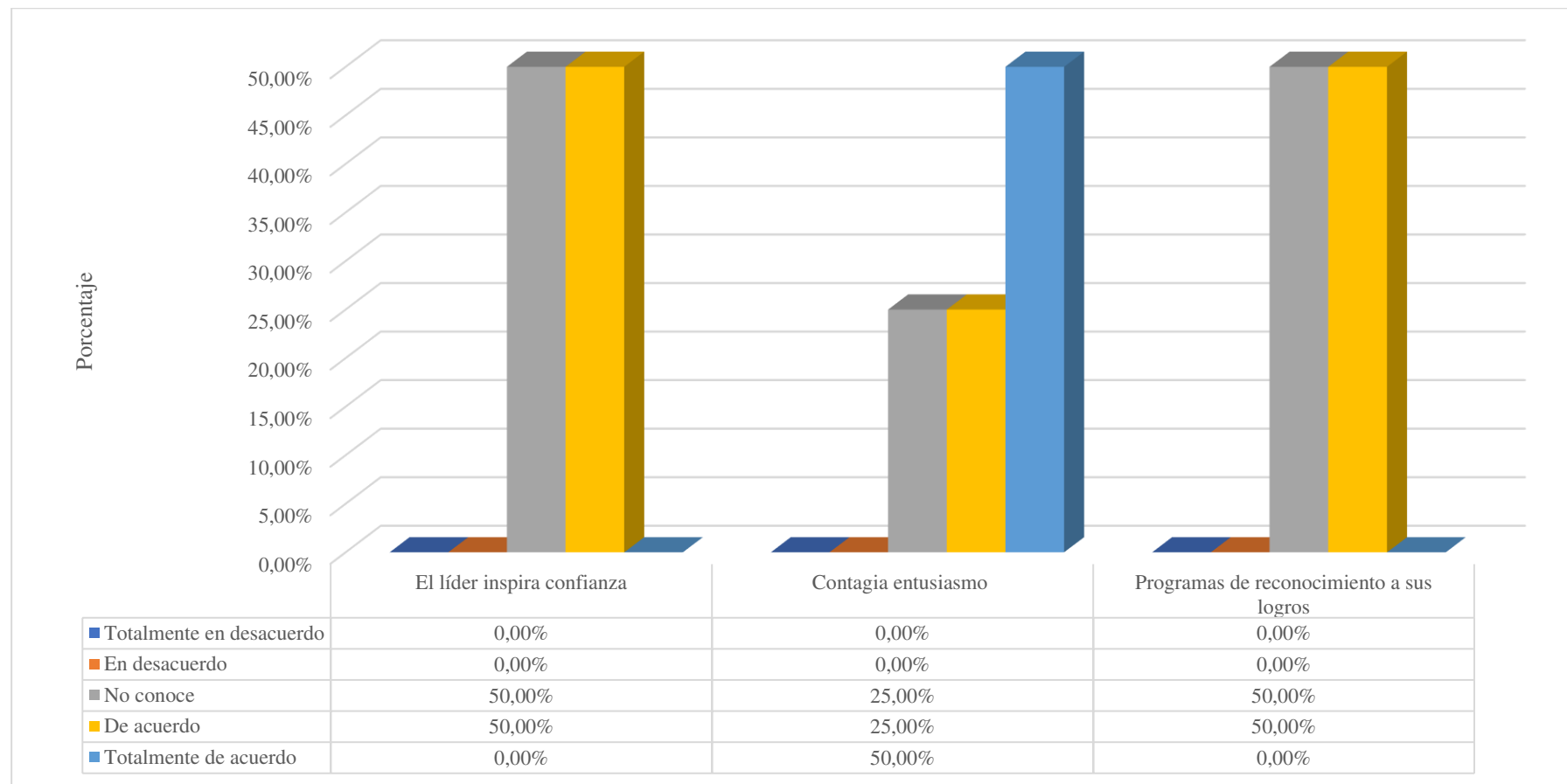
*Características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

Entusiasmo	N	%
<b>El líder inspira confianza</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	2	50.00
De acuerdo	2	50.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>Contagia entusiasmo</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	1	25.00
Totalmente de acuerdo	2	50.00
Total	4	100.00
<b>Programas de reconocimiento a sus logros</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	2	50.00
De acuerdo	2	50.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., en la ciudad de Huaraz, 2024

**Figura 3**

*Características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Respectivo al objetivo específico 4.** Describir las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Tabla 4**

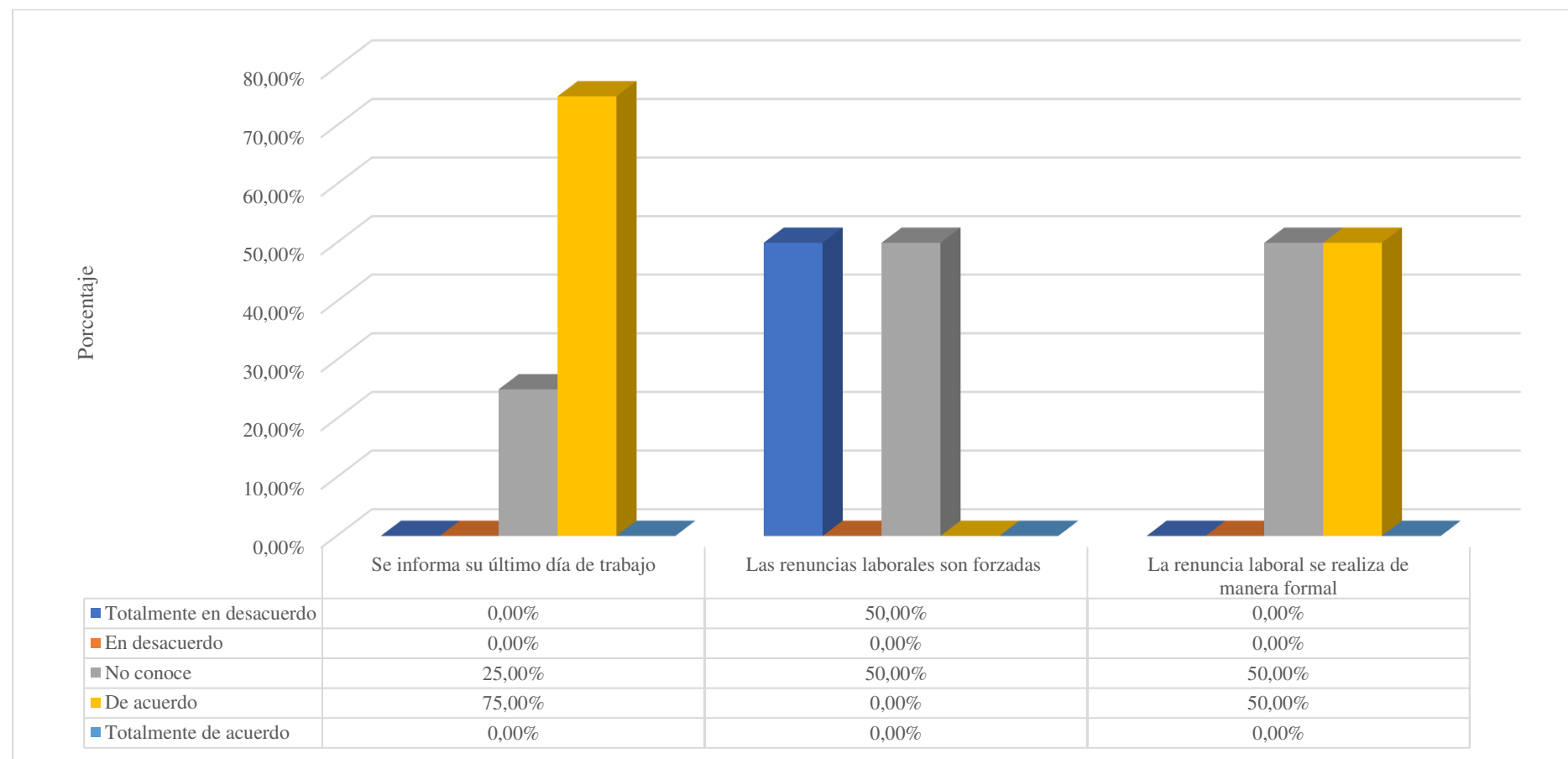
*Características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

Renuncia laboral	N	%
<b>Se informa su último día de trabajo</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	3	75.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>Las renunciaciones laborales son forzadas</b>		
Totalmente en desacuerdo	2	50.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	2	50.00
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00
<b>La renuncia laboral se realiza de manera formal</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	2	50.00
De acuerdo	2	50.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	4	100.00

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., en la ciudad de Huaraz, 2024

**Figura 4**

*Características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Respecto al objetivo específico 5.** Definir las características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Tabla 5**

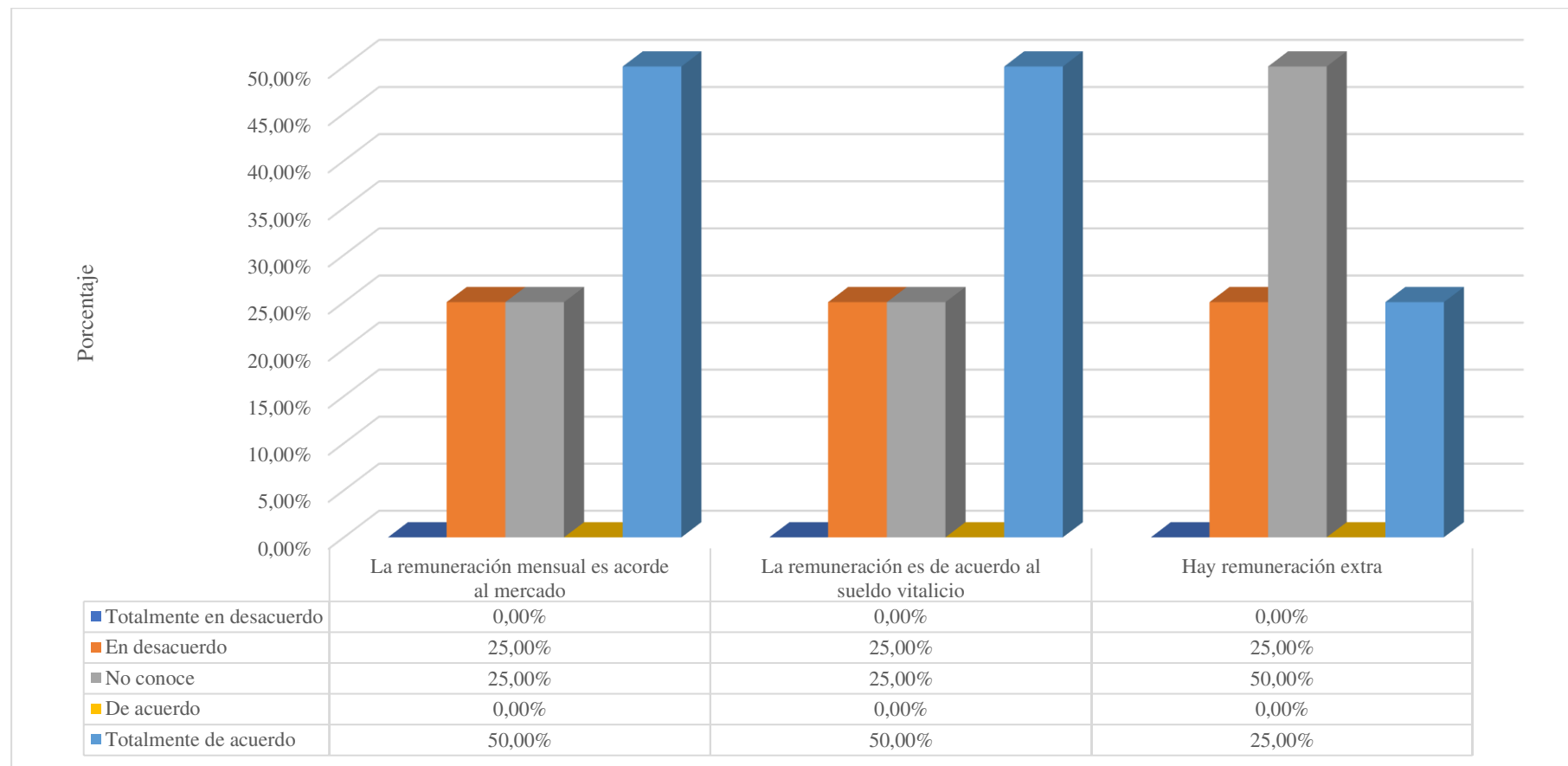
*Características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

Remuneración salarial	N	%
<b>La remuneración mensual es acorde al mercado</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	2	50.00
Total	4	100.00
<b>La remuneración es de acuerdo al sueldo vitalicio</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	1	25.00
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	2	50.00
Total	4	100.00
<b>Hay remuneración extra</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	25.00
No conoce	2	50.00
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	1	25.00
Total	4	100.00

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Figura 5**

*Características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Respecto al objetivo específico 6.** Identificar las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024

**Tabla 6**

*Características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

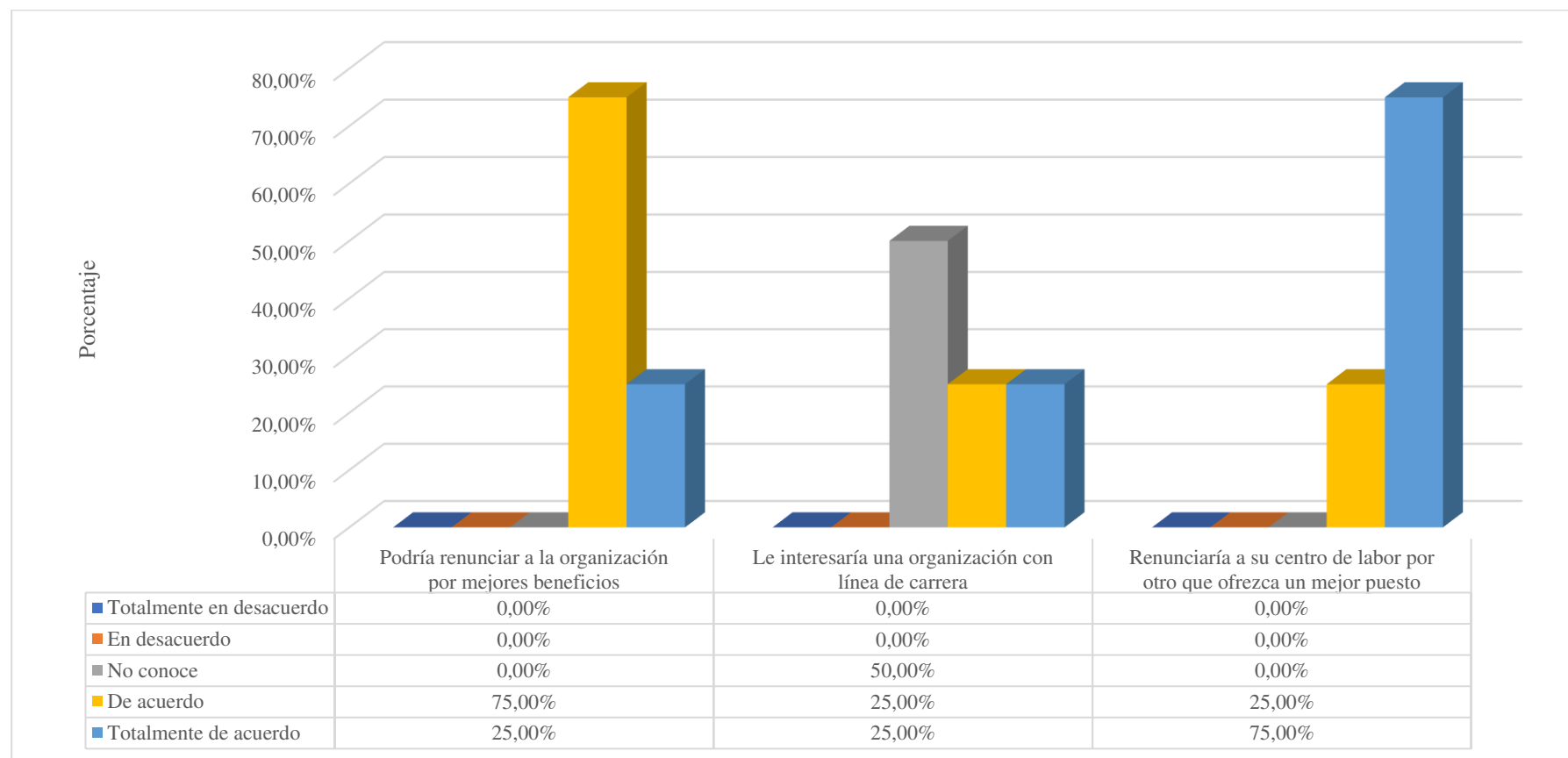
Mejores oportunidades	N	%
<b>Podría renunciar a la organización por mejores beneficios</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	0	0.00
De acuerdo	3	75.00
Totalmente de acuerdo	1	25.00
Total	4	100.00
<b>Le interesaría una organización con línea de carrera</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	2	50.00
De acuerdo	1	25.00
Totalmente de acuerdo	1	25.00
Total	4	100.00
<b>Renunciaría a su centro de labor por otro que ofrezca un mejor puesto</b>		
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
No conoce	0	0.00
De acuerdo	1	25.00
Totalmente de acuerdo	3	75.00
Total	4	100.00

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., en la ciudad de Huaraz, 2024



**Figura 6**

*Características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Respecto al objetivo específico 7.** Elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.

