



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS, RUBRO EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR:
CASO I.E.PR. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES S.R.L.**

DISTRITO DE AYACUCHO, 2019

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

BLAS QUISPE, YOTMIR YODER

ORCID: 0000-0001-5604-5775

ASESOR

MGTR. ARTURO CHUCHÓN HUAMANÍ

ORCID: 0000-0002-3426-6742

AYACUCHO - PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Blas Quispe, Yotmir Yoder

ORCID: 0000-0001-5604-5775

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante De La Pregrado,
Ayacucho, Perú.

ASESOR

MGTR. ARTURO CHUCHÓN HUAMANÍ

ORCID: 0000-0002-3426-6742

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financieras y Administrativas, Escuela profesional de Administración,
Ayacucho, Perú.

JURADO:

MGTR. Berrocal Chillcce, Judith

ORCID: 0000-0002-9569-9824

MGTR. Jáuregui Prado, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. Tipe Herrera, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

.....

Mgtr. Berrocal Chillce, Judith

PRESIDENTA

ORCID: 0000-0002-9569-9824

.....

Mgtr. Jauregui Prado, Alcides

MIEMBRO

ORCID: 0000-0002-6611-9480

.....

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso

MIEMBRO

ORCID: 0000-0003-4439-1448

.....

MGTR. ARTURO CHUCHÓN HUAMANÍ

ASESOR

ORCID: 0000-0002-3426-6742

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi trabajo de investigación a mi madre pues sin ella no lo habría logrado. A Dios por toda su bendición a diario a lo largo de mi vida.

RESUMEN

En la presente investigación abordo el tema la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: Caso I.E.Pr. inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019 partiendo de brindar una respuesta al problema sobre ¿De qué manera se da la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: Caso I.E.Pr. inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019? Teniendo como objetivo Describir como se da la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019.La metodología que se empleó en nuestro presente estudio fue enfoque cuantitativo, descriptivo y con diseño no experimental. En la cual se aplicó la encuesta siendo aplicada a los colaboradores de I.E.Pr. inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019, nuestra investigación no tiene hipótesis. El resultado más importante es que una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación del personal en el cual se determinó que el 57% consideran que siempre una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal.Llegando a la conclusión en la organización La falta de capacitación a los colaboradores en las funciones que cumple también implica la desmotivación en el mismo trabajador con la cual se ocasiona la inestabilidad laboral, Los dueños de la I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. Deben adquirir más conocimiento sobre de la rotación de personal y cuáles son los factores que influyen ya sean externos o internos, con lo cual podrán obtener el nivel de satisfacción más alto en los colaboradores.

Palabras claves: Rotación de personal, Remuneración e insatisfacción.

ABSTRACT

In this research I address the topic of staff turnover in micro and small companies, regular basic education item: Case I.E.Pr. initial rainbow of colors S.R.L. Ayacucho district, 2019, starting from providing an answer to the problem about How does staff turnover occur in micro and small companies, regular basic education item: Case I.E.Pr. initial rainbow of colors S.R.L. district of Ayacucho, 2019? Searching based on this, Describe how staff turnover occurs in micro and small companies, regular basic education item: case I.E.Pr. Initial rainbow of colors S.R.L. district of Ayacucho, 2019. The methodology used in our present study was a quantitative, descriptive approach with a non-experimental design. In which the applied technique was used was the survey being applied to the collaborators of I.E.Pr. initial rainbow of colors S.R.L. district of Ayacucho, 2019, our research has no hypothesis. Reaching the conclusion in the organization, it was not seen that the staff turnover is very high, for which the collaborators feel very satisfied in the work they perform in the company, it was also seen that a percentage of the collaborators tend to look for a better employment or the opportunities that arise in society, thus proposing that the organization apply new opportunities for its collaborators.

Keywords: Staff turnover, Compensation and dissatisfaction.