**Tabla 7**

*Propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.*

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Problemas encontrados</b>	<b>Causa</b>	<b>Consecuencias</b>	<b>Acciones de mejora</b>	<b>Responsables</b>	<b>Presupuesto</b>
Liderazgo carismático	Escucha activa	El 75.00% de los trabajadores indicaron que no conocen si su líder escucha y comprende las situaciones ajenas.	Falta de canales de comunicación efectiva: La empresa podría carecer de medios o espacios formales donde los empleados puedan expresarse o compartir sus preocupaciones y opiniones, lo que limita la interacción entre el líder y su equipo.	Bajo compromiso y motivación de los empleados: Si los trabajadores no se sienten escuchados ni comprendidos, es probable que disminuya su compromiso y motivación hacia la empresa, afectando su desempeño y calidad de trabajo.	Implementar reuniones periódicas de retroalimentación: Realizar encuentros regulares, como reuniones de equipo o sesiones de retroalimentación, donde los empleados puedan expresar sus ideas, inquietudes y necesidades, y el líder pueda practicar la escucha activa.	Gerente	S/. 100.00

					Estas reuniones deben enfocarse tanto en temas laborales como en el bienestar general de los empleados.		
			Estilo de liderazgo centrado en la tarea y no en las personas: El líder podría estar más enfocado en cumplir metas comerciales y operativas, dejando de lado la empatía o la escucha activa, lo cual afecta el vínculo con los empleados.	Incremento en la rotación de personal: La falta de comunicación y comprensión por parte del líder puede generar un ambiente laboral poco satisfactorio, lo que podría llevar a los empleados a buscar otras oportunidades donde se sientan más valorados.	Capacitar al líder en habilidades de comunicación y empatía: Invertir en cursos de capacitación para el líder en temas de comunicación efectiva, empatía y escucha activa, puede ayudarle a desarrollar una conexión más genuina y comprensiva con los empleados. Esto mejorará la percepción de que el líder realmente se interesa por ellos.	Gerente	S/. 200.00

			<p>Ausencia de capacitación en habilidades blandas: Es posible que el líder no haya recibido formación en habilidades como la comunicación empática, la escucha activa o la inteligencia emocional, lo cual afecta su capacidad para comprender y atender las necesidades personales y emocionales de los empleados.</p>	<p>Reducción de la productividad y aumento de errores: Un equipo desmotivado y que no se siente escuchado tiende a ser menos eficiente y a cometer más errores. La desconexión con el liderazgo puede traducirse en una falta de coordinación y mayor riesgo de fallos en la atención a clientes y en la calidad de servicio.</p>	<p>Crear un sistema de reconocimiento y bienestar laboral: Implementar políticas de reconocimiento que valoren los logros y esfuerzos de los empleados, además de un programa de bienestar que considere sus necesidades personales y profesionales. Esto puede incluir encuestas de satisfacción anónimas, buzones de sugerencias o actividades de integración que fortalezcan el ambiente laboral.</p>	Gerente	S/. 200.00
Inspira confianza	El 50.00% de los trabajadores	Falta de transparencia en la toma de		Bajo nivel de compromiso y lealtad: La falta de	Fomentar la transparencia en decisiones y	Gerente	Sin costo

		mencionaron que no conocen si en la organización su líder inspira confianza.	decisiones: Si el líder toma decisiones sin comunicar adecuadamente el porqué de sus acciones, los empleados pueden percibir una falta de transparencia, lo que erosiona la confianza en la autoridad y objetivos de la empresa.	confianza en el líder disminuye el compromiso de los empleados con la empresa y los hace menos propensos a invertir esfuerzo extra o a sentirse parte de la misión organizacional, afectando así la cohesión del equipo.	procesos: El líder debe comunicar las razones detrás de sus decisiones importantes y mantener a los empleados informados sobre la dirección de la empresa. Implementar reuniones periódicas donde se explique el estado de los proyectos, los objetivos alcanzados y los planes futuros ayudará a fortalecer la confianza.		
			Inconsistencia entre lo que se dice y lo que se hace: Cuando el líder no es coherente entre sus palabras y sus acciones, genera	Incremento en la rotación y dificultades para retener talento: La falta de confianza en el liderazgo crea un entorno laboral poco atractivo y	Demostrar coherencia y cumplimiento de compromisos: El líder debe asegurarse de cumplir con lo que promete y	Gerente	Sin costo

			<p>confusión y desconfianza en su equipo. Esto puede incluir promesas incumplidas, cambios repentinos de rumbo o actitudes contradictorias.</p>	<p>puede llevar a los empleados a buscar oportunidades en otras empresas donde sientan que los líderes son confiables y el ambiente más estable.</p>	<p>mantener la coherencia entre sus palabras y acciones. Establecer metas realistas y alcanzables, y mostrar compromiso en apoyar a los empleados en su logro, reforzará la confianza en su liderazgo.</p>		
			<p>Poca accesibilidad o interacción con el equipo: Si el líder es poco accesible o se muestra distante, los empleados pueden sentir que no tienen la oportunidad de conocerlo y, por ende, no logran desarrollar confianza. Esto puede deberse a</p>	<p>Disminución en la productividad y colaboración: Sin confianza en el líder, los empleados pueden ser menos propensos a trabajar de manera colaborativa y a compartir ideas o problemáticas, ya que pueden temer que sus opiniones sean ignoradas o que las decisiones no se comuniquen</p>	<p>Realizar actividades de integración y comunicación abierta: Organizar actividades de equipo e implementar una política de puertas abiertas ayudará a mejorar la accesibilidad y cercanía del líder. Encuentros informales o de equipo, donde el</p>	Gerente	S/. 100.00

			una falta de comunicación regular o a una ausencia de interacción informal que humanice al líder.	correctamente. Esto impacta negativamente en la productividad y en la calidad del servicio al cliente.	líder participe activamente y escuche a los empleados, permitirá que se sientan más cómodos y perciban al líder como una figura cercana y confiable.		
	Programas de reconocimiento	El 50.00% de los trabajadores afirmaron que no conocen si en su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros.	Falta de comunicación sobre programas de reconocimiento: La empresa puede tener algunos métodos o prácticas informales de reconocimiento, pero si no se comunican claramente a todos los empleados, estos no serán visibles y	Disminución en la motivación y satisfacción laboral: La falta de reconocimiento puede hacer que los empleados sientan que su esfuerzo no es valorado, lo cual disminuye su motivación y satisfacción con el trabajo. Esto puede generar una percepción de que su trabajo no tiene impacto o	Establecer un programa de reconocimiento claro y accesible: Desarrollar un programa formal de reconocimiento que incluya diferentes tipos de logros, desde el cumplimiento de metas hasta el esfuerzo adicional. Este programa debe ser comunicado de manera clara y accesible a todos los empleados,	Gerente	S/. 100.00

			pueden pasar desapercibidos.	importancia para la empresa.	por ejemplo, a través de un correo electrónico o reuniones de equipo.		
			Ausencia de una política formal de reconocimiento: Al ser una microempresa, puede que aún no se hayan formalizado programas de reconocimiento específicos. La falta de estructura en este aspecto puede llevar a que el reconocimiento ocurra de manera esporádica o solo ante logros muy significativos, lo cual limita su impacto.	Aumento en la rotación de personal: Cuando los empleados no reciben reconocimiento, es probable que busquen oportunidades en otros lugares donde se sientan más valorados. Esto puede ser especialmente perjudicial para una microempresa, donde la pérdida de talento puede afectar seriamente el rendimiento.	Implementar reconocimientos regulares en reuniones de equipo: En cada reunión de equipo, el líder puede dedicar unos minutos a reconocer el esfuerzo y los logros individuales o grupales. Estos reconocimientos no necesariamente deben ser monetarios; pueden ser menciones públicas, cartas de agradecimiento o reconocimientos simbólicos, lo cual ayuda a	Gerente	S/. 100.00



					construir un ambiente positivo y de apoyo.		
			Enfoque exclusivo en resultados y metas comerciales: Si el liderazgo está demasiado enfocado en la productividad y los resultados, es posible que no priorice los esfuerzos de reconocimiento de manera regular, olvidando la importancia de reconocer los logros individuales y grupales.	Bajo compromiso y sentido de pertenencia: Si los empleados no sienten que sus logros son reconocidos, es menos probable que desarrollen un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Esto afecta negativamente el clima laboral y la cohesión del equipo, disminuyendo la colaboración y la disposición a esforzarse más allá de lo mínimo necesario.	Crear un canal de retroalimentación y sugerencias para los empleados: Implementar un sistema de retroalimentación (como un buzón de sugerencias o reuniones periódicas) permite a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el reconocimiento en la empresa. Escuchar a los empleados y ajustar el programa de reconocimiento en base a sus sugerencias no solo mejora el ambiente laboral,	Gerente	S/. 200.00

					sino que también fortalece la confianza y el sentido de pertenencia.		
Rotación del personal	Renuncia voluntario o involuntario	El 50.00% de los trabajadores afirmaron que están totalmente en desacuerdo que, dentro de su organización, las renuncias laborales son forzadas.	Falta de comunicación clara sobre la política de desvinculación: La ausencia de una política de desvinculación clara y bien comunicada puede llevar a que los empleados interpreten ciertas renuncias como forzadas o sospechen de falta de transparencia, aunque estas hayan ocurrido por mutuo acuerdo.	Clima laboral de incertidumbre y desconfianza: La percepción de renuncias forzadas genera temor e incertidumbre entre los empleados, quienes pueden temer que ellos mismos o sus compañeros se vean obligados a dejar la empresa de manera abrupta, lo cual reduce la confianza y seguridad en el entorno laboral.	Establecer y comunicar una política de desvinculación justa y transparente: Desarrollar una política formal de desvinculación que detalle los procedimientos y criterios utilizados en caso de problemas de rendimiento o conflictos laborales, asegurando que cualquier salida se dé de manera respetuosa y justificada. Esta política debe ser comunicada a todos los	Gerente y colaboradores	S/. 100.00

					empleados para evitar confusiones y malentendidos.		
			Ambiente laboral poco estable o con presión alta: En algunos casos, la cultura organizacional puede tener una alta carga de presión y exigencia, lo cual lleva a los empleados a percibir que algunos compañeros fueron obligados a renunciar debido al estrés o a la dificultad para cumplir con expectativas poco realistas.	Reducción del compromiso y lealtad hacia la empresa: Los empleados que sienten que no se respetan las decisiones de permanencia laboral tienden a perder compromiso y lealtad hacia la organización. Esto puede afectar su disposición a trabajar en equipo o a contribuir proactivamente, ya que pueden sentir que su estabilidad laboral es vulnerable.	Fortalecer la cultura de comunicación y apoyo laboral: Crear un entorno donde los empleados puedan expresar libremente sus preocupaciones y recibir apoyo en sus áreas de mejora puede disminuir la percepción de renuncias forzadas. Esto incluye ofrecer retroalimentación constante, establecer reuniones de revisión de desempeño y promover un liderazgo accesible que	Gerente y colaboradores	S/. 100.00

					resuelva dudas y temores respecto a la permanencia laboral.		
			Falta de procesos formales en la gestión de conflictos y rendimiento: En una microempresa, puede ser que no existan procedimientos claros para abordar problemas de rendimiento o conflictos laborales. Sin un proceso estructurado, las personas pueden percibir que ciertos empleados son forzados a renunciar en lugar de recibir oportunidades de	Aumento en la rotación de personal: La percepción de que las renuncias pueden ser forzadas podría motivar a los empleados a considerar otras oportunidades de empleo, temiendo que en cualquier momento podrían ser forzados a salir. Esto genera una rotación de personal más alta, lo cual afecta negativamente a la microempresa, especialmente en sectores de tecnología donde la retención de talento es crítica.	Implementar un proceso de salida respetuoso y participativo: En caso de que un empleado decida renunciar, es fundamental llevar a cabo entrevistas de salida para comprender las razones y recibir retroalimentación. Además, debe garantizarse que las renuncias sean por decisión del empleado y que se respeten sus derechos, realizando todo el proceso de manera transparente.	Gerente y colaboradores	S/. 100.00

			mejora o retroalimentación.				
	Renuncia formal	El 50.00% de los trabajadores mencionan que, en la empresa, la renuncia laboral, se realiza de manera formal.	Existencia de políticas y procedimientos estructurados para la renuncia: La empresa probablemente cuenta con un proceso formalizado y documentado para gestionar las renuncias, lo cual incluye notificación por escrito, entrevistas de salida y revisión de beneficios.	Percepción positiva de transparencia y profesionalismo: La formalización de las renuncias ayuda a que los empleados perciban la empresa como transparente y profesional, lo cual fortalece la confianza en la organización y genera un ambiente laboral más respetuoso y estructurado.	Implementar entrevistas de salida para recopilar retroalimentación: Aprovechar la formalización de la renuncia para realizar entrevistas de salida, donde los empleados puedan expresar sus motivos de renuncia y sugerencias para mejorar el ambiente laboral. Esta retroalimentación puede ser valiosa para identificar áreas de mejora en la gestión y clima organizacional.	Gerente y colaboradores	S/. 200.00

			<p>Compromiso de la empresa con las regulaciones laborales: La empresa puede estar comprometida con el cumplimiento de las normas legales laborales, por lo que se asegura de realizar la renuncia de manera formal para evitar conflictos legales o laborales y proteger tanto a los empleados como a la empresa misma.</p>	<p>Reducción de conflictos o malentendidos en el proceso de salida: Al realizar las renuncias de manera formal, se reduce la posibilidad de malentendidos o conflictos relacionados con beneficios, liquidaciones o acuerdos, ya que todo se gestiona de manera documentada y bajo criterios establecidos.</p>	<p>Reforzar la comunicación del proceso de renuncia: Asegurarse de que todos los empleados conozcan los pasos del proceso de renuncia formal y de que se sientan cómodos con los mismos. Esto se puede hacer mediante reuniones de orientación o material escrito que explique el procedimiento de manera clara, lo cual evitará confusiones en el futuro y mejorará la transparencia organizacional.</p>	Gerente y colaboradores	S/. 100.00
			<p>Valorización de la imagen corporativa y profesionalismo:</p>	<p>Incremento en la satisfacción y fidelidad de los empleados: La</p>	<p>Asegurar el trato respetuoso y humano durante todo el proceso:</p>	Gerente y colaboradores	S/. 200.00

			La formalización del proceso de renuncia ayuda a mantener una buena reputación y profesionalismo, lo cual puede ser una estrategia para reforzar una imagen positiva de la empresa tanto interna como externamente, transmitiendo seriedad en sus prácticas laborales.	formalidad en el proceso de salida contribuye a una experiencia de trabajo completa y profesional, que puede llevar a los empleados a sentirse bien tratados y respetados, incluso si deciden dejar la empresa.	Aunque la renuncia se gestione de manera formal, es importante que el proceso mantenga un enfoque humano. Asegurarse de que el personal de recursos humanos o el líder directo del empleado mantengan una comunicación empática y de apoyo durante el proceso de salida, reafirma el respeto y profesionalismo de la empresa y contribuye a una buena imagen.		
Remuneración extra	El 50.00% de los trabajadores mencionan que, no conocen si en su	Falta de comunicación sobre políticas de compensación: La empresa puede no haber comunicado claramente a los	Baja motivación y satisfacción laboral: La falta de claridad sobre la existencia de remuneración extra puede reducir la motivación de los	Establecer y comunicar un sistema de incentivos accesible y claro: Crear un programa de	Gerente y colaboradores	S/. 100.00	

		<p>organización hay remuneración extra.</p>	<p>empleados los detalles sobre posibles remuneraciones adicionales, como bonos, horas extras o incentivos por desempeño. Esta falta de información genera dudas y la percepción de que no existe ningún beneficio adicional al salario base.</p>	<p>empleados, ya que estos pueden sentir que su esfuerzo no es reconocido económicamente. Esto puede llevar a una percepción de que sus logros no son valorados de manera tangible.</p>	<p>incentivos, aunque sea sencillo, que reconozca logros o el cumplimiento de metas específicas, como bonos trimestrales o premios por desempeño. Este programa debe ser comunicado formalmente a todos los empleados para que comprendan las oportunidades de remuneración extra y las condiciones para acceder a ellas.</p>		
			<p>Ausencia de un sistema formal de incentivos: Al ser una microempresa, es posible que aún no se haya implementado un sistema</p>	<p>Dificultad para retener y atraer talento: Si los empleados no ven la posibilidad de recibir una compensación adicional, pueden buscar</p>	<p>Ofrecer alternativas no monetarias de reconocimiento: Si el presupuesto no permite remuneraciones adicionales regulares, se</p>	<p>Gerente y colaboradores</p>	<p>S/. 100.00</p>



			<p>estructurado para otorgar remuneraciones extra, como bonos de productividad o reconocimiento de logros, lo que deja a los empleados sin una expectativa clara sobre posibles beneficios adicionales.</p>	<p>oportunidades laborales en empresas donde sí existan políticas claras de incentivos. Esto impacta negativamente en la capacidad de la microempresa para retener y atraer talento, especialmente en el competitivo sector de tecnología y telecomunicaciones.</p>	<p>pueden implementar otras formas de reconocimiento, como días libres adicionales, horarios flexibles, o incluso certificados de reconocimiento. Estas alternativas pueden motivar a los empleados y fortalecer su compromiso sin implicar grandes costos.</p>		
			<p>Limitaciones presupuestarias: La microempresa podría estar enfrentando restricciones financieras, lo cual limita su capacidad de ofrecer remuneraciones extra. Sin embargo, al no</p>	<p>Disminución en el rendimiento y compromiso: La percepción de que no hay remuneraciones extra puede reducir el compromiso de los empleados y hacer que se limiten a cumplir solo con sus responsabilidades</p>	<p>Realizar reuniones informativas sobre la estructura de compensación: Programar reuniones periódicas o sesiones informativas donde se explique a los empleados el esquema de</p>	<p>Gerente y colaboradores</p>	<p>S/. 200.00</p>

			comunicar esta situación de manera abierta, los empleados pueden desconocer la razón por la que no se ofrecen compensaciones adicionales.	mínimas. Sin incentivos claros, es menos probable que los empleados hagan un esfuerzo adicional o participen activamente en iniciativas de mejora o innovación.	compensación y se brinde transparencia sobre las posibilidades de remuneración extra. En caso de que no haya bonificaciones actualmente, también se puede comunicar abiertamente la situación financiera y explorar, junto con los empleados, qué tipo de incentivos podrían implementarse en el futuro.		
	Línea de carrera	El 50.00% de los trabajadores afirman que, no conocen una organización en donde	Falta de políticas formales de desarrollo profesional: Es posible que, al ser una microempresa, no exista un plan	Baja motivación y compromiso de los empleados: La falta de claridad sobre una línea de carrera puede reducir la motivación de los empleados, quienes	Desarrollar y comunicar un plan de desarrollo profesional adaptado al tamaño de la empresa: Aunque sea una	Gerente y colaboradores	S/. 100.00

		ofrecen línea de carrera.	formal de desarrollo o línea de carrera para los empleados, lo cual deja sin claridad sobre las oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la organización.	pueden sentir que su desarrollo profesional es limitado dentro de la empresa. Esto puede llevar a un menor compromiso y disposición para asumir nuevas responsabilidades.	microempresa, es posible diseñar un plan de desarrollo profesional que permita a los empleados adquirir nuevas habilidades y asumir más responsabilidades. Este plan puede incluir oportunidades para aprender nuevas competencias técnicas, liderar proyectos pequeños o asistir a capacitaciones. Es importante comunicar estas oportunidades de manera clara para que los empleados sepan que tienen opciones de crecimiento.		
			Escasa comunicación	Alta rotación de personal: Los	Ofrecer programas de	Gerente y colaboradores	S/. 200.00

			<p>sobre oportunidades de crecimiento: Aunque haya posibilidades informales de crecimiento, como el acceso a nuevas responsabilidades o roles, es posible que la empresa no comunique claramente estas oportunidades.</p>	<p>empleados, especialmente aquellos con ambiciones de crecimiento, pueden buscar oportunidades en otras organizaciones que sí ofrezcan un plan de desarrollo profesional claro. Esto aumenta la rotación de personal, afectando la estabilidad y continuidad de la empresa.</p>	<p>capacitación y desarrollo de habilidades: Implementar programas de capacitación o proporcionar acceso a cursos y talleres, especialmente en áreas relevantes como tecnología, ventas y liderazgo, ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades. Esto puede compensar la falta de una estructura jerárquica compleja y demuestra que la empresa valora su desarrollo profesional.</p>		
			<p>Limitaciones en el tamaño y estructura de la empresa: Al ser</p>	<p>Dificultad para atraer talento competitivo: En un sector como el de</p>	<p>Establecer un sistema de reconocimiento para promover el</p>	<p>Gerente y colaboradores</p>	<p>S/. 100.00</p>

			<p>una microempresa, la estructura organizacional puede ser limitada, con pocos niveles jerárquicos o posiciones disponibles para promociones. Esto reduce la posibilidad de ofrecer una trayectoria de carrera clara y estructurada, lo cual puede llevar a los empleados a percibir que no hay un camino de crecimiento profesional.</p>	<p>cómputo y telecomunicaciones, donde la competencia por talento es alta, la falta de una línea de carrera dificulta la capacidad de la empresa para atraer candidatos calificados. Los profesionales tienden a preferir empresas donde tengan oportunidades de crecimiento y desarrollo de habilidades.</p>	<p>crecimiento interno: Implementar un sistema que reconozca a los empleados que demuestran habilidades, responsabilidad y compromiso, y que les permita acceder a beneficios o responsabilidades adicionales dentro de la empresa. Este sistema puede incluir la posibilidad de asumir funciones de liderazgo en proyectos, mentoría de nuevos empleados o la oportunidad de participar en decisiones estratégicas.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

## V. Discusión

### **Objetivo específico 1. Describir las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

**En la organización los objetivos se comparten.** El 50 % de los colaboradores indicaron que si comparten los objetivos de la organización, el cual contrasta con el resultado de la investigación de Cruz (2020) quien obtuvo como resultado en su investigación de Trabajo en equipo del Personal Asistencial en el Centro De Salud Peralvillo 2020, quien manifestó que el 90 % de los colaboradores mencionaron que en la entidad los objetivos son compartidos. Esto está fundamentado en base a Según Chaci de Mujica, (2017) son aquel grupo de personas que realizan actividades en común, que están relacionadas en los objetivos para lograr con sus resultados. Es transcendental poder estudiar la capacidad de aprender a trabajar en equipo, ya que ayudara a permanecer en el mercado. Por lo tanto, en una microempresa dedicada a la venta de accesorios de computación y telecomunicaciones, la figura de un líder carismático es crucial para establecer objetivos compartidos y fomentar un ambiente de colaboración que inspire a todos los miembros del equipo. Este tipo de liderazgo permite que los empleados se sientan identificados y comprometidos con la visión y misión de la empresa, ya que el líder actúa como un modelo a seguir que impulsa tanto la productividad como la cohesión. La importancia de estos objetivos compartidos radica en que brindan una guía clara para las actividades diarias, al mismo tiempo que alinean los esfuerzos individuales con las metas organizacionales, creando un sentido de propósito común. Además, el líder carismático motiva a su equipo a alcanzar el máximo potencial, no solo mediante palabras inspiradoras, sino también con acciones que demuestran compromiso y confianza en las capacidades de cada persona. En consecuencia, este enfoque logra no solo un incremento en el desempeño, sino también en la satisfacción y retención del personal, factores esenciales para el crecimiento y estabilidad de una microempresa en un mercado competitivo.

**El clima laboral es agradable:** El 75 % de los colaboradores señalaron que están de acuerdo que existe el clima laboral agradable, el cual coincide con el resultado de Alfaro (2020) en su tesis titulado Liderazgo y su influencia en la calidad de servicio prestado a los usuarios de la unidad de gestión aeroportuaria local de coronel portillo, región Ucayali, 2020, donde obtuvo como resultado que el 73% de los colaboradores afirmaron que hay buen clima laboral, por otro lado contrasta con la investigación de Alvarado (2023) en su tesis titulado Propuesta De Mejora Del Trabajo En Equipo Para La Gestión De Calidad En La Empresa

*Talma Servicios Aeroportuarios S.A. Estación Pucallpa, 2023.* donde el 53,33% de los colaboradores señalaron que siempre hay un buen clima laboral. Se fundamenta con el desempeño con excelencia se relaciona principalmente con un clima laboral agradable excelencia en la atención al usuario se relaciona directamente con un clima laboral adecuado, dando como como respuesta a un colaborador satisfecho, viéndose el crecimiento enfocado en la realización de sus actividades (Carrión et al., 2021). Por lo que, crear un clima organizacional agradable es esencial para cualquier microempresa, pues genera un ambiente donde los empleados pueden desarrollar su potencial en un contexto armonioso. Además, ayuda a reducir el estrés y mejora la motivación. Un líder carismático promueve la convivencia sana y establece relaciones de confianza. Así, los colaboradores se sienten valorados, lo que incrementa su compromiso. También, fomenta la colaboración y permite que todos se sientan parte del equipo, lo que aumenta la cohesión. Finalmente, un clima agradable contribuye a retener el talento y a mejorar la imagen de la empresa.

**Buena comunicación de jefe a colaborador:** El 50 % de los colaboradores señalaron que están de acuerdo que existe buena comunicación de jefe a colaborador, el cual contrasta con el resultado de la investigación de Cruz (2020) quien obtuvo como resultado en su investigación de Trabajo en equipo del Personal Asistencial en el Centro De Salud Peralvillo 2020, quien manifiesto que el 73 % de los colaboradores mencionaron que en la entidad hay buena comunicación. Esto está fundamentado en base a Delgado (2018) Una buena comunicación consiste en el proceso de transmitir e intercambiar mensaje entre un emisor y receptor también se refiere al intercambio de palabras teniendo en claro el respeto ante las ideas y opiniones de cada uno, aprendiendo a escuchar y sobre todo compartir las ideas de otros individuos. Por tanto, la buena comunicación es clave en una microempresa, ya que facilita la coordinación entre las diferentes áreas, optimizando los procesos y evitando errores. Conectando con cada miembro del equipo de manera transparente y frecuente, un líder carismático asegura que todos estén alineados con los objetivos de la empresa. Además, genera un flujo de información claro, donde cada miembro se siente libre para expresar ideas y dudas. Esto promueve la confianza mutua, pues un equipo que se comunica bien suele ser más productivo y menos propenso a conflictos. En consecuencia, la comunicación clara refuerza la cohesión y fortalece la cultura organizacional.

**Objetivo específico 2. Definir las características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

**Son solidarios:** El 75 % de los colaboradores manifestaron que en la organización hay solidaridad, el cual se asemeja a la investigación de Ramírez (2022) en su tesis titulado *Calidad De Servicio De Las Mypes, Sector Comercio, Rubro Farmacia: Caso Cruz De Chalpón En Corrales – Tumbes, Año 2022*. En el cual obtuvo como resultado que el 72 % de los encuestados respondieron que en la farmacia son solidarios. Por lo que, la solidaridad en el equipo refuerza la unión y genera un ambiente en el que todos están dispuestos a ayudarse mutuamente. En una microempresa, es fundamental porque permite que los colaboradores se sientan apoyados en sus funciones y que todos se orienten hacia los objetivos comunes. Un líder carismático inspira esta solidaridad al ser un ejemplo de apoyo y empatía. Esto crea un sentido de pertenencia y reduce la competitividad interna, permitiendo que el equipo crezca unido. También, la solidaridad favorece la resolución de problemas en conjunto, lo cual es clave para enfrentar retos en un mercado dinámico.

**Hay comprensión a los sentimientos ajenos:** El 75 % de los colaboradores señalaron que están de acuerdo que existe la comprensión a los sentimientos ajenos, el cual contrasta con la investigación de Lara (2019) quien obtuvo como resultado en su trabajo de investigación titulado *Gestión de Calidad en la empresa COORIS en la ciudad de Ayacucho, Año 2019*, que el 56 % manifestaron que en su organización no hacen caso a las situaciones ajenas. Por tanto, mostrar comprensión hacia los sentimientos ajenos es una forma de fortalecer las relaciones dentro del equipo. En una microempresa, un líder carismático que demuestra empatía fomenta un ambiente inclusivo y respetuoso. Esto permite que los colaboradores se sientan escuchados y entendidos, lo cual eleva su moral. Además, la comprensión mutua facilita la gestión de conflictos y mejora la dinámica grupal. Así, los empleados estarán más dispuestos a colaborar y aportar, lo que impacta positivamente en la productividad. La empatía, en última instancia, crea un equipo cohesionado y alineado.

**Escucha activa:** El 50 % de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo que existe la escucha activa, en el cual hay similitud con la investigación de Parra (2020) en su tesis titulada *Impacto de la calidad de servicio en la satisfacción del cliente en las empresas aeroportuarias en el canal tradicional de la ciudad de la Paz en el año 2021*, quien manifiesta que el 57.1% de encuestados respondieron que siempre hay escucha activa. Por lo que, la escucha activa es una habilidad que permite entender las necesidades y preocupaciones de los colaboradores de manera genuina. Un líder carismático que practica



la escucha activa mejora la calidad de la comunicación en la microempresa. Así, los empleados sienten que sus ideas y opiniones son valoradas, lo que fortalece la confianza. Además, la escucha activa permite detectar posibles problemas antes de que escalen y ofrece la oportunidad de brindar apoyo personalizado. Esto promueve un ambiente inclusivo y genera un sentido de respeto en el equipo, mejorando tanto la productividad como el compromiso.

**Objetivo específico 3. Identificar las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

**El líder inspira confianza:** El 50 % de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo que el líder inspira confianza, el cual contrasta con el resultado de la investigación de Cruz (2020) quien obtuvo como resultado en su investigación de *Trabajo en equipo del Personal Asistencial en el Centro De Salud Peralvillo 2020*, quien manifestó que el 63 % de los encuestados mencionaron que en la entidad hay confianza. Esto está fundamentado en el concepto: La confianza está basado en la esperanza y creencia duradera de uno a otro individuo, organización o grupos en donde estes, la confianza es más fuerte o débil de acuerdo con las acciones de los demás. El término también puede referirse a la sensación de seguridad que siente cada persona. Por otro lado, el término ha sido objeto de investigaciones sociales y psicológicas, por lo que su significado es más profundo y amplio de lo que se podría pensar. (Pérez, 2021). Por tanto, inspirar confianza es esencial para que el equipo se sienta seguro y motivado. Un líder carismático en una microempresa proyecta autenticidad, mostrando coherencia entre sus palabras y acciones. Esto genera un ambiente de seguridad, donde los colaboradores se atreven a tomar iniciativas y asumir responsabilidades. Además, la confianza inspirada facilita la toma de decisiones en equipo y reduce el temor al error. Asimismo, cuando el equipo confía en su líder, la cohesión y el compromiso crecen. La confianza es, sin duda, un factor clave para la estabilidad y crecimiento de una microempresa.

**Contagia entusiasmo:** El 50 % de los colaboradores señalaron que están de acuerdo que dentro de la organización se contagia entusiasmo, el cual contrasta con la investigación de Morales (2023) en su tesis titulado *Cultura organizacional para lograr la mejora del compromiso laboral en la clínica del Pilar, Ayacucho, 2023*, quien obtuvo como resultado en cuanto al entusiasmo, que el 77.14 % de los encuestados manifestaron que realizan su trabajo con entusiasmo. Está fundamentado en base a Virginia, (2018) estos líderes inspiran entusiasmo, ellos son seguidores por motivación. La Teoría del liderazgo Carismático

menciona que el líder muestra un don de confianza. Por lo que, contagiar entusiasmo en una microempresa de tecnología es fundamental para mantener un equipo motivado y orientado al logro. Un líder carismático transmite una actitud positiva que energiza a los colaboradores y eleva su moral. Este entusiasmo se convierte en un motor que impulsa a todos a trabajar con mayor dedicación. Además, el ambiente optimista y dinámico mejora la disposición a enfrentar desafíos y buscar soluciones creativas. También, el entusiasmo contagioso del líder facilita la adaptación a los cambios, que son frecuentes en el sector tecnológico. Un equipo motivado es un equipo comprometido con el éxito.

**Programas de reconocimiento:** El 50 % de los colaboradores manifestaron que si hay programas de reconocimiento, el cual contrasta con la investigación de Lara (2019) quien obtuvo como resultado en su trabajo de investigación titulado *Gestión de Calidad en la empresa COORIS en la ciudad de Ayacucho, Año 2019*, que el 72 % de los encuestados manifestaron que en su organización siempre hay programas de reconocimiento laboral si se llega a la meta establecida. Esto se fundamenta de Morales (2022) El reconocimiento de programas o motivación de la personal indiscutiblemente influye en el rendimiento de los colaboradores. Por esa razón las organizaciones deben contar con planes de reconocimiento de acuerdo con la cultura de cada organización, donde puedan visualizar el esfuerzo y dedicación de cada colaborador motivando a seguir alcanzando las metas en base a los indicadores. Por tanto, implementar programas de reconocimiento es crucial para mantener el espíritu de equipo y motivar el desempeño. En una microempresa, estos programas pueden ser pequeños gestos o recompensas que valoren los logros individuales y grupales. Un líder carismático sabe destacar el esfuerzo y el éxito de sus colaboradores, lo cual eleva la moral y fortalece la autoestima de cada miembro. Además, el reconocimiento constante promueve una cultura de mérito y refuerza los comportamientos deseados. Esto crea un ciclo positivo, donde los empleados sienten que su trabajo tiene impacto y son incentivados a dar lo mejor de sí mismos en cada tarea.

**Objetivo específico 4. Describir las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

**Se informa último día de trabajo:** El 75 % de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo que se informa el último día de trabajo, mostrando una similitud con la investigación de Pareja Y Santillan (2023) en su tesis titulado *Factores Que Influyen En La Intención De Renunciar En Los Trabajadores De La Red De Oficinas Del BBVA*. Donde obtuvo como resultado que el 78 % de los encuestados señalaron que es notificado el último

día de permanencia laboral. Por tanto, establecer claramente el último día de trabajo es fundamental en un proceso de salida para evitar confusiones y problemas de organización. Además, permite a la empresa planificar la transición de tareas, minimizando el impacto de la salida en el equipo. Asimismo, brinda tiempo para transferir el conocimiento necesario a otros colaboradores o preparar al nuevo personal. Esta especificación también ayuda a definir plazos para trámites administrativos. Por otro lado, permite una mejor gestión del tiempo en caso de proyectos pendientes. Igualmente, el empleado se siente valorado al ver que su salida es bien gestionada. Finalmente, una despedida bien organizada mejora la imagen de la empresa.

**Las renunciaciones laborales son forzadas:** El 50 % de los colaboradores señalaron que están de acuerdo que dentro de la organización las renunciaciones laborales son forzadas, el cual tiene contrasta con la investigación de Pareja Y Santillan (2023) en su tesis titulado *Factores Que Influyen En La Intención De Renunciar En Los Trabajadores De La Red De Oficinas Del BBVA*. Donde obtuvo como resultado que el 42 % de los colaboradores manifestaron que las renunciaciones no son forzadas. Por lo que, distinguir entre una renuncia voluntaria e involuntaria permite a la empresa entender las razones detrás de la salida de un empleado y analizar cómo mejorar el ambiente laboral o los beneficios. Además, esta diferenciación ayuda a determinar si se deben implementar cambios para reducir la rotación futura. La renuncia voluntaria sugiere que la empresa puede mejorar en aspectos como la satisfacción laboral. Por otro lado, una renuncia involuntaria puede indicar la necesidad de mejorar los procesos de selección o el ajuste de expectativas. También, comprender las causas de la rotación es clave para mejorar la retención. Finalmente, permite tomar medidas correctivas y evitar pérdidas de talento.

**La renuncia laboral se realiza de manera formal:** El 50 % de los colaboradores señalaron que están de acuerdo que la renuncia laboral se realiza de manera formal, el cual contrasta con la investigación de Pareja Y Santillan (2023) en su tesis titulado *Factores Que Influyen En La Intención De Renunciar En Los Trabajadores De La Red De Oficinas Del BBVA*. Donde obtuvo como resultado que el 88 % de los colaboradores manifestaron que las renunciaciones son en base a un documento. Esto se fundamenta con Kiyosaki (2022) La renuncia es una decisión mediante la cual una persona se separa voluntariamente de su ámbito habitual de trabajo. Existen también situaciones en las que el empleado puede desvincularse de su trabajo, esto es, puede renunciar, pero formalmente se considera a sí mismo despedido, circunstancia que suele darse con cambios unilaterales en las condiciones de trabajo. En

cualquier caso, la renuncia suele ser definida en función de una situación de incomodidad y disconformidad con el ámbito en el que se realiza un desempeño laboral. Por tanto, una renuncia formal es esencial para tener una referencia clara de la salida del empleado y establecer un registro en la empresa. Además, facilita que ambas partes tengan claridad sobre los términos de la salida, evitando malentendidos. También, permite a la microempresa organizar el proceso de cierre de cuentas y otras obligaciones administrativas. Asimismo, una renuncia por escrito ayuda a la empresa a analizar patrones en las salidas. Esto, además, fomenta una cultura de respeto y profesionalismo. Por otro lado, permite al empleado expresar sus razones y sentimientos de forma constructiva. Finalmente, un proceso formal contribuye a una salida respetuosa y organizada.

**Objetivo específico 5. Definir las características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

**Remuneración mensual es acorde al mercado:** El 50 % de los colaboradores manifestaron que están totalmente de acuerdo que la remuneración mensual es acorde al mercado, el cual coincide con la investigación de Zúñiga (2020) en su tesis titulado *Las Remuneraciones y el Rendimiento Laboral en la Empresa De Transportes San Martin De Porres S.A.* Donde obtuvo como resultado que el 54,6% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que la remuneración es regular. Por otro lado, el 26,9% de los colaboradores encuestados señalaron que la remuneración es deficiente. Se fundamenta con el concepto; El salario, entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país. Además, en el estudio económico, los salarios adquieren una especial relevancia. Relevancia tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituyen una parte significativa de los costes de producción (Kiyosaki, 2022)). Por lo que, ofrecer un pago acorde al mercado es esencial para retener el talento en una microempresa, especialmente en un sector tan competitivo como el de accesorios de computación y telecomunicaciones. Además, un salario competitivo reduce el riesgo de que los empleados busquen otras oportunidades fuera de la empresa. También, un pago justo genera satisfacción y compromiso, lo cual disminuye la rotación. Asimismo, permite que los empleados se sientan valorados por sus habilidades y conocimientos. Esto fortalece su lealtad hacia la empresa. Además, cuando los sueldos

están alineados al mercado, atraen talento calificado, aumentando la calidad del equipo. Finalmente, un pago adecuado contribuye a la estabilidad laboral.

**La remuneración es acorde al sueldo vitalicio:** El 50 % de los colaboradores señalaron que están totalmente de acuerdo que dentro de la organización la remuneración es acorde al sueldo vitalicio, el cual contrasta con la investigación de Zúñiga (2020) en su tesis titulado *Las Remuneraciones Y El Rendimiento Laboral En La Empresa De Transportes San Martin De Porres S.A.* Donde obtuvo como resultado que el 39,8% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que la remuneración es acorde a al sueldo vitalicio. Se fundamenta con el concepto; El salario, entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país. Además, en el estudio económico, los salarios adquieren una especial relevancia. Relevancia tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituyen una parte significativa de los costes de producción (Kiyosaki, 2022)). Por tanto, garantizar un sueldo mínimo vitalicio acorde a las necesidades básicas es crucial para asegurar la estabilidad de los colaboradores. Además, evita que el personal enfrente dificultades financieras que podrían llevarlo a buscar otros empleos. También, un salario mínimo asegura que la empresa cumple con los estándares legales, lo cual protege su reputación. Asimismo, demuestra un compromiso con el bienestar de los trabajadores. Esto, a su vez, mejora la percepción de la empresa como empleador responsable. Además, el cumplimiento de un salario digno reduce la rotación al generar satisfacción. Finalmente, es una base sobre la cual se construye la lealtad del personal.