INDICE

EQUIPO DE TRABAJO	2
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INDICE.....	7
INDICE DE TABLAS	8
INDICE DE GRAFICO	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases teóricas de la investigación	19
III. HIPÓTESIS	29
IV. METODOLOGIA.....	30
4.1. El tipo de investigación.....	30
4.2. Nivel de la investigación	30
4.3. Diseño de la investigación	31
4.4. El universo y muestra	32
4.5. Definición y Operacionalización de variables	33
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
4.7. Plan de análisis	34
4.8. Matriz de consistencia.....	35
4.9. Principios Éticos.....	36
V. RESULTADOS.....	38
5.1. Resultados	38
5.2. Análisis de Resultados	53
5.3 CONCLUSIONES	62
5.4 RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
ANEXO	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Género de los encuestados	38
Tabla 2: Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal.....	39
Tabla 3: Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo.....	40
Tabla 4: Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal	40
Tabla 5: Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización	42
Tabla 6: Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador.....	43
Tabla 7: Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización.....	44
Tabla 8: Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal	45
Tabla 9: Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal	46
Tabla 10: Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización	47
Tabla 11: La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal...	48
Tabla 12: Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal	49
Tabla 13: Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal	50
Tabla 14: Para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal.....	51

INDICE DE GRAFICO

Gráfico 1: Género de los encuestados	38
Gráfico 2: Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal.....	39
Gráfico 3: Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo.....	40
Gráfico 4: Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal	42
Gráfico 5: Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización.	42
Gráfico 6: Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador.....	43
Gráfico 7: Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización.....	44
Gráfico 8: Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal	45
Gráfico 9: Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal	46
Gráfico 10: Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización	47
Gráfico 11: La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal.	48
Gráfico 12: Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal	49
Gráfico 13: Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal.....	50
Gráfico 14: Para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal	51

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto de investigación se dará a conocer la rotación de personal, (Andrade, 2017) Nos “menciona sobre la rotación de personal es fluctuación del personal entre la organización y su ambiente está basado en el intercambio de personas o el cambio de puestos por lo cual es importante la **remuneración** que puedan ofrecer al subordinado ya que explorara nuevos puestos de trabajo para incrementar las capacidades y la eficiencia donde podrá enfrentar **las diversas dificultades** que la organización le dé ya sea mayores o menores, en la cual el índice de rotación aumentará por la **insatisfacción** de los trabajadores”. Es por eso que me motivo investigar ¿De qué manera se da la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: Caso I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019?

El tema proviene de la línea de investigación “gestión de calidad” en las micro y pequeñas empresas proporcionado por la Escuela Profesional de Administración, cuyo objetivo es desarrollar las investigaciones concernientes al proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control; la investigación pertenece a la función de dirección. Teniendo como Objetivos generales Determinar la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. Por lo cual también logramos obtener objetivos específicos Describir como se da la remuneración en las micro y pequeñas empresas rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. distrito de Ayacucho 2019. Identificar cuáles son las dificultades que se da en las micro y pequeñas empresas rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. distrito de Ayacucho 2019. Y Describir como se da la insatisfacción en las micro y pequeñas empresas rubro

educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019.

La metodología que aplicaremos en nuestra investigación es Tipo cuantitativo y nivel descriptivo donde se describirá la buena rotación de personal, la importancia de la investigación es buscar el máximo potencial de una organización en la rotación de personal, por lo cual los problemas que aqueja a todas las empresas de nuestra localidad es la debilidad del conocimiento y el manejo de una buena rotación de personal, en la cual abordaremos estrategias, técnicas y manejo para desarrollar el mejor manejo para toda organización, logrando así cumplir con el propósito que nos trazamos al empezar nuestro trabajo.

Concluyendo que la organización no se vio que la rotación de personal sea muy elevada por lo cual los colaboradores se sienten muy satisfechos en la labor que desempeñan en la empresa, también se vio que un porcentaje de los colaboradores tienden a buscar un mejor empleo o por las oportunidades que se presentan en la sociedad proponiendo así que la organización aplique nuevas oportunidades para sus colaboradores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

(Domínguez Olaya, 2015) En su trabajo de investigación sobre “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S (Colombia). Que tuvo como objetivo las causas que inciden en la rotación de personal en la empresa prestadora de servicios del grupo Holcim, Holcrest S.A.S, ubicada en la ciudad de Medellín. El análisis parte de datos suministrados por la organización y derivados de una encuesta a los empleados activos. Con base en esta encuesta, se realiza la metodología cuantitativa de tipo descriptivo. En conclusión, los resultados muestran que las causas que más afectan en la rotación de personal son: el salario, oportunidades de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación. Estos se convierten en los puntos a tener en cuenta por parte de la organización para que tome decisiones que ayuden a minimizar la rotación por dichas causas mencionadas”.

(Gonzales Rios, 2015) En su tesis sobre “La rotación de personal como un elemento laboral (México). Que tuvo como objetivo general detectar las causas de Rotación de Personal en la tienda de Autoservicio Garza Morton con domicilio en Carretera Nacional en el municipio de Sabinas Hidalgo Nuevo León (México) y sus consecuencias de tipo laboral en los últimos 10 años, metodología utilizada fue cuantitativa y descriptiva, la presente investigación se realizó en una empresa con giro de tienda de autoservicio ubicada en el municipio de Sabinas Hidalgo Estado de Nuevo León, se tuvo como población a todos los trabajadores aplicando una, encuesta de Clima Laboral a un total de 35 empleados, considerándose el 100% del

personal y estimado el 80-20 diagrama de Pareto, de las 35 empleados 15 son mujeres y 20 hombres considerando como porcentajes 42% mujeres y el 58% hombres, donde se les señalo a los trabajadores que las encuestas eran anónimas y con información confidencial, se pidió que fueran sinceros en las respuestas donde buscaremos obtener la información que será útil para los mismos trabajadores, una vez terminado este trabajo de investigación, quiero concluir lo siguiente: Tomando en cuenta los resultados obtenidos, quiero expresar que esta organización actualmente tiene deficiencias en los siguientes apartados”.

- Sueldos y Salarios.
- Relación Jefes-Subordinados.
- Capacitación.
- Sueldos y Salarios Tienen un salario bajo y sin estímulos económicos, por lo tanto, esto provoca que los empleados estén desmotivados en sus trabajos y estén pensando en irse a laborar en otro lugar, e inclusive abandonar el que tienen actualmente, ocasionando con esto se eleve el porcentaje de rotación de personal”.

(Barajas Escamilla & Sotomayor Yalán, 2014) Realizaron una investigación sobre “rotación de personal en la industria maquiladora de Tijuana: mujeres y condiciones de vida (México), cuyo objetivo era construir una explicación más sólida sobre el fenómeno de la rotación en esta industria. El estudio no fue diseñado para obtener conclusiones específicas respecto de los determinantes de la rotación de las mujeres en la industria maquiladora; sin embargo, el mismo incluyó el

levantamiento de una encuesta que permitió aislar el caso de las mujeres para intentar explicar qué características asume la rotación de las trabajadoras. Para abordar el tema de la rotación se siguió como metodología cuantitativa de estudio la aplicación de un cuestionario por muestreo probabilístico a los empleados directos en la producción de la industria maquiladora de exportación (IME) de la ciudad de Tijuana. La representatividad de dicha encuesta fue diseñada para explicar la rotación a nivel de la ciudad y específicamente de las ramas electrónica, del vestido y de autopartes. ² Para tal investigación se determinó que el objeto de estudio serían los trabajadores (hombres y mujeres) directos de producción y el levantamiento se realizaría, en la mayoría de los casos, en el lugar de trabajo. Donde se llegó a la conclusión que nuestro objetivo de aislar el caso de las mujeres en el estudio de la rotación no obedeció a criterios arbitrarios o a la intención de realizar un estudio de la mujer, sino que fundamentalmente existe por nuestra parte un interés genuino por conocer con mayor profundidad las características que asume la participación de las mujeres obreras en los procesos de subcontratación internacional. Y si bien es cierto que las mujeres no son las únicas actrices en el fenómeno de la rotación, por su número sí son significativas en el mismo. De ahí la preocupación por aprovechar la base de datos con la que contábamos, para comprobar algunas de las hipótesis acerca de los principales determinantes de la rotación en la industria maquiladora”.