**Hay remuneración extra:** El 50 % de los colaboradores manifestaron que no conocen la remuneración extra, hay similitud con en el trabajo de investigación de Pareja Y Santillan (2023) en su tesis titulado *Factores Que Influyen En La Intención De Renunciar En Los Trabajadores De La Red De Oficinas Del BBVA.* Donde obtuvo como resultado que el 41,6% de los colaboradores manifestaron que trabajan horas extra sin ser remuneradas. Se fundamenta con el concepto; El salario, entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país. Además, en el estudio económico, los salarios adquieren una especial relevancia. Relevancia

tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituyen una parte significativa de los costes de producción (Kiyosaki, 2022)). Por tanto, ofrecer remuneración extra en forma de bonificaciones, comisiones o incentivos es una estrategia eficaz para motivar a los empleados y reconocer su esfuerzo adicional. Además, fomenta una cultura de alto rendimiento y compromiso, lo cual es vital en una microempresa. También, este incentivo adicional reduce el deseo de los empleados de buscar mejores condiciones en otros lugares. Asimismo, la remuneración extra mejora la productividad, ya que los empleados se esfuerzan más al ver que su dedicación es recompensada. Esto aumenta el sentido de pertenencia. Además, incentiva una relación laboral de largo plazo y fideliza al personal. Finalmente, beneficia tanto al empleado como a la empresa.

**Objetivo específico 6. Identificar las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

**Podría renunciar a la organización por mejores beneficios:** El 75 % de los colaboradores manifestaron que están totalmente de acuerdo en renunciar por mejores beneficios, contrasta con en el trabajo de investigación de Pareja Y Santillan (2023) en su tesis titulado *Factores Que Influyen En La Intención De Renunciar En Los Trabajadores De La Red De Oficinas Del BBVA*. Donde obtuvo como resultado que el 40,3% de los colaboradores manifestaron que están en desacuerdo en postular a otra empresa en los próximos 3 meses. Se fundamenta con Boetow (2021) Cuando hablamos de mejores oportunidades nos referimos que mercado profesional es cada vez más competitivo, los conocimientos técnicos son uno de los muchos factores que influyen en las oportunidades laborales. Los trabajadores van en busca de mejores oportunidades como el desenvolvimiento de sus cualidades, mejores cargos, salarios altos, etc. en otras cualidades, como las habilidades profesionales, son bastante cotizadas por las empresas. Por tanto, ofrecer beneficios adicionales, como seguro médico o días libres adicionales, es una forma de diferenciar a la microempresa y retener talento. Además, los beneficios no monetarios tienen un alto impacto en la satisfacción del empleado. También, estos incentivos mejoran la percepción de la empresa como empleador de calidad. Asimismo, los empleados valoran la estabilidad y el apoyo que los beneficios les ofrecen. Esto genera un sentimiento de bienestar que reduce la rotación. Además, los beneficios hacen que el equipo esté más motivado y comprometido. Finalmente, una política de beneficios robusta permite construir una cultura organizacional sólida.

**Le interesaría una organización con línea de carrera:** El 50 % de los colaboradores manifestaron que no conocen la línea de carrera, el cual contrasta con el resultado del trabajo de investigación de Monteblanco y Urbina (2021) en su tesis titulado *Línea De Carrera, Desarrollo De Personal Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Una Franquicia De Comida Chino-peruana, 2021*. Donde tuvo como resultado en la cual el 41 % de los colaboradores manifestaron que la gestión es inadecuada puesto que dentro de la organización no existen muchas vacantes para ascenso de cargo por ende estarían interesados en otra organización que ofrezca línea de carrera. Se fundamenta con Pérez (2019) La línea de carrera en una organización reduce la rotación de los colaboradores, ya que ofrecen puestos superiores de acuerdo a sus capacidades y rendimientos. Según Alexandra Carranza (2018), la línea de carrera es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto. Por lo que, implementar una línea de carrera ofrece a los empleados la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa. Además, una trayectoria de ascensos claros motiva al personal a esforzarse y permanecer en la organización. También, brinda una visión a largo plazo para los colaboradores, reduciendo el interés por otras ofertas laborales. Asimismo, la posibilidad de progresar dentro de la microempresa fortalece el sentido de pertenencia. Esto genera un compromiso de largo plazo. Además, una línea de carrera clara ayuda a la empresa a preparar futuros líderes. Finalmente, fomenta una cultura de crecimiento y profesionalismo.

**Renunciaría su centro de labor otro que ofrezca mejor puesto:** El 75 % de los colaboradores manifestaron estar totalmente de acuerdo con la renuncia a su centro de labores por otro que ofrezca mejor puesto, el cual tiene similitud con la investigación de Monteblanco y Urbina (2021) en su tesis titulado *Línea De Carrera, Desarrollo De Personal Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Una Franquicia De Comida Chino-peruana, 2021*. Donde tuvo como resultado en la cual el 78 % de los colaboradores manifestaron que renunciarían su centro de labores. Se fundamenta con el siguiente concepto: Cuando hablamos de mejores oportunidades nos referimos que mercado profesional es cada vez más competitivo, los conocimientos técnicos son uno de los muchos factores que influyen en las oportunidades laborales. Los trabajadores van en busca de mejores oportunidades como el desenvolvimiento de sus cualidades, mejores cargos, salarios altos, etc. en Otras cualidades, como las habilidades profesionales, son bastante cotizadas

por las empresas (Boetow, 2021). Por tanto, ofrecer oportunidades para asumir cargos importantes dentro de la empresa es una estrategia para retener a los empleados más calificados y motivados. Además, otorga una mayor responsabilidad que promueve el desarrollo profesional de los colaboradores. También, ayuda a la empresa a identificar y formar a líderes internos, lo cual fortalece la continuidad del equipo. Asimismo, la posibilidad de alcanzar posiciones de relevancia genera un compromiso profundo con los objetivos de la empresa. Esto permite al personal proyectarse y visualizar su crecimiento en la microempresa. Además, reduce la rotación al brindar oportunidades de avance profesional. Finalmente, los cargos importantes estimulan la ambición positiva en el equipo.



**Objetivo específico 7. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.**

### **Plan de mejora**

#### **1. Datos generales**

Razón Social: Compex Perú S.A.C.

#### **2. Misión**

Proveer accesorios de cómputo y telecomunicaciones de alta calidad que optimicen la experiencia de nuestros clientes en el uso de tecnología, brindando productos confiables y un servicio personalizado que contribuya al desarrollo de sus actividades cotidianas, personales y profesionales.

#### **3. Visión**

Ser una microempresa reconocida en nuestra comunidad por ofrecer accesorios de cómputo y telecomunicaciones de primera calidad, destacándonos por un servicio atento, confiable y comprometido con las necesidades tecnológicas de nuestros clientes, además de impulsar el desarrollo tecnológico local.

#### **4. Objetivos**

- Ofrecer una gama completa y actualizada de productos de cómputo y telecomunicaciones para satisfacer las diversas necesidades de los clientes.
- Implementar un servicio de atención al cliente ágil y personalizado que resuelva dudas y brinde soporte postventa.
- Establecer relaciones comerciales sólidas con proveedores para garantizar la calidad de los productos y asegurar la disponibilidad constante de stock.
- Incrementar la presencia de la marca en redes sociales y otros canales digitales, aumentando la visibilidad y captando nuevos clientes.
- Evaluar y ajustar los precios de los productos periódicamente para mantener una oferta competitiva en el mercado.

#### **5. Productos y servicios**

La microempresa se especializa en la venta de accesorios de cómputo y telecomunicaciones, incluyendo:

Accesorios de cómputo:

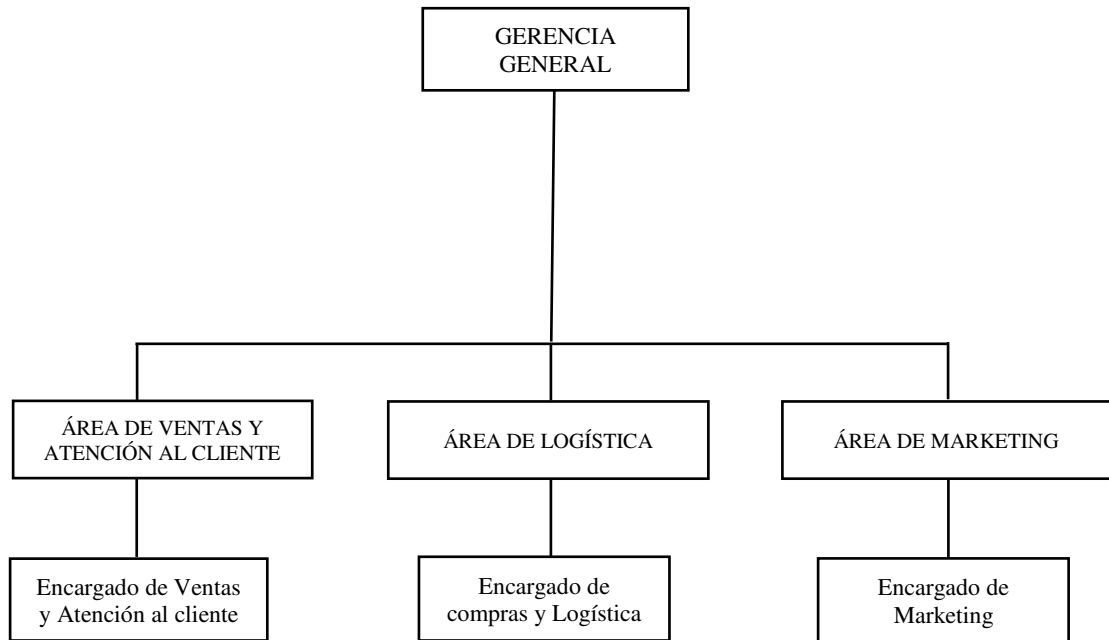
- Teclados y ratones (inalámbricos y con cable)

- Fundas y maletines para laptops y tablets
- Discos duros externos y unidades de almacenamiento USB
- Memorias RAM para laptops y computadoras de escritorio
- Soportes y bases de enfriamiento para laptops

Accesorios de telecomunicaciones:

- Audífonos con y sin micrófono, con conexión alámbrica e inalámbrica
- Cables de red y adaptadores de red USB
- Routers y extensores de señal Wi-Fi
- Cámaras web y micrófonos para videoconferencias
- Adaptadores y conectores para redes de telecomunicaciones

## 6. Organigrama



## 6.1. Descripción de las funciones

<b>Información General del Puesto</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Gerente general
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	Licenciatura en Administración de Empresas, Negocios Internacionales, Mercadotecnia o afines.
<b>Experiencia laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia mínima de 3 años en puestos de liderazgo o administración, idealmente en el sector de tecnología o comercio minorista.</li> <li>- Conocimientos en planeación estratégica, gestión financiera, y control de operaciones.</li> </ul>
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión financiera y contabilidad básica.</li> <li>- Conocimiento de administración de inventarios y control de costos.</li> <li>- Estrategias de ventas y marketing, incluyendo marketing digital.</li> <li>- Fundamentos de tecnología y telecomunicaciones para asesorar decisiones de compra.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo y capacidad para tomar decisiones estratégicas.</li> <li>- Pensamiento analítico y habilidades para resolver problemas.</li> <li>- Gestión de equipos y motivación de personal.</li> <li>- Comunicación efectiva y habilidades interpersonales.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación Estratégica: Establecer metas, definir estrategias comerciales y supervisar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.</li> <li>- Gestión Financiera: Controlar gastos, realizar análisis financieros y asegurar la rentabilidad.</li> <li>- Relaciones con Proveedores: Negociar precios y condiciones de compra para mantener el inventario.</li> <li>- Supervisión de Personal: Coordinar y supervisar a todo el equipo, promoviendo un ambiente de trabajo positivo.</li> <li>- Gestión de la Marca: Desarrollar y mantener la imagen de la empresa en el mercado y supervisar actividades de marketing.</li> </ul>

<b>Información General del Puesto</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Encargado de Ventas y Atención al Cliente
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico en Administración de Empresas, Ventas, Mercadotecnia o afines (mínimo)</li> <li>- Licenciatura en Mercadotecnia, Ventas o Administración (preferible).</li> </ul>
<b>Experiencia laboral</b>	Experiencia mínima de 1 año en ventas y atención al cliente en el sector de tecnología o telecomunicaciones.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de productos de cómputo y telecomunicaciones.</li> <li>- Conocimientos básicos de contabilidad para realizar cierres de caja y manejo de inventarios.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades interpersonales y capacidad de persuasión.</li> <li>- Organización y gestión del tiempo.</li> <li>- Atención al detalle y capacidad para resolver problemas.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención al cliente y asesoría en productos.</li> <li>- Realizar ventas y promocionar productos.</li> <li>- Gestionar inventarios y caja.</li> <li>- Dar soporte posventa a clientes.</li> <li>- Proponer mejoras y reportar tendencias de compra al gerente.</li> </ul>

<b>Información General del Puesto</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Encargado de Compras y Logística
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	Licenciatura en Administración de Empresas, Logística o Comercio.
<b>Experiencia laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mínimo 2 años en gestión de inventarios, compras y logística.</li> <li>- Experiencia con proveedores en el área de tecnología y telecomunicaciones es un plus.</li> </ul>
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de inventarios, control de stock y negociación con proveedores.</li> <li>- Conocimiento básico de cómputo y accesorios tecnológicos para seleccionar proveedores.</li> <li>- Herramientas informáticas para gestión de inventarios.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y planificación.</li> <li>- Habilidades de negociación.</li> <li>- Resolución de problemas y capacidad de adaptación.</li> </ul>

<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de Inventario: Asegurar la disponibilidad de productos y gestionar stock.</li> <li>- Negociación con Proveedores: Seleccionar proveedores y negociar precios y condiciones.</li> <li>- Optimización de Costos: Mantener un control de costos y buscar opciones de ahorro.</li> <li>- Seguimiento de Entregas: Supervisar las entregas y gestionar devoluciones con proveedores.</li> <li>- Análisis de Demanda: Colaborar con el equipo de ventas para prever la demanda.</li> </ul>
------------------	---

<b>Información General del Puesto</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Encargado de Marketing y Redes Sociales
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	Licenciatura en Marketing Digital, Comunicación o afines.
<b>Experiencia laboral</b>	Experiencia de al menos 1 año en marketing digital o gestión de redes sociales. Preferible en el sector de tecnología o comercio.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de redes sociales (Facebook, Instagram).</li> <li>- Conocimiento de estrategias de marketing digital y publicidad pagada (Facebook Ads).</li> <li>- Diseño gráfico básico (uso de herramientas como Canva o Photoshop).</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad y habilidades de diseño.</li> <li>- Comunicación escrita y atención al detalle.</li> <li>- Organización y capacidad para trabajar con fechas límite.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de Redes Sociales: Crear contenido atractivo en redes sociales.</li> <li>- Publicidad y Promociones: Implementar campañas de marketing digital.</li> <li>- Análisis de Mercado: Estudiar la competencia y tendencias en tecnología.</li> <li>- Atención al Cliente en Línea: Responder preguntas y comentarios en redes.</li> <li>- Creación de Contenido: Diseñar materiales visuales y promocionales.</li> </ul>

## 7. Diagnóstico general

		<b>OPORTUNIDADES</b>		<b>AMENAZAS</b>		
<b>Factores externos</b>	O1	Creciente demanda de soporte técnico y asesoría en productos tecnológicos.	A 1	Alta competencia en el sector que puede ofrecer mejores beneficios y atraer personal.		
	O2	Posibilidad de establecer alianzas con instituciones educativas para prácticas y capacitaciones.	A 2	Incremento en el costo de vida, lo que puede llevar a los empleados a buscar empleos con mejores sueldos.		
	O3	Aumento en el interés por programas de formación en tecnología y telecomunicaciones.	A 3	Rápido avance tecnológico, lo cual exige una constante actualización en el conocimiento del equipo.		
	O4	Mayor uso de redes sociales y medios digitales para fortalecer la marca empleadora y atraer talento.	A 4	Rotación laboral alta en el sector de ventas y tecnología, lo que dificulta la retención de talento.		
<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS</b>		<b>ESTRATEGIAS FO</b>		<b>ESTRATEGIAS FA</b>	
	F1	Equipo de trabajo comprometido y con buen ambiente laboral.	O1. (F1 + O2) Establecer convenios con instituciones educativas para atraer practicantes, quienes podrían convertirse en empleados a largo plazo, apoyando el ambiente laboral y el compromiso del equipo.  O2. (F2 + O1) Expandir la oferta de soporte técnico y asesoría, aprovechando el conocimiento especializado del equipo para captar más clientes y mejorar la percepción de la empresa como un lugar atractivo para trabajar.	O1. (F3 + A1) Implementar un programa de incentivos internos, aprovechando la relación cercana entre el Gerente General y el equipo, para mantener al personal motivado y comprometido ante la competencia.		
	F2	Conocimiento especializado en productos de cómputo y telecomunicaciones.		O2. (F4 + A3) Fomentar la capacitación interna continua para mantener al equipo actualizado con los avances tecnológicos, promoviendo un entorno flexible y preparado para los cambios rápidos en el sector.		
	F3	Relación cercana y directa entre el Gerente General y los empleados, promoviendo un liderazgo accesible.				
F4	Flexibilidad en la asignación de tareas, lo que permite una adaptación rápida a cambios.					
<b>DEBILIDADES</b>		<b>ESTRATEGIAS DO</b>		<b>ESTRATEGIAS DA</b>		
D1	Escasez de personal especializado, lo que aumenta la carga de trabajo individual y el riesgo de rotación.	O1. (D1 + O4) Promover la microempresa como un lugar de trabajo atractivo en redes sociales y otros medios digitales para atraer talento nuevo,	O1. (D3 + A4) Definir roles y responsabilidades claras para todos los empleados, minimizando confusiones que puedan llevar a la rotación de			
D2	Falta de un programa formal de capacitación y desarrollo profesional.					

D3	Poca claridad en algunos roles y responsabilidades, generando a veces confusión y duplicación de tareas.	disminuyendo la carga de trabajo de cada empleado y reduciendo la rotación.	personal y promoviendo la estabilidad dentro del equipo.
D4	Ausencia de beneficios laborales adicionales que puedan retener al talento.	O2. (D2 + O3) Implementar un programa de capacitación continua y desarrollo profesional para el equipo, aprovechando el interés creciente por la formación en tecnología y telecomunicaciones.	O2. (D4 + A2) Analizar y mejorar las condiciones laborales, ofreciendo beneficios adicionales que sean atractivos para los empleados y ayuden a retener el talento en medio de un mercado laboral competitivo.



## 8. Indicadores de una buena Gestión

Indicadores	Problemas encontrados	Causa	Consecuencias
Escucha activa	El 75.00% de los trabajadores indicaron que no conocen si su líder escucha y comprende las situaciones ajenas.	Falta de canales de comunicación efectiva: La empresa podría carecer de medios o espacios formales donde los empleados puedan expresarse o compartir sus preocupaciones y opiniones, lo que limita la interacción entre el líder y su equipo.	Bajo compromiso y motivación de los empleados: Si los trabajadores no se sienten escuchados ni comprendidos, es probable que disminuya su compromiso y motivación hacia la empresa, afectando su desempeño y calidad de trabajo.
		Estilo de liderazgo centrado en la tarea y no en las personas: El líder podría estar más enfocado en cumplir metas comerciales y operativas, dejando de lado la empatía o la escucha activa, lo cual afecta el vínculo con los empleados.	Incremento en la rotación de personal: La falta de comunicación y comprensión por parte del líder puede generar un ambiente laboral poco satisfactorio, lo que podría llevar a los empleados a buscar otras oportunidades donde se sientan más valorados.
		Ausencia de capacitación en habilidades blandas: Es posible que el líder no haya recibido formación en habilidades como la comunicación empática, la escucha activa o la inteligencia emocional, lo cual afecta su capacidad para comprender y atender las necesidades personales y emocionales de los empleados.	Reducción de la productividad y aumento de errores: Un equipo desmotivado y que no se siente escuchado tiende a ser menos eficiente y a cometer más errores. La desconexión con el liderazgo puede traducirse en una falta de coordinación y mayor riesgo de fallos en la atención a clientes y en la calidad de servicio.
Inspira confianza	El 50.00% de los trabajadores mencionaron	Falta de transparencia en la toma de decisiones: Si el líder toma decisiones sin	Bajo nivel de compromiso y lealtad: La falta de confianza en el líder disminuye el compromiso

	que no conocen si en la organización su líder inspira confianza.	comunicar adecuadamente el porqué de sus acciones, los empleados pueden percibir una falta de transparencia, lo que erosiona la confianza en la autoridad y objetivos de la empresa.	de los empleados con la empresa y los hace menos propensos a invertir esfuerzo extra o a sentirse parte de la misión organizacional, afectando así la cohesión del equipo.
		Inconsistencia entre lo que se dice y lo que se hace: Cuando el líder no es coherente entre sus palabras y sus acciones, genera confusión y desconfianza en su equipo. Esto puede incluir promesas incumplidas, cambios repentinos de rumbo o actitudes contradictorias.	Incremento en la rotación y dificultades para retener talento: La falta de confianza en el liderazgo crea un entorno laboral poco atractivo y puede llevar a los empleados a buscar oportunidades en otras empresas donde sientan que los líderes son confiables y el ambiente más estable.
		Poca accesibilidad o interacción con el equipo: Si el líder es poco accesible o se muestra distante, los empleados pueden sentir que no tienen la oportunidad de conocerlo y, por ende, no logran desarrollar confianza. Esto puede deberse a una falta de comunicación regular o a una ausencia de interacción informal que humanice al líder.	Disminución en la productividad y colaboración: Sin confianza en el líder, los empleados pueden ser menos propensos a trabajar de manera colaborativa y a compartir ideas o problemáticas, ya que pueden temer que sus opiniones sean ignoradas o que las decisiones no se comuniquen correctamente. Esto impacta negativamente en la productividad y en la calidad del servicio al cliente.
Programas de reconocimiento	El 50.00% de los trabajadores afirmaron que no conocen si en su organización,	Falta de comunicación sobre programas de reconocimiento: La empresa puede tener algunos métodos o prácticas informales de reconocimiento, pero si	Disminución en la motivación y satisfacción laboral: La falta de reconocimiento puede hacer que los empleados sientan que su esfuerzo no es valorado, lo cual

	<p>hay programas de reconocimiento a sus logros.</p>	<p>no se comunican claramente a todos los empleados, estos no serán visibles y pueden pasar desapercibidos.</p>	<p>disminuye su motivación y satisfacción con el trabajo. Esto puede generar una percepción de que su trabajo no tiene impacto o importancia para la empresa.</p>
		<p>Ausencia de una política formal de reconocimiento: Al ser una microempresa, puede que aún no se hayan formalizado programas de reconocimiento específicos. La falta de estructura en este aspecto puede llevar a que el reconocimiento ocurra de manera esporádica o solo ante logros muy significativos, lo cual limita su impacto.</p>	<p>Aumento en la rotación de personal: Cuando los empleados no reciben reconocimiento, es probable que busquen oportunidades en otros lugares donde se sientan más valorados. Esto puede ser especialmente perjudicial para una microempresa, donde la pérdida de talento puede afectar seriamente el rendimiento.</p>
		<p>Enfoque exclusivo en resultados y metas comerciales: Si el liderazgo está demasiado enfocado en la productividad y los resultados, es posible que no priorice los esfuerzos de reconocimiento de manera regular, olvidando la importancia de reconocer los logros individuales y grupales.</p>	<p>Bajo compromiso y sentido de pertenencia: Si los empleados no sienten que sus logros son reconocidos, es menos probable que desarrollen un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Esto afecta negativamente el clima laboral y la cohesión del equipo, disminuyendo la colaboración y la disposición a esforzarse más allá de lo mínimo necesario.</p>
<p>Renuncia voluntario o involuntario</p>	<p>El 50.00% de los trabajadores afirmaron que están totalmente en desacuerdo que, dentro de</p>	<p>Falta de comunicación clara sobre la política de desvinculación: La ausencia de una política de desvinculación clara y bien comunicada puede llevar a que los empleados interpreten</p>	<p>Clima laboral de incertidumbre y desconfianza: La percepción de renuncias forzadas genera temor e incertidumbre entre los empleados, quienes pueden temer que ellos mismos o</p>

	su organización, las renuncias laborales son forzadas.	ciertas renuncias como forzadas o sospechen de falta de transparencia, aunque estas hayan ocurrido por mutuo acuerdo.	sus compañeros se vean obligados a dejar la empresa de manera abrupta, lo cual reduce la confianza y seguridad en el entorno laboral.
		Ambiente laboral poco estable o con presión alta: En algunos casos, la cultura organizacional puede tener una alta carga de presión y exigencia, lo cual lleva a los empleados a percibir que algunos compañeros fueron obligados a renunciar debido al estrés o a la dificultad para cumplir con expectativas poco realistas.	Reducción del compromiso y lealtad hacia la empresa: Los empleados que sienten que no se respetan las decisiones de permanencia laboral tienden a perder compromiso y lealtad hacia la organización. Esto puede afectar su disposición a trabajar en equipo o a contribuir proactivamente, ya que pueden sentir que su estabilidad laboral es vulnerable.
		Falta de procesos formales en la gestión de conflictos y rendimiento: En una microempresa, puede ser que no existan procedimientos claros para abordar problemas de rendimiento o conflictos laborales. Sin un proceso estructurado, las personas pueden percibir que ciertos empleados son forzados a renunciar en lugar de recibir oportunidades de mejora o retroalimentación.	Aumento en la rotación de personal: La percepción de que las renuncias pueden ser forzadas podría motivar a los empleados a considerar otras oportunidades de empleo, temiendo que en cualquier momento podrían ser forzados a salir. Esto genera una rotación de personal más alta, lo cual afecta negativamente a la microempresa, especialmente en sectores de tecnología donde la retención de talento es crítica.
Renuncia formal	El 50.00% de los trabajadores mencionan que, en la empresa, la	Existencia de políticas y procedimientos estructurados para la renuncia: La empresa probablemente cuenta con un proceso	Percepción positiva de transparencia y profesionalismo: La formalización de las renuncias ayuda a que los empleados perciban la

	renuncia laboral, se realiza de manera formal.	formalizado y documentado para gestionar las renunciaciones, lo cual incluye notificación por escrito, entrevistas de salida y revisión de beneficios.	empresa como transparente y profesional, lo cual fortalece la confianza en la organización y genera un ambiente laboral más respetuoso y estructurado.
		Compromiso de la empresa con las regulaciones laborales: La empresa puede estar comprometida con el cumplimiento de las normas legales laborales, por lo que se asegura de realizar la renuncia de manera formal para evitar conflictos legales o laborales y proteger tanto a los empleados como a la empresa misma.	Reducción de conflictos o malentendidos en el proceso de salida: Al realizar las renunciaciones de manera formal, se reduce la posibilidad de malentendidos o conflictos relacionados con beneficios, liquidaciones o acuerdos, ya que todo se gestiona de manera documentada y bajo criterios establecidos.
		Valorización de la imagen corporativa y profesionalismo: La formalización del proceso de renuncia ayuda a mantener una buena reputación y profesionalismo, lo cual puede ser una estrategia para reforzar una imagen positiva de la empresa tanto interna como externamente, transmitiendo seriedad en sus prácticas laborales.	Incremento en la satisfacción y fidelidad de los empleados: La formalidad en el proceso de salida contribuye a una experiencia de trabajo completa y profesional, que puede llevar a los empleados a sentirse bien tratados y respetados, incluso si deciden dejar la empresa.
Remuneración extra	El 50.00% de los trabajadores mencionan que, no conocen si en su organización	Falta de comunicación sobre políticas de compensación: La empresa puede no haber comunicado claramente a los empleados los detalles sobre posibles remuneraciones	Baja motivación y satisfacción laboral: La falta de claridad sobre la existencia de remuneración extra puede reducir la motivación de los empleados, ya que estos pueden sentir que su

	hay remuneración extra.	adicionales, como bonos, horas extras o incentivos por desempeño. Esta falta de información genera dudas y la percepción de que no existe ningún beneficio adicional al salario base.	esfuerzo no es reconocido económicamente. Esto puede llevar a una percepción de que sus logros no son valorados de manera tangible.
		Ausencia de un sistema formal de incentivos: Al ser una microempresa, es posible que aún no se haya implementado un sistema estructurado para otorgar remuneraciones extra, como bonos de productividad o reconocimiento de logros, lo que deja a los empleados sin una expectativa clara sobre posibles beneficios adicionales.	Dificultad para retener y atraer talento: Si los empleados no ven la posibilidad de recibir una compensación adicional, pueden buscar oportunidades laborales en empresas donde sí existan políticas claras de incentivos. Esto impacta negativamente en la capacidad de la microempresa para retener y atraer talento, especialmente en el competitivo sector de tecnología y telecomunicaciones.
		Limitaciones presupuestarias: La microempresa podría estar enfrentando restricciones financieras, lo cual limita su capacidad de ofrecer remuneraciones extra. Sin embargo, al no comunicar esta situación de manera abierta, los empleados pueden desconocer la razón por la que no se ofrecen compensaciones adicionales.	Disminución en el rendimiento y compromiso: La percepción de que no hay remuneraciones extra puede reducir el compromiso de los empleados y hacer que se limiten a cumplir solo con sus responsabilidades mínimas. Sin incentivos claros, es menos probable que los empleados hagan un esfuerzo adicional o participen activamente en iniciativas de mejora o innovación.
Línea de carrera	El 50.00% de los trabajadores afirman que, no conocen una	Falta de políticas formales de desarrollo profesional: Es posible que, al ser una microempresa, no exista	Baja motivación y compromiso de los empleados: La falta de claridad sobre una línea de carrera puede reducir la

	organización en donde ofrecen línea de carrera.	un plan formal de desarrollo o línea de carrera para los empleados, lo cual deja sin claridad sobre las oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la organización.	motivación de los empleados, quienes pueden sentir que su desarrollo profesional es limitado dentro de la empresa. Esto puede llevar a un menor compromiso y disposición para asumir nuevas responsabilidades.
		Escasa comunicación sobre oportunidades de crecimiento: Aunque haya posibilidades informales de crecimiento, como el acceso a nuevas responsabilidades o roles, es posible que la empresa no comunique claramente estas oportunidades.	Alta rotación de personal: Los empleados, especialmente aquellos con ambiciones de crecimiento, pueden buscar oportunidades en otras organizaciones que sí ofrezcan un plan de desarrollo profesional claro. Esto aumenta la rotación de personal, afectando la estabilidad y continuidad de la empresa.
		Limitaciones en el tamaño y estructura de la empresa: Al ser una microempresa, la estructura organizacional puede ser limitada, con pocos niveles jerárquicos o posiciones disponibles para promociones. Esto reduce la posibilidad de ofrecer una trayectoria de carrera clara y estructurada, lo cual puede llevar a los empleados a percibir que no hay un camino de crecimiento profesional.	Dificultad para atraer talento competitivo: En un sector como el de cómputo y telecomunicaciones, donde la competencia por talento es alta, la falta de una línea de carrera dificulta la capacidad de la empresa para atraer candidatos calificados. Los profesionales tienden a preferir empresas donde tengan oportunidades de crecimiento y desarrollo de habilidades.

## 9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema
El 75.00% de los trabajadores indicaron que no conocen si su líder	Falta de canales de comunicación efectiva: La empresa podría carecer de medios o espacios formales donde los empleados puedan expresarse o compartir sus

escucha y comprende las situaciones ajenas.	preocupaciones y opiniones, lo que limita la interacción entre el líder y su equipo.
	Estilo de liderazgo centrado en la tarea y no en las personas: El líder podría estar más enfocado en cumplir metas comerciales y operativas, dejando de lado la empatía o la escucha activa, lo cual afecta el vínculo con los empleados.
	Ausencia de capacitación en habilidades blandas: Es posible que el líder no haya recibido formación en habilidades como la comunicación empática, la escucha activa o la inteligencia emocional, lo cual afecta su capacidad para comprender y atender las necesidades personales y emocionales de los empleados.
El 50.00% de los trabajadores mencionaron que no conocen si en la organización su líder inspira confianza.	Falta de transparencia en la toma de decisiones: Si el líder toma decisiones sin comunicar adecuadamente el porqué de sus acciones, los empleados pueden percibir una falta de transparencia, lo que erosiona la confianza en la autoridad y objetivos de la empresa.
	Inconsistencia entre lo que se dice y lo que se hace: Cuando el líder no es coherente entre sus palabras y sus acciones, genera confusión y desconfianza en su equipo. Esto puede incluir promesas incumplidas, cambios repentinos de rumbo o actitudes contradictorias.
	Poca accesibilidad o interacción con el equipo: Si el líder es poco accesible o se muestra distante, los empleados pueden sentir que no tienen la oportunidad de conocerlo y, por ende, no logran desarrollar confianza. Esto puede deberse a una falta de comunicación regular o a una ausencia de interacción informal que humanice al líder.
El 50.00% de los trabajadores afirmaron que no conocen si en su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros.	Falta de comunicación sobre programas de reconocimiento: La empresa puede tener algunos métodos o prácticas informales de reconocimiento, pero si no se comunican claramente a todos los empleados, estos no serán visibles y pueden pasar desapercibidos.
	Ausencia de una política formal de reconocimiento: Al ser una microempresa, puede que aún no se hayan formalizado programas de reconocimiento específicos. La falta de estructura en este aspecto puede llevar a que el reconocimiento ocurra de manera esporádica o solo ante logros muy significativos, lo cual limita su impacto.
	Enfoque exclusivo en resultados y metas comerciales: Si el liderazgo está demasiado enfocado en la productividad y los resultados, es posible que no priorice los esfuerzos de reconocimiento de manera regular, olvidando la importancia de reconocer los logros individuales y grupales.



<p>El 50.00% de los trabajadores afirmaron que están totalmente en desacuerdo que, dentro de su organización, las renuncias laborales son forzadas.</p>	<p>Falta de comunicación clara sobre la política de desvinculación: La ausencia de una política de desvinculación clara y bien comunicada puede llevar a que los empleados interpreten ciertas renuncias como forzadas o sospechen de falta de transparencia, aunque estas hayan ocurrido por mutuo acuerdo.</p>
	<p>Ambiente laboral poco estable o con presión alta: En algunos casos, la cultura organizacional puede tener una alta carga de presión y exigencia, lo cual lleva a los empleados a percibir que algunos compañeros fueron obligados a renunciar debido al estrés o a la dificultad para cumplir con expectativas poco realistas.</p>
	<p>Falta de procesos formales en la gestión de conflictos y rendimiento: En una microempresa, puede ser que no existan procedimientos claros para abordar problemas de rendimiento o conflictos laborales. Sin un proceso estructurado, las personas pueden percibir que ciertos empleados son forzados a renunciar en lugar de recibir oportunidades de mejora o retroalimentación.</p>
<p>El 50.00% de los trabajadores mencionan que, en la empresa, la renuncia laboral, se realiza de manera formal.</p>	<p>Existencia de políticas y procedimientos estructurados para la renuncia: La empresa probablemente cuenta con un proceso formalizado y documentado para gestionar las renuncias, lo cual incluye notificación por escrito, entrevistas de salida y revisión de beneficios.</p>
	<p>Compromiso de la empresa con las regulaciones laborales: La empresa puede estar comprometida con el cumplimiento de las normas legales laborales, por lo que se asegura de realizar la renuncia de manera formal para evitar conflictos legales o laborales y proteger tanto a los empleados como a la empresa misma.</p>
	<p>Valorización de la imagen corporativa y profesionalismo: La formalización del proceso de renuncia ayuda a mantener una buena reputación y profesionalismo, lo cual puede ser una estrategia para reforzar una imagen positiva de la empresa tanto interna como externamente, transmitiendo seriedad en sus prácticas laborales.</p>
<p>El 50.00% de los trabajadores mencionan que, no conocen si en su organización hay remuneración extra.</p>	<p>Falta de comunicación sobre políticas de compensación: La empresa puede no haber comunicado claramente a los empleados los detalles sobre posibles remuneraciones adicionales, como bonos, horas extras o incentivos por desempeño. Esta falta de información genera dudas y la percepción de que no existe ningún beneficio adicional al salario base.</p>
	<p>Ausencia de un sistema formal de incentivos: Al ser una microempresa, es posible que aún no se haya implementado</p>

	<p>un sistema estructurado para otorgar remuneraciones extra, como bonos de productividad o reconocimiento de logros, lo que deja a los empleados sin una expectativa clara sobre posibles beneficios adicionales.</p> <p>Limitaciones presupuestarias: La microempresa podría estar enfrentando restricciones financieras, lo cual limita su capacidad de ofrecer remuneraciones extra. Sin embargo, al no comunicar esta situación de manera abierta, los empleados pueden desconocer la razón por la que no se ofrecen compensaciones adicionales.</p>
El 50.00% de los trabajadores afirman que, no conocen una organización en donde ofrecen línea de carrera.	<p>Falta de políticas formales de desarrollo profesional: Es posible que, al ser una microempresa, no exista un plan formal de desarrollo o línea de carrera para los empleados, lo cual deja sin claridad sobre las oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la organización.</p> <p>Escasa comunicación sobre oportunidades de crecimiento: Aunque haya posibilidades informales de crecimiento, como el acceso a nuevas responsabilidades o roles, es posible que la empresa no comunique claramente estas oportunidades.</p> <p>Limitaciones en el tamaño y estructura de la empresa: Al ser una microempresa, la estructura organizacional puede ser limitada, con pocos niveles jerárquicos o posiciones disponibles para promociones. Esto reduce la posibilidad de ofrecer una trayectoria de carrera clara y estructurada, lo cual puede llevar a los empleados a percibir que no hay un camino de crecimiento profesional.</p>