(Galindo, 2017). En su investigación de “Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada(Bogotá-Colombia), Donde se planteó el objetivo general, Determinar el impacto financiero de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y

Seguridad Privada (Bogotá-Colombia), presente trabajo tiene un diseño de metodología investigación aplicada y se encuentra al análisis de los costos de rotación y el impacto en la rentabilidad en la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada. La metodología utilizada fue de un enfoque cuantitativo, descriptivo y experimental, dirigido los principales motivos por la cual se da en la variación y el incremento de los costos de rotación de personal. El desarrollo se realiza a través de un costeo por actividades, donde al analizar la información se identificaron 5 procesos, donde se concluye que los costos de rotación de personal afectan de forma negativa la rentabilidad de la compañía, como se observa en la tabla 26, también en la relación del punto de equilibrio donde se observa que los costos de rotación superan el punto de equilibrio. En conclusión, es importante que la empresa comprenda la importancia de identificar, medir y gestionar el impacto financiero causado por los costos de rotación de personal. A partir de lo anterior, la compañía puede enfocarse en la consecución de sus objetivos de rentabilidad, promoviendo la eficiencia en las operaciones y el mantenimiento de capital, garantizando la solvencia y estabilidad de la empresa, la rotación de personal presenta una mayor participación en el desarrollo misional, que impacta directamente en la continuidad del negocio causando por la incertidumbre e inestabilidad que refleja la organización”.

(Guevara, 2017) En su tesis de “Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian-Tarapoto 2017, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian-Tarapoto 2017, donde se consideró la

metodología cuantitativa y la encuesta como técnica para definir la rotación del personal y la satisfacción del personal, donde tendremos en cuenta la técnica por lo cual se formuló un cuestionario de preguntas para ambas variables de estudio, donde a ello se realizó la ejecución de los 2 instrumentos dentro de la empresa Peruvian–Tarapoto, Concluyendo sobre rotación del personal en la organización es un problema muy negativo y rutinario, buscando el porqué de las salidas y entradas de los trabajadores como algo común debido a no realizar un reclutamiento de personal idóneo, en la cual pudimos observar que no se contrata personal calificado donde no se sentían cómodos con su puesto de trabajo mediante el cual tendremos que buscar personal que tenga habilidades para poder lograr la empatía y la relación de manera adecuada al ritmo de trabajo de sus compañeros de trabajo”.

(Ccollana, 2015) En su tesis “Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010 (Lima). Se planteó como Objetivo Determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Metodología Se utilizó un diseño correlacional – cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Donde nos da a conocer que la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa. Asimismo la rotación de personal en el 2010 fue moderada, en cuanto al absentismo laboral en el año 2010 fue de forma normal. Finalmente se encontró que la productividad presentó algunos crecimientos en los

meses del año 2010. Con el cual llegamos a la conclusión la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 si es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad”.

(Perez, 2015) En su investigación sobre “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo donde se planteó el objetivo general elaborar una propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola en la ciudad de Chiclayo. La metodología que orientado a la búsqueda, recopilación, organización, valoración y análisis de datos de la literatura científica y/o del conocimiento, también presenta un enfoque cuantitativo – descriptivo, orientado al conocimiento de la realidad tal como se muestra en el presente trabajo de investigación de tesis, además de un enfoque cuantitativo – experimental, orientado a descubrir los factores causales que producen o afectan la ocurrencia de un fenómeno como lo es el caso de la existencia de rotación de personal de la distribuidora de productos Coca-Cola, logrando llegar a la conclusión que la rotación de personal que presenta la distribuidora de productos Coca-Cola, se debe a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo (49%), mala remuneración (39%), insatisfacción laboral (36%), todos estos factores perjudican en la fluctuación de personal, en la cual se obtiene un elevado índice de rotación (30%). Los elementos que comúnmente inciden en la salida y/o renuncia del personal de la distribuidora son, un salario bajo (21%), en la cual esto provoca que los empleados estén desmotivados, otro elemento por el cual inciden es

renunciar a la empresa para buscar un mejor trabajo (36%) como consecuencia buscan mejorar su calidad de vida, por lo tanto los trabajadores piensan irse a trabajar a otro lugar”.

(Herrera, Mendoza, & Torrejón, 2016) “Realizaron una investigación sobre Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland internacional SA (Lima), Teniendo como objetivo general, establecer el incremento del costo de la variación de cada punto porcentual en función de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional SA, nuestro trabajo es de tipo aplicada, donde se encuentra dirigida a la identificación y solución del problema de la rotación del personal dentro del área de promotores de venta que se encuentran designados al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional SA, asimismo, donde la metodología es un enfoque cuantitativo–descriptivo y experimental, orientado al enfoque de la realidad y a observar los principales factores que afectan la variación y el incremento de los costos de rotación de personal del área de promotores de venta que se encuentran designados al cliente ZTE de la Empresa Salesland Internacional SA. Además, en la cual se analizan los resultados sobre las participaciones de los empleados, experiencias y actitudes, llegando a la conclusión la rotación de personal en ZTE es de 7 trabajadores promedio cada mes donde representa aproximadamente el 13% mensual del total de subordinados, por lo cual se ven afectadas las ventas y a su vez se pierde el posicionamiento del punto de venta”.

(Otero, 2016) En su tesis de “Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero (Ayacucho) que tuvo como objetivo general Identificar y definir los factores que originan la alta rotación del personal de ventas de las tiendas de la empresa PIERO, La presente investigación se basa en la metodología un tipo de estudio descriptivo, toda vez que trata de analizar los factores que motivan las renuncias voluntarias del personal de ventas de la empresa PIERO. También, corresponde al tipo de investigación aplicada, en la medida que los resultados del presente trabajo servirán para proponer un conjunto de políticas orientadas a reducir la alta tasa de rotación Se ha determinado, que los factores internos de la empresa Piero que más inciden en la rotación real del personal de ventas corresponden a variables relacionadas con las condiciones laborales que establece la empresa y las remuneraciones que se paga al personal. En conclusión, los factores relacionados con el clima laboral, no han resultado ser relevantes como factores de rotación. Entre las condiciones laborales, destacan los descuentos por inventario negativo que aplica la empresa al personal de ventas cuando hay faltantes de prendas en las tiendas, y la extensa jornada de trabajo establecida por la empresa”.

2.2.Bases teóricas de la investigación

Rotación de personal

(Almeda, (2017) Nos da a conocer que la rotación de personal es cuando “Si un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia decimos que hay un índice alto de rotación y es importante entender las causas y buscar una solución

permanente. Piensa cuántas personas se han marchado de la empresa en el último año. Como es obvio, no cuentes aquellas que se han jubilado pero sí los que han encontrado otra oportunidad o los que no estaban contentos con su trabajo. A ese número de personas que se han marchado en un periodo determinado lo llamamos índice de rotación de personal, y es importante que lo analices de forma regular”.

La rotación de personal es la entrada y salida del colaborador, también se da la rotación interna en a cuál puede ser un ascenso o el cambio de puesto de trabajo ya por lo cual se da la inestabilidad en la organización con lo cual podemos decir que para realizar una buena rotación de personal se debería realizar un estudio para no fomentar conflictos entre trabajadores de la organización.

(Andrade, 2017) La fluctuación del personal entre la organización y su ambiente está basado en el intercambio de personas o el cambio de puestos por lo cual es importante la **remuneración** que puedan ofrecer al subordinado ya que explorara nuevos puestos de trabajo para incrementar las capacidades y la eficiencia donde podrá enfrentar **las diversas dificultades** que la organización le dé ya sea mayores o menores, en la cual el índice de rotación aumentará por la **insatisfacción** de los trabajadores.

(Runa, 2017) Menciona que la rotación de personal es “el término está relacionada con el cierre de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos. La rotación se caracteriza por el flujo de entradas (admisiones) y salidas (desajustes, despidos, reubicaciones y jubilaciones) de personas en una organización. Las razones para el cierre pueden ser varias, te enlistamos algunas:

- Descontento con alguna política de la empresa
- Falta de motivación
- Falta de perspectiva de crecimiento profesional

Así, también la empresa puede colocarse en esta situación cuando busca profesionales más capacitados para integrar su equipo de trabajo. Una alta rotación se puede reflejar de forma negativa en la producción, en el ambiente organizacional y en las relaciones interpersonales. Pueden existir situaciones externas que inciden en la rotación dentro de la organización:

- Situación de oferta y demanda del mercado de RRHH.
- La coyuntura económica.
- Las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo”.