## 10. Establecer soluciones

Indicadores	Problema	Estrategia
Escucha activa	El 75.00% de los trabajadores indicaron que no conocen si su líder escucha y comprende las situaciones ajenas.	Implementar reuniones periódicas de retroalimentación: Realizar encuentros regulares, como reuniones de equipo o sesiones de retroalimentación, donde los empleados puedan expresar sus ideas, inquietudes y necesidades, y el líder pueda practicar la escucha activa. Estas reuniones deben enfocarse tanto en temas laborales como en el bienestar general de los empleados.
		Capacitar al líder en habilidades de comunicación y empatía: Invertir en cursos de capacitación para el líder en temas de comunicación efectiva, empatía y escucha activa, puede ayudarlo a desarrollar una conexión más genuina y comprensiva con los empleados. Esto mejorará la percepción de que el líder realmente se interesa por ellos.
		Crear un sistema de reconocimiento y bienestar laboral: Implementar políticas de reconocimiento

		que valoren los logros y esfuerzos de los empleados, además de un programa de bienestar que considere sus necesidades personales y profesionales. Esto puede incluir encuestas de satisfacción anónimas, buzones de sugerencias o actividades de integración que fortalezcan el ambiente laboral.
Inspira confianza	El 50.00% de los trabajadores mencionaron que no conocen si en la organización su líder inspira confianza.	Fomentar la transparencia en decisiones y procesos: El líder debe comunicar las razones detrás de sus decisiones importantes y mantener a los empleados informados sobre la dirección de la empresa. Implementar reuniones periódicas donde se explique el estado de los proyectos, los objetivos alcanzados y los planes futuros ayudará a fortalecer la confianza.
		Demostrar coherencia y cumplimiento de compromisos: El líder debe asegurarse de cumplir con lo que promete y mantener la coherencia entre sus palabras y acciones. Establecer metas realistas y alcanzables, y mostrar compromiso en apoyar a los empleados en su logro, reforzará la confianza en su liderazgo.
		Realizar actividades de integración y comunicación abierta: Organizar actividades de equipo e implementar una política de puertas abiertas ayudará a mejorar la accesibilidad y cercanía del líder. Encuentros informales o de equipo, donde el líder participe activamente y escuche a los empleados, permitirá que se sientan más cómodos y perciban al líder como una figura cercana y confiable.
Programas de reconocimiento	El 50.00% de los trabajadores afirmaron que no conocen si en su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros.	Establecer un programa de reconocimiento claro y accesible: Desarrollar un programa formal de reconocimiento que incluya diferentes tipos de logros, desde el cumplimiento de metas hasta el esfuerzo adicional. Este programa debe ser comunicado de manera clara y accesible a todos los empleados, por ejemplo, a través de un correo electrónico o reuniones de equipo.
		Implementar reconocimientos regulares en reuniones de equipo: En cada reunión de equipo, el líder puede dedicar unos minutos a reconocer el esfuerzo y los logros individuales o grupales. Estos reconocimientos no necesariamente deben ser monetarios; pueden ser menciones públicas, cartas de agradecimiento o reconocimientos simbólicos,

		<p>lo cual ayuda a construir un ambiente positivo y de apoyo.</p> <p>Crear un canal de retroalimentación y sugerencias para los empleados: Implementar un sistema de retroalimentación (como un buzón de sugerencias o reuniones periódicas) permite a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el reconocimiento en la empresa. Escuchar a los empleados y ajustar el programa de reconocimiento en base a sus sugerencias no solo mejora el ambiente laboral, sino que también fortalece la confianza y el sentido de pertenencia.</p>
Renuncia voluntario o involuntario	El 50.00% de los trabajadores afirmaron que están totalmente en desacuerdo que, dentro de su organización, las renuncias laborales son forzadas.	<p>Establecer y comunicar una política de desvinculación justa y transparente: Desarrollar una política formal de desvinculación que detalle los procedimientos y criterios utilizados en caso de problemas de rendimiento o conflictos laborales, asegurando que cualquier salida se dé de manera respetuosa y justificada. Esta política debe ser comunicada a todos los empleados para evitar confusiones y malentendidos.</p> <p>Fortalecer la cultura de comunicación y apoyo laboral: Crear un entorno donde los empleados puedan expresar libremente sus preocupaciones y recibir apoyo en sus áreas de mejora puede disminuir la percepción de renuncias forzadas. Esto incluye ofrecer retroalimentación constante, establecer reuniones de revisión de desempeño y promover un liderazgo accesible que resuelva dudas y temores respecto a la permanencia laboral.</p> <p>Implementar un proceso de salida respetuoso y participativo: En caso de que un empleado decida renunciar, es fundamental llevar a cabo entrevistas de salida para comprender las razones y recibir retroalimentación. Además, debe garantizarse que las renuncias sean por decisión del empleado y que se respeten sus derechos, realizando todo el proceso de manera transparente.</p>
Renuncia formal	El 50.00% de los trabajadores mencionan que, en la empresa, la renuncia laboral,	Implementar entrevistas de salida para recopilar retroalimentación: Aprovechar la formalización de la renuncia para realizar entrevistas de salida, donde los empleados puedan expresar sus motivos de renuncia y sugerencias para mejorar el ambiente laboral. Esta retroalimentación puede ser valiosa

	se realiza de manera formal.	<p>para identificar áreas de mejora en la gestión y clima organizacional.</p> <p>Reforzar la comunicación del proceso de renuncia: Asegurarse de que todos los empleados conozcan los pasos del proceso de renuncia formal y de que se sientan cómodos con los mismos. Esto se puede hacer mediante reuniones de orientación o material escrito que explique el procedimiento de manera clara, lo cual evitará confusiones en el futuro y mejorará la transparencia organizacional.</p> <p>Asegurar el trato respetuoso y humano durante todo el proceso: Aunque la renuncia se gestione de manera formal, es importante que el proceso mantenga un enfoque humano. Asegurarse de que el personal de recursos humanos o el líder directo del empleado mantengan una comunicación empática y de apoyo durante el proceso de salida, reafirma el respeto y profesionalismo de la empresa y contribuye a una buena imagen.</p>
Remuneración extra	El 50.00% de los trabajadores mencionan que, no conocen si en su organización hay remuneración extra.	<p>Establecer y comunicar un sistema de incentivos accesible y claro: Crear un programa de incentivos, aunque sea sencillo, que reconozca logros o el cumplimiento de metas específicas, como bonos trimestrales o premios por desempeño. Este programa debe ser comunicado formalmente a todos los empleados para que comprendan las oportunidades de remuneración extra y las condiciones para acceder a ellas.</p> <p>Ofrecer alternativas no monetarias de reconocimiento: Si el presupuesto no permite remuneraciones adicionales regulares, se pueden implementar otras formas de reconocimiento, como días libres adicionales, horarios flexibles, o incluso certificados de reconocimiento. Estas alternativas pueden motivar a los empleados y fortalecer su compromiso sin implicar grandes costos.</p> <p>Realizar reuniones informativas sobre la estructura de compensación: Programar reuniones periódicas o sesiones informativas donde se explique a los empleados el esquema de compensación y se brinde transparencia sobre las posibilidades de remuneración extra. En caso de que no haya bonificaciones actualmente, también se puede comunicar abiertamente la situación financiera y explorar, junto con los empleados, qué tipo de incentivos podrían implementarse en el futuro.</p>

Línea de carrera	El 50.00% de los trabajadores afirman que, no conocen una organización en donde ofrecen línea de carrera.	Desarrollar y comunicar un plan de desarrollo profesional adaptado al tamaño de la empresa: Aunque sea una microempresa, es posible diseñar un plan de desarrollo profesional que permita a los empleados adquirir nuevas habilidades y asumir más responsabilidades. Este plan puede incluir oportunidades para aprender nuevas competencias técnicas, liderar proyectos pequeños o asistir a capacitaciones. Es importante comunicar estas oportunidades de manera clara para que los empleados sepan que tienen opciones de crecimiento.
		Ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades: Implementar programas de capacitación o proporcionar acceso a cursos y talleres, especialmente en áreas relevantes como tecnología, ventas y liderazgo, ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades. Esto puede compensar la falta de una estructura jerárquica compleja y demuestra que la empresa valora su desarrollo profesional.
		Establecer un sistema de reconocimiento para promover el crecimiento interno: Implementar un sistema que reconozca a los empleados que demuestran habilidades, responsabilidad y compromiso, y que les permita acceder a beneficios o responsabilidades adicionales dentro de la empresa. Este sistema puede incluir la posibilidad de asumir funciones de liderazgo en proyectos, mentoría de nuevos empleados o la oportunidad de participar en decisiones estratégicas.

## 11. Recursos para la implementación de las estrategias

N°	Estrategia	Humanos	Tecnológico	Tiempo	Presupuesto
1	Implementar reuniones periódicas de retroalimentación: Realizar encuentros regulares, como reuniones de equipo o sesiones de retroalimentación, donde los empleados puedan expresar sus ideas, inquietudes y necesidades, y el líder pueda practicar la escucha activa. Estas reuniones deben enfocarse tanto en temas	Gerente	Computadora	7 días	S/. 100.00

	laborales como en el bienestar general de los empleados.				
	Capacitar al líder en habilidades de comunicación y empatía: Invertir en cursos de capacitación para el líder en temas de comunicación efectiva, empatía y escucha activa, puede ayudarlo a desarrollar una conexión más genuina y comprensiva con los empleados. Esto mejorará la percepción de que el líder realmente se interesa por ellos.	Gerente	Computadora	14 días	S/. 200.00
	Crear un sistema de reconocimiento y bienestar laboral: Implementar políticas de reconocimiento que valoren los logros y esfuerzos de los empleados, además de un programa de bienestar que considere sus necesidades personales y profesionales. Esto puede incluir encuestas de satisfacción anónimas, buzones de sugerencias o actividades de integración que fortalezcan el ambiente laboral.	Gerente	Computadora	14 días	S/. 200.00
2	Fomentar la transparencia en decisiones y procesos: El líder debe comunicar las razones detrás de sus decisiones importantes y mantener a los empleados informados sobre la dirección de la empresa. Implementar reuniones periódicas donde se explique el estado de los proyectos, los objetivos alcanzados y los planes futuros ayudará a fortalecer la confianza.	Gerente	Computadora	14 días	Sin costo
	Demostrar coherencia y cumplimiento de compromisos: El líder debe asegurarse de cumplir con lo que promete y mantener la	Gerente	Computadora	7 días	Sin costo

	coherencia entre sus palabras y acciones. Establecer metas realistas y alcanzables, y mostrar compromiso en apoyar a los empleados en su logro, reforzará la confianza en su liderazgo.				
	Realizar actividades de integración y comunicación abierta: Organizar actividades de equipo e implementar una política de puertas abiertas ayudará a mejorar la accesibilidad y cercanía del líder. Encuentros informales o de equipo, donde el líder participe activamente y escuche a los empleados, permitirá que se sientan más cómodos y perciban al líder como una figura cercana y confiable.	Gerente	Computadora	1 mes	S/. 100.00
3	Establecer un programa de reconocimiento claro y accesible: Desarrollar un programa formal de reconocimiento que incluya diferentes tipos de logros, desde el cumplimiento de metas hasta el esfuerzo adicional. Este programa debe ser comunicado de manera clara y accesible a todos los empleados, por ejemplo, a través de un correo electrónico o reuniones de equipo.	Gerente	Computadora	14 días	S/. 100.00
	Implementar reconocimientos regulares en reuniones de equipo: En cada reunión de equipo, el líder puede dedicar unos minutos a reconocer el esfuerzo y los logros individuales o grupales. Estos reconocimientos no necesariamente deben ser monetarios; pueden ser menciones públicas, cartas de	Gerente	Computadora	7 días	S/. 100.00



	agradecimiento o reconocimientos simbólicos, lo cual ayuda a construir un ambiente positivo y de apoyo.				
	Crear un canal de retroalimentación y sugerencias para los empleados: Implementar un sistema de retroalimentación (como un buzón de sugerencias o reuniones periódicas) permite a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el reconocimiento en la empresa. Escuchar a los empleados y ajustar el programa de reconocimiento en base a sus sugerencias no solo mejora el ambiente laboral, sino que también fortalece la confianza y el sentido de pertenencia.	Gerente	Computadora	7 días	S/. 200.00
4	Establecer y comunicar una política de desvinculación justa y transparente: Desarrollar una política formal de desvinculación que detalle los procedimientos y criterios utilizados en caso de problemas de rendimiento o conflictos laborales, asegurando que cualquier salida se dé de manera respetuosa y justificada. Esta política debe ser comunicada a todos los empleados para evitar confusiones y malentendidos.	Gerente y colaboradores	Computadora	14 días	S/. 100.00
	Fortalecer la cultura de comunicación y apoyo laboral: Crear un entorno donde los empleados puedan expresar libremente sus preocupaciones y recibir apoyo en sus áreas de mejora puede disminuir la percepción de renuncias forzadas. Esto incluye ofrecer retroalimentación constante,	Gerente y colaboradores	Computadora	14 días	S/. 100.00

	establecer reuniones de revisión de desempeño y promover un liderazgo accesible que resuelva dudas y temores respecto a la permanencia laboral.				
	Implementar un proceso de salida respetuoso y participativo: En caso de que un empleado decida renunciar, es fundamental llevar a cabo entrevistas de salida para comprender las razones y recibir retroalimentación. Además, debe garantizarse que las renuncias sean por decisión del empleado y que se respeten sus derechos, realizando todo el proceso de manera transparente.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 100.00
5	Implementar entrevistas de salida para recopilar retroalimentación: Aprovechar la formalización de la renuncia para realizar entrevistas de salida, donde los empleados puedan expresar sus motivos de renuncia y sugerencias para mejorar el ambiente laboral. Esta retroalimentación puede ser valiosa para identificar áreas de mejora en la gestión y clima organizacional.	Gerente y colaboradores	Computadora	14 días	S/. 200.00
	Reforzar la comunicación del proceso de renuncia: Asegurarse de que todos los empleados conozcan los pasos del proceso de renuncia formal y de que se sientan cómodos con los mismos. Esto se puede hacer mediante reuniones de orientación o material escrito que explique el procedimiento de manera clara, lo cual evitará confusiones en el futuro y mejorará la transparencia organizacional.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 100.00

	Asegurar el trato respetuoso y humano durante todo el proceso: Aunque la renuncia se gestione de manera formal, es importante que el proceso mantenga un enfoque humano. Asegurarse de que el personal de recursos humanos o el líder directo del empleado mantengan una comunicación empática y de apoyo durante el proceso de salida, reafirma el respeto y profesionalismo de la empresa y contribuye a una buena imagen.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 200.00
6	Establecer y comunicar un sistema de incentivos accesible y claro: Crear un programa de incentivos, aunque sea sencillo, que reconozca logros o el cumplimiento de metas específicas, como bonos trimestrales o premios por desempeño. Este programa debe ser comunicado formalmente a todos los empleados para que comprendan las oportunidades de remuneración extra y las condiciones para acceder a ellas.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 100.00
	Ofrecer alternativas no monetarias de reconocimiento: Si el presupuesto no permite remuneraciones adicionales regulares, se pueden implementar otras formas de reconocimiento, como días libres adicionales, horarios flexibles, o incluso certificados de reconocimiento. Estas alternativas pueden motivar a los empleados y fortalecer su compromiso sin implicar grandes costos.	Gerente y colaboradores	Computadora	14 días	S/. 100.00

	Realizar reuniones informativas sobre la estructura de compensación: Programar reuniones periódicas o sesiones informativas donde se explique a los empleados el esquema de compensación y se brinde transparencia sobre las posibilidades de remuneración extra. En caso de que no haya bonificaciones actualmente, también se puede comunicar abiertamente la situación financiera y explorar, junto con los empleados, qué tipo de incentivos podrían implementarse en el futuro.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 200.00
7	Desarrollar y comunicar un plan de desarrollo profesional adaptado al tamaño de la empresa: Aunque sea una microempresa, es posible diseñar un plan de desarrollo profesional que permita a los empleados adquirir nuevas habilidades y asumir más responsabilidades. Este plan puede incluir oportunidades para aprender nuevas competencias técnicas, liderar proyectos pequeños o asistir a capacitaciones. Es importante comunicar estas oportunidades de manera clara para que los empleados sepan que tienen opciones de crecimiento.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 100.00
	Ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades: Implementar programas de capacitación o proporcionar acceso a cursos y talleres, especialmente en áreas relevantes como tecnología, ventas y liderazgo, ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades. Esto puede compensar la falta de una estructura jerárquica compleja	Gerente y colaboradores	Computadora	14 días	S/. 200.00

	y demuestra que la empresa valora su desarrollo profesional.				
	Establecer un sistema de reconocimiento para promover el crecimiento interno: Implementar un sistema que reconozca a los empleados que demuestran habilidades, responsabilidad y compromiso, y que les permita acceder a beneficios o responsabilidades adicionales dentro de la empresa. Este sistema puede incluir la posibilidad de asumir funciones de liderazgo en proyectos, mentoría de nuevos empleados o la oportunidad de participar en decisiones estratégicas.	Gerente y colaboradores	Computadora	7 días	S/. 100.00
Total					S/. 2600.00

## 12. Cronograma de Actividades

N°	Actividades	Inicio	Termino	2025														
				Enero			Febrero			Marzo			Abril					
1	Implementar reuniones periódicas de retroalimentación: Realizar encuentros regulares, como reuniones de equipo o sesiones de retroalimentación, donde los empleados puedan expresar sus ideas, inquietudes y necesidades, y el líder pueda practicar la escucha activa. Estas reuniones deben enfocarse tanto en temas laborales como en el bienestar general de los empleados.	01/01/25	07/01/25	x														
	Capacitar al líder en habilidades de comunicación y empatía: Invertir en cursos de capacitación para el líder en temas de comunicación efectiva, empatía y escucha activa, puede ayudarlo a desarrollar una conexión más genuina y comprensiva con los empleados. Esto mejorará la percepción de que el líder realmente se interesa por ellos.	01/01/25	14/01/25	x	x													
	Crear un sistema de reconocimiento y bienestar laboral: Implementar políticas de reconocimiento que valoren los logros y esfuerzos de los empleados, además de un programa de bienestar que considere sus necesidades personales y profesionales. Esto puede incluir encuestas de satisfacción anónimas, buzones de sugerencias o actividades de integración que fortalezcan el ambiente laboral.	08/01/25	22/01/25		x	x												
2	Fomentar la transparencia en decisiones y procesos: El líder debe comunicar las razones detrás de sus decisiones importantes y mantener a los empleados informados sobre la dirección de la empresa. Implementar reuniones	08/01/25	22/01/25		x	x												

	periódicas donde se explique el estado de los proyectos, los objetivos alcanzados y los planes futuros ayudará a fortalecer la confianza.																		
	Demostrar coherencia y cumplimiento de compromisos: El líder debe asegurarse de cumplir con lo que promete y mantener la coherencia entre sus palabras y acciones. Establecer metas realistas y alcanzables, y mostrar compromiso en apoyar a los empleados en su logro, reforzará la confianza en su liderazgo.	15/01/25	22/01/25			x													
	Realizar actividades de integración y comunicación abierta: Organizar actividades de equipo e implementar una política de puertas abiertas ayudará a mejorar la accesibilidad y cercanía del líder. Encuentros informales o de equipo, donde el líder participe activamente y escuche a los empleados, permitirá que se sientan más cómodos y perciban al líder como una figura cercana y confiable.	01/01/25	31/01/25	x	x	x	x												
3	Establecer un programa de reconocimiento claro y accesible: Desarrollar un programa formal de reconocimiento que incluya diferentes tipos de logros, desde el cumplimiento de metas hasta el esfuerzo adicional. Este programa debe ser comunicado de manera clara y accesible a todos los empleados, por ejemplo, a través de un correo electrónico o reuniones de equipo.	15/01/25	31/01/25			x	x												
	Implementar reconocimientos regulares en reuniones de equipo: En cada reunión de equipo, el líder puede dedicar unos minutos a reconocer el esfuerzo y los logros individuales o grupales. Estos reconocimientos no necesariamente deben ser monetarios; pueden ser menciones públicas, cartas de agradecimiento o	24/01/25	30/04/25				x												

	reconocimientos simbólicos, lo cual ayuda a construir un ambiente positivo y de apoyo.																		
	Crear un canal de retroalimentación y sugerencias para los empleados: Implementar un sistema de retroalimentación (como un buzón de sugerencias o reuniones periódicas) permite a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el reconocimiento en la empresa. Escuchar a los empleados y ajustar el programa de reconocimiento en base a sus sugerencias no solo mejora el ambiente laboral, sino que también fortalece la confianza y el sentido de pertenencia.	01/02/25	07/02/25					x											
4	Establecer y comunicar una política de desvinculación justa y transparente: Desarrollar una política formal de desvinculación que detalle los procedimientos y criterios utilizados en caso de problemas de rendimiento o conflictos laborales, asegurando que cualquier salida se dé de manera respetuosa y justificada. Esta política debe ser comunicada a todos los empleados para evitar confusiones y malentendidos.	01/02/25	14/02/25					x	x										
	Fortalecer la cultura de comunicación y apoyo laboral: Crear un entorno donde los empleados puedan expresar libremente sus preocupaciones y recibir apoyo en sus áreas de mejora puede disminuir la percepción de renuncias forzadas. Esto incluye ofrecer retroalimentación constante, establecer reuniones de revisión de desempeño y promover un liderazgo accesible que resuelva dudas y temores respecto a la permanencia laboral.	15/02/25	28/02/25							x	x								
	Implementar un proceso de salida respetuoso y participativo: En caso de que un empleado decida renunciar, es fundamental llevar a cabo entrevistas de	21/02/25	28/02/25									x							



	salida para comprender las razones y recibir retroalimentación. Además, debe garantizarse que las renuncias sean por decisión del empleado y que se respeten sus derechos, realizando todo el proceso de manera transparente.																			
5	Implementar entrevistas de salida para recopilar retroalimentación: Aprovechar la formalización de la renuncia para realizar entrevistas de salida, donde los empleados puedan expresar sus motivos de renuncia y sugerencias para mejorar el ambiente laboral. Esta retroalimentación puede ser valiosa para identificar áreas de mejora en la <u>gestión y clima organizacional</u> .	01/03/25	14/03/25																	
	Reforzar la comunicación del proceso de renuncia: Asegurarse de que todos los empleados conozcan los pasos del proceso de renuncia formal y de que se sientan cómodos con los mismos. Esto se puede hacer mediante reuniones de orientación o material escrito que explique el procedimiento de manera clara, lo cual evitará confusiones en el futuro y mejorará la transparencia organizacional.	07/03/25	14/03/25																	
	Asegurar el trato respetuoso y humano durante todo el proceso: Aunque la renuncia se gestione de manera formal, es importante que el proceso mantenga un enfoque humano. Asegurarse de que el personal de recursos humanos o el líder directo del empleado mantengan una comunicación empática y de apoyo durante el proceso de salida, reafirma el respeto y profesionalismo de la empresa y contribuye a una buena imagen.	07/03/25	14/03/25																	
6	Establecer y comunicar un sistema de incentivos accesible y claro: Crear un programa de incentivos,	15/03/25	22/03/25																	

	aunque sea sencillo, que reconozca logros o el cumplimiento de metas específicas, como bonos trimestrales o premios por desempeño. Este programa debe ser comunicado formalmente a todos los empleados para que comprendan las oportunidades de remuneración extra y las condiciones para acceder a ellas.																		
	Ofrecer alternativas no monetarias de reconocimiento: Si el presupuesto no permite remuneraciones adicionales regulares, se pueden implementar otras formas de reconocimiento, como días libres adicionales, horarios flexibles, o incluso certificados de reconocimiento. Estas alternativas pueden motivar a los empleados y fortalecer su compromiso sin implicar grandes costos.	15/03/25	31/03/25																
	Realizar reuniones informativas sobre la estructura de compensación: Programar reuniones periódicas o sesiones informativas donde se explique a los empleados el esquema de compensación y se brinde transparencia sobre las posibilidades de remuneración extra. En caso de que no haya bonificaciones actualmente, también se puede comunicar abiertamente la situación financiera y explorar, junto con los empleados, qué tipo de incentivos podrían implementarse en el futuro.	25/03/25	31/03/25																
7	Desarrollar y comunicar un plan de desarrollo profesional adaptado al tamaño de la empresa: Aunque sea una microempresa, es posible diseñar un plan de desarrollo profesional que permita a los empleados adquirir nuevas habilidades y asumir más responsabilidades. Este plan puede incluir oportunidades para aprender nuevas competencias técnicas, liderar proyectos pequeños o asistir a capacitaciones. Es importante comunicar estas oportunidades de manera	01/04/25	07/04/25																

<p>clara para que los empleados sepan que tienen opciones de crecimiento.</p>																	
<p>Ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades: Implementar programas de capacitación o proporcionar acceso a cursos y talleres, especialmente en áreas relevantes como tecnología, ventas y liderazgo, ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades. Esto puede compensar la falta de una estructura jerárquica compleja y demuestra que la empresa valora su desarrollo profesional.</p>	01/04/25	14/04/25											x	x			
<p>Establecer un sistema de reconocimiento para promover el crecimiento interno: Implementar un sistema que reconozca a los empleados que demuestran habilidades, responsabilidad y compromiso, y que les permita acceder a beneficios o responsabilidades adicionales dentro de la empresa. Este sistema puede incluir la posibilidad de asumir funciones de liderazgo en proyectos, mentoría de nuevos empleados o la oportunidad de participar en decisiones estratégicas.</p>	07/04/25	14/04/25												x			

## **VI. Conclusiones**

Se estableció una propuesta de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C., debido que es importante implementar estrategias de mejora respecto al trabajo en equipo, la empatía, el entusiasmo, la renuncia laboral, la remuneración salarial, y las mejores oportunidades; con la finalidad de mejorar el liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C.

Con respecto al objetivo trabajo en equipo, en la empresa comparten los objetivos, la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que existe un buen clima laboral y mientras que el cincuenta por ciento de los colaboradores están de acuerdo que existe una buena comunicación.

Con respecto a la empatía, la gran mayoría de los colaboradores manifestaron que en la organización hay solidaridad, así mismo, señalaron que están de acuerdo que existe la comprensión a los sentimientos ajenos y la mitad de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo que existe la escucha activa.

Respecto al entusiasmo, la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el líder inspira confianza, así mismo están de acuerdo que dentro de la organización se contagia entusiasmo, de la misma manera los colaboradores manifestaron que si hay programas de reconocimiento.

Respecto a la renuncia laboral la gran mayoría de los colaboradores manifestaron que están de acuerdo que se informa el último día de trabajo, mientras que la mitad de los colaboradores encuestados están en acuerdo que la renuncias son forzadas, de igual forma están de acuerdo que la renuncia laboral se realiza de manera formal.

Con respecto a la remuneración salarial, la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que la remuneración salarial es acorde al mercado, así mismo están de acuerdo que el sueldo es en base al sueldo vitalicio, de igual forma el cincuenta por ciento de los colaboradores encuestados manifestaron que no conocen la remuneración extra.

Respecto a mejores oportunidades, la mayoría de los colaboradores manifestaron que están totalmente de acuerdo en renunciar por mejores beneficios, sin embargo, el cincuenta por ciento de los colaboradores manifestaron que no conocen la línea de carrera y la gran mayoría de los colaboradores manifestaron estar totalmente de acuerdo con la renuncia a su centro de labores por otro que ofrezca mejor puesto.

Se elaboró una propuesta de mejora con el propósito de mejorar el liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C., mediante la implementación de estrategias de un buen liderazgo carismático y la disminución de rotación del personal para dar posibles soluciones a los problemas de escucha activa por parte del líder, la confianza que inspira, los programas de reconocimiento a los colaboradores, las renuncias, las remuneraciones extras, y la línea de carrera.

## VII. Recomendaciones

Implementar un plan de mejora que contenga estrategias de liderazgo carismático y rotación del personal, con el propósito de mejorar el trabajo en equipo, la empatía, el entusiasmo, la renuncia laboral, la remuneración salarial, y las mejores oportunidades, permitiendo a la empresa una mejora continua.

Fortalecer los canales de comunicación actuales mediante herramientas ágiles como chats grupales o boletines informativos que mantengan a todos informados. Además, es importante fomentar la comunicación bidireccional a través de reuniones de retroalimentación y encuestas de opinión rápidas; asimismo, capacitar a los colaboradores en habilidades de comunicación efectiva y a los líderes en liderazgo comunicacional puede hacer una gran diferencia. También, se recomienda establecer protocolos claros para comunicar objetivos, asegurando que cada miembro entienda cómo su rol contribuye al éxito global y haciendo un seguimiento continuo con reconocimiento al esfuerzo del equipo. Igualmente, realizar actividades de integración. Finalmente, implementar mejores prácticas tecnológicas, como una intranet o carpeta compartida y la automatización de tareas, permitirá reducir errores y mejorar la coordinación, consolidando un ambiente de colaboración efectivo y motivador.

Optimizar la escucha activa, ya que solo la mitad de los colaboradores siente que esta práctica se aplica efectivamente. Primero, es útil realizar talleres de escucha activa, donde se practiquen habilidades como la atención plena, el respeto al turno de habla y la empatía; además, fomentar que todos los colaboradores participen en estas capacitaciones asegura que tanto líderes como empleados refuercen su capacidad de comprensión y comunicación efectiva. Asimismo, se pueden implementar espacios regulares de retroalimentación donde los equipos puedan expresar sus ideas y preocupaciones de manera abierta, mientras que reconocer públicamente a quienes practiquen la escucha activa y la empatía ayudará a reforzar estas conductas. Por último, incorporar actividades de integración, como ejercicios de trabajo en equipo enfocados en la comunicación y empatía, puede mejorar aún más la conexión y confianza entre los colaboradores, promoviendo un ambiente de apoyo mutuo.

Optimizar los programas de reconocimiento existentes, ya que estos contribuyen a reforzar el liderazgo inspirador y el clima positivo que se ha logrado. Para ello, se podrían implementar reconocimientos más personalizados y frecuentes, celebrando tanto logros individuales como de equipo, lo cual refuerza el entusiasmo y el sentido de pertenencia. Además, sería útil que el líder promueva reuniones regulares de motivación, donde se

compartan avances y logros, pues estos espacios pueden contagiar aún más el entusiasmo entre los colaboradores. Asimismo, fomentar actividades que integren a los equipos permite que todos celebren y apoyen los logros mutuos, fortaleciendo la confianza en el liderazgo y en la cultura de apoyo de la empresa. Finalmente, garantizar que todos los colaboradores conozcan los criterios de los programas de reconocimiento ayuda a mantener la transparencia y el compromiso con los valores compartidos de la organización.

Abordar la preocupación de que algunas renuncias puedan parecer forzadas, ya que esto afecta la confianza y el bienestar de los colaboradores. Primero, sería útil revisar y transparentar los criterios y procesos que llevan a la finalización de contratos, promoviendo una comunicación clara y anticipada para evitar malentendidos y fomentar un ambiente de respeto hacia las decisiones de cada individuo. Además, podría implementarse un procedimiento de salida que incluya entrevistas de retroalimentación, donde los colaboradores tengan la oportunidad de expresar sus motivos y experiencias de manera confidencial; este proceso no solo aporta información valiosa para mejorar el ambiente laboral, sino que también demuestra compromiso con la formalidad y el respeto en cada etapa laboral. Finalmente, reforzar la comunicación sobre los derechos y opciones de los empleados ante la decisión de renunciar ayuda a reducir la percepción de que las renuncias son forzadas, generando un clima de transparencia y respeto en la organización.

Brindar claridad sobre los beneficios salariales, especialmente en cuanto a la remuneración extra, ya que la mitad de los colaboradores desconoce esta información. En primer lugar, se recomienda realizar sesiones informativas periódicas donde se detallen los componentes del paquete salarial, incluyendo la remuneración base, las bonificaciones y otros beneficios, de modo que todos los colaboradores entiendan claramente cómo se compone su sueldo. Asimismo, sería beneficioso disponer de una guía accesible sobre la política de remuneración y los criterios de aumentos o bonificaciones, lo cual ayuda a reforzar la transparencia. Además, implementar un sistema de comunicación interna que mantenga actualizados a los colaboradores sobre cambios o beneficios adicionales contribuye a generar confianza. Finalmente, abrir un canal para que los colaboradores planteen preguntas o dudas sobre sus compensaciones ayuda a asegurar que todos comprendan y valoren adecuadamente los beneficios de su remuneración.

Mejorar la comunicación sobre el desarrollo de carrera, especialmente considerando que la mitad de los colaboradores desconoce la línea de carrera interna. En primer lugar, sería recomendable implementar un plan de desarrollo claro y accesible que detalle las

oportunidades de crecimiento, así como los requisitos para avanzar en la organización; esto permitirá a los colaboradores visualizar su futuro dentro de la empresa. Asimismo, realizar reuniones periódicas de seguimiento de carrera con cada empleado contribuirá a alinear sus expectativas con las posibilidades de promoción, mostrando un interés genuino en su crecimiento profesional. Además, es beneficioso implementar programas de capacitación que les permitan adquirir nuevas habilidades para que se sientan preparados para avanzar internamente. Finalmente, reforzar la comunicación sobre estos beneficios de desarrollo y mostrar casos de éxito de colaboradores que hayan crecido en la empresa ayuda a reducir el deseo de buscar mejores posiciones o beneficios en otros lugares.

Implementar la propuesta de mejora planteada basada en los resultados obtenidos en la investigación, el cual implica implementar reuniones periódicas de retroalimentación, demostrar coherencia y cumplimiento de compromisos, crear un canal de retroalimentación y sugerencias para los empleados, fortalecer la cultura de comunicación y apoyo laboral, establecer y comunicar un sistema de incentivos accesible y claro, ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades.



## Referencias bibliográficas

- Alcázar, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. Economía Coyuntural.  
\*TES 1 inter.pdf
- Aranda, S., y Zaquinaula, U. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño de los colaboradores del hotel las vegas, jaén 2018*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5898>
- Alvino y (2022) tesis *caracterización de gestión de calidad y liderazgo carismático en MYPES*[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26311/MYPES\\_GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_ALBINO\\_LEON\\_YANNETH\\_MILAGROS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26311/MYPES_GESTION_DE_CALIDAD_ALBINO_LEON_YANNETH_MILAGROS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26311/MYPES\\_GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_ALBINO\\_LEON\\_YANNETH\\_MILAGROS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26311/MYPES_GESTION_DE_CALIDAD_ALBINO_LEON_YANNETH_MILAGROS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). *Transformational leadership and employee performance: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.01>*
- Boetow, A. (2021). *Satisfacion laboral del clima laboral. lima.*  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion\\_laboral-withcover](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion_laboral-withcover)
- Cadena N., Posada N., Marisol S., Torres V. (2022) tesis *Causas y consecuencias de la renuncia voluntaria en las empresas de producción en Bogotá – Colombia* Universidad EAN
- Calle, N., & Montenegro, A. (2020). *La comunicación como factor de calidad en los servicios bancarios del Ecuador*. digital publisher CEIT, 5(5), 219-232.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.305>
- Castro, J. (2022) *Factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022- Perú*. En la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116772/Castro\\_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116772/Castro_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, S. (2019). *Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38771>

- Chocano, C. C. (2020). *Estilos de liderazgo en una Entidad Pública*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1071/TI%20-%20CHOCANO%20LARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dávila, K. y Quirós Sánchez, A. (2020). *Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo*. [Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6854>
- El Economista América Perú (2020). *Sector telecomunicaciones registró un crecimiento de 172 % en las últimas dos décadas*. Recuperado de: <https://www.economistaamerica.pe/telecomunicacion-tecnologiape/noticias/10765445/09/20/Sector-telecomunicaciones-registro-un-crecimientode-172-en-las-ultimas-dos-decadas.html>
- Escola, M. (2020) *clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa estrategias y mercado* Universidad Central del Ecuador <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/caab5c69-59d0-466b-ab50-6d1f2df75e7d/content>
- García, M. D. (2020). *Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente*. Santa Elena, Ecuador: Polo del conocimiento. Recuperado el 10 de enero de 2022, de <file:///C:/Users/JyH%20Compured%20S.A.C/Downloads/Dialnet-56LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf>
- Group, P. (2019 ). *El liderazgo carismático: 6 enfoques para inspirar y motivar*. págs. obtenido de *el liderazgo carismático: 6 enfoques para inspirar y motivar*. <https://blog.grupo-pya.com/liderazgo-carismatico-6-enfoques-inspirar-motivar/>.
- Guaraná, CL, Barnes, CM, Ryu, JW y Crawley, R. (2021). *Un modelo circadiano de cronotipos de expresiones y percepciones de liderazgo carismático*. El Liderazgo Trimestral. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101509>
- Huamán, N. (2019) *Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito san juan bautista, Ayacucho, 2019*. [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30352/LIDERAZGO\\_CARISMATICO\\_ENTUSIASMO\\_HUAMAN\\_YUCRA\\_NEUFALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30352/LIDERAZGO_CARISMATICO_ENTUSIASMO_HUAMAN_YUCRA_NEUFALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, F. y Mariño, I. (2018). *Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad laboral*. <https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.449-465>

- León, G. (2019) *Relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción laboral en la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones – CNT E.P.- Universidad Andina Simón Bolívar*
- Muñoz-Chávez, J. P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H., & García Contreras, R. (2022). *Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: Competencias para responder a la crisis del COVID-19. Ciencia y Sociedad, 47(2), 21-40.*
- Monteblanco Z. y Urbina K. (2021) *Tesis titulado Línea De Carrera, Desarrollo De Personal Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Una Franquicia De Comida Chino-peruana, 2021.*
- Morales, H. (2019) tesis *diagnóstico y presentación de una propuesta de las mejores prácticas de liderazgo a nivel directivo del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (Mintel), en el segundo semestre del año 2019.*  
<http://hdl.handle.net/10644/7320>
- Maceda, K. (2020) *Caracterización del Liderazgo Y Motivación De Las Mypes Del Sector Servicio Rubro Hospedajes En Puerto Pizarro Distrito De Tumbes, Año 2018.*  
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17538/LIDERAZGO\\_MOTIVACION\\_MACEDA\\_ZAPATA\\_KAROLIN\\_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17538/LIDERAZGO_MOTIVACION_MACEDA_ZAPATA_KAROLIN_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macario de Paz, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional. Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango.*  
<http://recursosbiblio.url.e/2018/05/43/pd>
- Mallqui, N. (2021). *Liderazgo Carismático En Las Micro Y Pequeñas Empresas, Rubro Pollerías: Caso Pollería Moly, Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.*  
 Ayacucho: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
- Ortecho, J. (2024) *Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023.* En la Universidad Cesar Vallejo, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146888/Ortecho\\_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146888/Ortecho_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orellana, P. N. (20 de Julio de 2019). *Economipedia. Recuperado el 11 de Enero de 2022, de Liderazgocarismatico.*  
<https://economipedia.com/definiciones/liderazgocarismatico.htm>

- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Muñoz-Fritis, C. (2021). *Liderazgo transformacional y cultura innovativa: Efectos en la calidad institucional*. Revista Venezolana de gerencia. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Quispe, F. (2021). *La rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C.* <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1309>
- Reynaldos-Grandón, K. (2020). *Cambio y Liderazgo: Aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia*. Revista Médica de Chile <https://doi.org/10.4067/S0034-98872020000901375>
- Ramírez, J. V. (2019). Metodología de la Investigación. Revista Manuela Ramírez, 38(1), 51-62.
- Reynaldos-Grandón, K. (2020). *Cambio y Liderazgo aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. Revista Médica de Chile.* <https://doi.org/10.4067/s0034-98872020000901375>
- Rubio, J. y Villagrán Tomalá, R. (2017) *Rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Filiales*. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/20744/1/pdf>
- Sánchez, M., & García, I. (2020). *Satisfacción Laboral en los Entornos de trabajo. Una exploraciónj cualitativa para su estudio*. Scientia Et Technica, 162 - 163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Salas, D.(2020). *Investigacion. Obtenido de La encuesta y el cuestionario.* <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-elcuestionario/>
- Salas, R. (2021) *El Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal de la Empresa Econstop, Huaraz 2021. – Perú.* En la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106504/Salas\\_ORC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106504/Salas_ORC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uscamayta, F. (2023) tesis *Clima Laboral y su relación con la rotación del personal en una empresa de telecomunicaciones Cusco, 2023.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149443/Uscamayta\\_EFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149443/Uscamayta_EFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valdivia, L. (2018). *Gestion de calidad con liderazgo carismatico en las micro y 60 pequeñas empresas del rubro extraccion de piedra, arena y arcilla del distrito de*

- Huaraz, 2017. Huaraz, Ancash. Recuperado el 10 de enero de 2022.  
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000048045>
- Vílchez, M. y Chauca, J. (2023) *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2021*  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ea29963c-e341-495d-b43a-93c39be25de2/content>
- Wetsfalia, L. y Cole Salazar, P. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail en Lima.*  
[repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10412](https://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10412)
- Zavala, L. (2021) tesis *trabajo en equipo y su relación con la calidad de servicios de los trabajadores del del aeropuerto. España].*  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24412/1/426508-ForeroCruzIA-y-426575-G%C3%B3mez%20ForeroDL-TdG.pdf>
- Zúñiga, B. (2020) *Tesis titulado Las Remuneraciones Y El Rendimiento Laboral En La Empresa De Transportes San Martin De Porres S.A*

## Anexos

### Anexo 01: Carta de recojo de datos



Chimbote, 14 de octubre del 2024

**CARTA N° 0000001753- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA**

**Señor/a:**

**GREGORIO CÓRDOVA ALVARADO  
COMPEX PERU S.A.C.**

**Presente.-**

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024., que involucra la recolección de información/datos en 4, a cargo de MILAGROS RUBINA OLORTEGUI, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 72358661, durante el período de 04-09-2024 al 30-09-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



**Dr. NILO VELASQUEZ CASTILLO**  
Coordinador de Gestión de Investigación

*Recibido  
17-10-2024  
12:09*



[www.uladech.edu.pe/](http://www.uladech.edu.pe/)

email: [cooperacion@uladech.edu.pe](mailto:cooperacion@uladech.edu.pe)  
Telf.: (043) 343444 Cel: 948560463

Jr. Tumbes N° 247 - Centro Comercial y Financiera - Chimbote, Perú

**Anexo 02: Documento de autorización para el desarrollo de la investigación**

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

Huaraz, 17 de octubre del 2024

Dr (a). NILO VELASQUEZ CASTILLO

Coordinador de Gestión de Investigación

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote

Asunto: ACEPTACIÓN DE TALLER DE TITULACIÓN

Referencia: Carta N° 000000 1753 - 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

El que suscribe, en representación de COMPLEX PERÚ S.A.C, CON RUC N° 20571139287

Presente

De mi consideración:


Por medio del presente le expreso mi saludo y al mismo tiempo en relación al documento de referencia, comunico la aceptación al bachiller Milagros, Rubina Olortegui con código N° 1211140037 de la carrera profesional de Administración para que desarrolle su investigación de taller en mi empresa.

Por lo presente, autorizo utilizar el nombre de la empresa en su investigación, así como para desarrollar la investigación en nuestras instalaciones y encuestar a nuestros clientes fidelizados como parte de su estudio. Esta autorización tiene validez del 07 de agosto al 19 de noviembre del 2024.

Finalmente expresarle que la dirección de mi empresa donde se desarrollara la investigación al bachiller aceptado es en Av. Raymondi N° 538 del distrito de Huaraz, Huaraz, Ancash.

Me despido.

Atentamente.

  
COMPLEX PERÚ SAC  
Gregorio S. Cordova Alvarado  
GERENTE GENERAL

DNI. N°: 41719698.....

### Anexo 03: Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo Carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la Empresa Compex Perú S.A.C. En La Ciudad De Huaraz, 2024.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuáles son las características del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</li> <li>- ¿Cuáles son las características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</li> <li>- ¿Cuáles son las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</li> <li>- ¿Cuáles son las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</li> <li>- ¿Cuáles son las características de la remuneración salarial en la empresa</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar las características del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir las características del trabajo en equipo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</li> <li>- Definir las características de la empatía en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</li> <li>- Identificar las características del entusiasmo en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</li> <li>- Describir las características de la renuncia laboral en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</li> </ul>	<p>En la tesis titulada: El liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024. No se planteó hipótesis porque solo se muestra características de ambas variables.</p> <p>De acuerdo con Lerma (2022) quien sostiene que las investigaciones descriptivas no requieren de hipótesis, ya que su objetivo es describir y explicar el fenómeno que se investiga sin necesidad de profundizar en las razones de su ocurrencia</p>	<p><b>Variable. Liderazgo carismático</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Empatía</li> <li>- Entusiasmo</li> </ul> <p><b>Variable. Rotación del personal</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renuncia laboral</li> <li>- Remuneración salarial</li> <li>- Mejores oportunidades</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental - transversal</p> <p>Población: 4 trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</p> <p>Muestra: 4 trabajadores de la empresa Compex</p>



<p>Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</li> <li>- ¿Cómo elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir las características de la remuneración salarial en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</li> <li>- Identificar las características de mejores oportunidades en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</li> </ul> <p>Elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo carismático para evitar la alta rotación de colaboradores en la empresa Compex Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</p>			<p>Perú S.A.C. en la ciudad de Huaraz, 2024.</p>
---	---	--	--	--

## Anexo 04: Instrumento de recolección de información



El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información acerca de la COMPEX PERÚ S.A.C. en la ciudad de Huaraz, para desarrollar el trabajo de investigación titulado: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024. Sus respuestas serán tratadas en forma **confidencial** y **anónima** y serán analizadas de forma agregada.

Le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcar con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con las siguientes alternativas:

### Respecto a la variable: Liderazgo Carismático

#### Escala

Totalmente en desacuerdo=1

En desacuerdo = 2

No conoce= 3

De acuerdo= 4

Totalmente de acuerdo= 5

<b>Dimensión 1: Trabajo en equipo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿En la organización los objetivos son compartidos?					
2. ¿En la organización el clima laboral es agradable?					
3. ¿Existe buena comunicación de jefe a colaborador?					
<b>Dimensión 2: Empatía</b>					
4. ¿Dentro de la organización son solidarios?					
5. ¿Su líder escucha y comprende las situaciones ajenas?					
6. ¿En las reuniones laborales existe la escucha activa?					
<b>Dimensión 3: Entusiasmo</b>					
7. ¿En la organización su líder inspira confianza?					
8. ¿Inicia sus labores con una actitud positiva?					
9. ¿En su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros?					

## Respecto a la variable: rotación del personal

### Escala:

Totalmente en desacuerdo=1

En desacuerdo = 2

No conoce= 3

De acuerdo= 4

Totalmente de acuerdo= 5

<b>Dimensión 4:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. ¿En su organización se informa su último día de trabajo?					
11. ¿Dentro de su organización, las renunciaciones laborales son forzadas?					
12. ¿En la empresa, la renuncia laboral, se realiza de manera formal?					
<b>Dimensión 5:</b>					
13. ¿Usted cree que la remuneración mensual es acorde al mercado?					
14. ¿La remuneración es de acuerdo con el sueldo vitalicio?					
15. ¿En su organización hay remuneración extra?					
<b>Dimensión 6:</b>					
16. ¿Usted podría renunciar a la organización por mejores beneficios?					
17. ¿Le interesaría una organización en donde ofrecen línea de carrera?					
18. ¿Renunciaría a su centro de labores por otro que ofrezca un mejor puesto?					

## Anexo 05. Ficha técnica de los instrumentos

### Validación de instrumento

<b>Ficha de identificación del Experto para proceso de validación</b>	
Nombres y Apellidos: Robert Rubio Castillo	
N° DNI / CE: 33263862 Edad: 52	
Teléfono/ celular: 985964848 Email: Robert.rubio.castillo@hotmail.com	
<hr/>	
Título profesional: Licenciado en Administración	
Grado académico: Maestría	
Especialidad: Administración	
Institución que labora: Essalud	
<hr/>	
Identificación del Proyecto de investigación o tesis	
Título: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024.	
Autor(es): Milagros Rubina Olortegui	
Programa académico: Administración	
<hr/>	
 	
<hr/>	<hr/>
<b>Firma</b>	<b>Huella digital</b>

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024.								
	Variable 1: Liderazgo carismático	Relevancia		Pertinacia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Trabajo en equipo							
1	¿En la organización los objetivos son compartidos?	X		X		X		
2	¿En la organización el clima laboral es agradable?	X		X		X		
3	¿Existe buena comunicación de jefe a colaborador?	X		X		X		
	Dimensión 2: Empatía							
1	¿Dentro de la organización son solidarios?	X		X		X		
2	¿Su líder escucha y comprende las situaciones ajenas?	X		X		X		
3	¿En las reuniones laborales existe la escucha activa?	X		X		X		
	Dimensión 3: Entusiasmo	X		X		X		
1	¿En la organización su líder inspira confianza?	X		X		X		
2	¿Inicia sus labores con una actitud positiva?	X		X		X		
3	¿En su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros?							
	<b>Variable 2: Rotación del personal</b>							
	Dimensión 1: Renuncia laboral							
1	¿En su organización se informa su último día de trabajo?	X		X		X		
2	¿Dentro de su organización, las renuncias laborales son forzadas?	X		X		X		

3	¿En la empresa, la renuncia laboral, se realiza de manera formal?	X		X		X		
	Dimensión 2: Remuneración salarial							
1	¿Usted cree que la remuneración mensual es acorde al mercado?	X		X		X		
2	¿La remuneración es de acuerdo con el sueldo vitalicio?	X		X		X		
3	¿En su organización hay remuneración extra?	X		X		X		
	Dimensión 3: Mejores oportunidades							
1	¿Usted podría renunciar a la organización por mejores beneficios?	X		X		X		
2	¿Le interesaría una organización en donde ofrecen línea de carrera?	X		X		X		
3	¿Renunciaría a su centro de labores por otro que ofrezca un mejor puesto?	x		x		x		

Opinión de experto: Aplicable ( X )      Aplicable después de modificar ( )      No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Mgtr Robert Rubio Castillo      DNI: 33888279

  
**Mgtr. ROBERT RUBIO CASTILLO**  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 CLAD N° 01356



**Ficha de identificación del Experto para proceso de validación**

Nombres y Apellidos: Yuli Yolanda Morillo Campos

N° DNI / CE: 33263862 Edad: 51

Teléfono/ celular: 985967896 Email: yymorillo@gmail.com

---

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría

Especialidad: Administración

Institución que labora: Asesor Independiente

---

Identificación del Proyecto de investigación o tesis

Título: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024.

Autor(es): Milagros Rubina Olortegui

Programa académico: Administración

---



---

**Firma**


**Huella digital**

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024.								
	Variable 1: Liderazgo carismático	Relevancia		Pertinacia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Trabajo en equipo							
1	¿En la organización los objetivos son compartidos?	X		X		X		
2	¿En la organización el clima laboral es agradable?	X		X		X		
3	¿Existe buena comunicación de jefe a colaborador?	X		X		X		
	Dimensión 2: Empatía							
1	¿Dentro de la organización son solidarios?	X		X		X		
2	¿Su líder escucha y comprende las situaciones ajenas?	X		X		X		
3	¿En las reuniones laborales existe la escucha activa?	X		X		X		
	Dimensión 3: Entusiasmo							
1	¿En la organización su líder inspira confianza?	X		X		X		
2	¿Inicia sus labores con una actitud positiva?	X		X		X		
3	¿En su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros?							
	Variable 2: Rotación del personal							
	Dimensión 1: Renuncia laboral							
1	¿En su organización se informa su último día de trabajo?	X		X		X		
2	¿Dentro de su organización, las renuncias laborales son forzadas?	X		X		X		

3	¿En la empresa, la renuncia laboral, se realiza de manera formal?	X		X		X		
	Dimensión 2: Remuneración salarial							
1	¿Usted cree que la remuneración mensual es acorde al mercado?	X		X		X		
2	¿La remuneración es de acuerdo con el sueldo vitalicio?	X		X		X		
3	¿En su organización hay remuneración extra?	X		X		X		
	Dimensión 3: Mejores oportunidades							
1	¿Usted podría renunciar a la organización por mejores beneficios?	X		X		X		
2	¿Le interesaría una organización en donde ofrecen línea de carrera?	X		X		X		
3	¿Renunciaría a su centro de labores por otro que ofrezca un mejor puesto?	x		x		x		

Opinión de experto: Aplicable ( X ) Aplicable después de modificar ( ) No aplicable ( )

Nombre y Apellido de experto: Yuly Yolanda Morillo Campos




**Ficha de identificación del Experto para proceso de validación**

Nombres y Apellidos: Miguel Angel Limo Vásquez

N° DNI / CE:18215927 Edad:46

Teléfono/ celular: 949853330 Email: [miguelimovasq@gmail.com](mailto:miguelimovasq@gmail.com)

---

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Doctorado

Especialidad: Administración

Institución que labora: Asesor Independiente

---

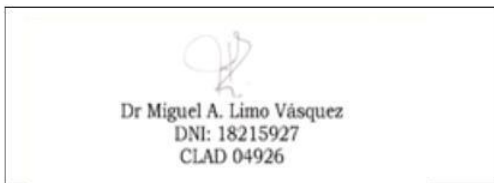
Identificación del Proyecto de investigación o tesis

Título: EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024.

Autor(es): Milagros Rubina Olortegui

Programa académico: Administración

---



**Firma**



**Huella digital**



**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO:** EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024.

	Variable 1: Liderazgo carismático	Relevancia		Pertinacia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Trabajo en equipo							
1	¿En la organización los objetivos son compartidos?	X		X		X		
2	¿En la organización el clima laboral es agradable?	X		X		X		
3	¿Existe buena comunicación de jefe a colaborador?	X		X		X		
	Dimensión 2: Empatía							
1	¿Dentro de la organización son solidarios?	X		X		X		
2	¿Su líder escucha y comprende las situaciones ajenas?	X		X		X		
3	¿En las reuniones laborales existe la escucha activa?	X		X		X		
	Dimensión 3: Entusiasmo							
1	¿En la organización su líder inspira confianza?	X		X		X		
2	¿Inicia sus labores con una actitud positiva?	X		X		X		
3	¿En su organización, hay programas de reconocimiento a sus logros?							
	<b>Variable 2: Rotación del personal</b>							
	Dimensión 1: Renuncia laboral							
1	¿En su organización se informa su último día de trabajo?	X		X		X		
2	¿Dentro de su organización, las renuncias laborales son forzadas?	X		X		X		

3	¿En la empresa, la renuncia laboral, se realiza de manera formal?	X		X		X		
	Dimensión 2: Remuneración salarial							
1	¿Usted cree que la remuneración mensual es acorde al mercado?	X		X		X		
2	¿La remuneración es de acuerdo con el sueldo vitalicio?	X		X		X		
3	¿En su organización hay remuneración extra?	X		X		X		
	Dimensión 3: Mejores oportunidades							
1	¿Usted podría renunciar a la organización por mejores beneficios?	X		X		X		
2	¿Le interesaría una organización en donde ofrecen línea de carrera?	X		X		X		
3	¿Renunciaría a su centro de labores por otro que ofrezca un mejor puesto?	x		x		x		

Opinión de experto: Aplicable ( ) Aplicable después de modificar ( ) No aplicable ( )

Nombres y Apellidos de experto: Dr Miguel Ángel Limo Vásquez DNI 18215927

  
 Dr Miguel A. Limo Vásquez  
 DNI: 18215927  
 CLAD 04926



## Confiabilidad del instrumento - Alfa de cronbach

VARIABLE : LIDERAZGO CARISMÁTICO

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	SUMA
Sujeto 1	3	4	2	4	3	5	4	5	4	34
Sujeto 2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	26
Sujeto 3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	29
Sujeto 4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	36
VARIANZA	0.6875	0.75	0.6875	0.75	0.1875	1.6875	0.25	0.6875	0.25	

$\Sigma$  (simbolo sumatoria)

$$\alpha \text{ (Alfa)} = 0.70$$

$$K \text{ (Numero de Items)} = 9$$

$$V_i \text{ (Varianza de cada Items)} = 5.94$$

$$V_t \text{ (Varianza Total)} = 15.69$$

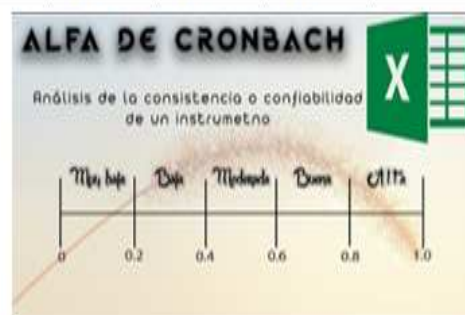


### CONCLUSION:

En la variable "Liderazgo carismático" se encuestó a 4 trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado final 0.70, lo que quiere decir que el análisis de la consistencia es buena la confiabilidad del instrumento.

VARIABLE: ROTACIÓN DEL PERSONAL

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	SUMA
sujeto 1	4	3	3	2	2	3	4	3	4	28
sujeto 2	3	3	4	5	5	3	4	4	5	36
sujeto 3	4	1	4	3	3	2	4	3	5	29
sujeto 4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	38
VARIANZA	0.1875	1	0.25	1.6875	1.6875	1.1875	0.1875	0.6875	0.1875	



$\Sigma$  (símbolo sumatoria)

$$\alpha \text{ (Alfa)} = 0.70$$

$$K \text{ (Número de Items)} = 9$$

$$V_i \text{ (Varianza de cada Items)} = 7.06$$

$$V_t \text{ (Varianza Total)} = 18.69$$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

CONCLUSION:

En la variable "Rotación del personal" se encuestó a 4 trabajadores de la empresa Compex Perú S.A.C., de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado final 0.70, lo que quiere decir que el análisis de la consistencia es buena la confiabilidad del instrumento.

**Anexo 06. Formato de consentimiento informado u otros**

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS  
(CIENCIAS SOCIALES)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula:  
.....

Y es dirigido por ....., investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:  
..... Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 7 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de los medios de comunicación de la Universidad. Si desea, también podrá escribir al correo ....., para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: .....

Fecha: Correo electrónico: .....

Firma del participante: .....

Firma del investigador (o encargado de recoger información): .....

#### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Milagros Rubina Olortegui, identificado (a) con DNI, 72358661 con domicilio real en pasaje desarrollo S/N, Distrito de Independencia, Provincia de Huaraz, Departamento de Ancash.

DECLARO BAJO JURAMENTO En mi condición de bachiller con código de estudiante 1211140037 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-II:

Que los datos consignados en la tesis titulada EL LIDERAZGO CARISMÁTICO PARA EVITAR LA ALTA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN LA EMPRESA COMPEX PERÚ S.A.C. EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2024. Son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Huaraz, 02 de noviembre de 2024.



---

Milagros, Rubina Olortegui

DNI: 72358661