Motivos por la cual se da la rotación de personal

(Robertson, 2018) Nos dice que “Las organizaciones con un alto de rotación de trabajadores mayormente son observadas desde una perspectivas negativas, la intuición común por lo cual esta ocurrir algo malo en la organización donde se da la variación de trabajadores constantemente, en la cual para la organización es una pérdida de tiempo y dinero.

- **Moral Baja**

Cuando una organización obtiene una alta tasa de rotación el ánimo del personal decae de manera abismal, a menudo los trabajadores se cansa de los

cambio que se dan constantemente en la empresa, donde los sentimientos de caen ocurriendo la desmotivación y superación de cada trabajador, en la cual el cambio de nuevos directores llegan a ser una confusión donde el nuevo director pondrá nuevas reglas y formas de trabajo que el subordinado se siente frustrado a todo los cambios que ocurren a menudo y la moral del trabajador se desvanece y se da por vencido.

- **Capacitaciones frecuentes**

Las capacitaciones es una negativa para la organización por la cual se da un gran problema con muy altas tasa de rotación, donde para el trabajador son muy costosas y necesitan más tiempo en la cual dependerá del posicionamiento en la cual se encuentre y el nivel de satisfacción que tiene de tu servicio el cliente.

- **Nivel de Productividad**

Al inicio cada trabajador necesita de un tiempo para poder conocer los movimientos que realiza la organización y así poco a poco podrá enfocarse a su puesto de labor y poder lograr ponerse a la par con todos los trabajadores de la organización en la cual la empresa disminuye la productividad y estar en el riesgo de que el nuevo empleado pueda cometer errores que haga perder más dinero a la organización.

- **Falta de trabajo en equipo**

Con el tiempo en la organización los trabajadores llegan a relacionarse y formar lazos que ayudan a una buena relación en la cual se logra la confianza,

gracias a ellos los trabajadores llegan a trabajar en equipo y poder ayudarse entre ellos, por lo cual si los trabajadores están a menudo a la rotación el personal habrá una insatisfacción de los trabajadores más antiguos que verán como una competencia a los nuevos y no a un amigo de trabajo logrando así la divisiones internas, por lo cual llegan a la baja productividad e incluso aumentar el riesgo de confrontaciones negativas”.

Tipos de rotación de personal

(Herrera H. , 2016) “Nos menciona los siguientes tipos de rotación de personal: Baja inevitable. - Esto se refiere a la baja laboral por jubilación. Baja necesaria. - Es cuando se debe dar de baja a un empleado por haber cometido un acto ilícito, puede ser fraude, robo, etc. Baja por cuestiones personales. - En este caso el empleado decide ya no trabajar, ya sea por embarazo, cambio de residencia, sueldo o por algún motivo personal. Baja por cuestiones laborales. - Cuando el trabajador no está cumpliendo con el perfil y competencias que se requieren en el puesto asignado. También existen otras causas como son: por muerte, por incapacidad permanente, por enfermedad, por inestabilidad natural (trabajadores que no adquieren estabilidad en una organización, sino que constantemente están necesitando cambiar de una a otra)”.

(Espinoza, 2013) “Nos menciona existen dos tipos de rotación de personal: Rotación interna Se define como el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, “La rotación interna ha demostrado ser una importante herramienta no solo de desarrollo para el personal, sino también se ha convertido en un elemento motivador eficaz frente a la rutina., entonces la rotación interna busca enfrentar a los

trabajadores a situaciones totalmente nuevas, como incorporarse a los nuevos proyectos”, así tenemos:

Las Transferencias: Se entiende por ésta, el cambio estable a otro puesto, no supone mayor jerarquía, ni mayor remuneración.

Los Ascensos: Puede considerarse como el cambio de un trabajador a un puesto de mayor importancia y remuneración”.

La eficiencia en la rotación de personal

(Pigors, 2014) Nos menciona sobre “La rotación de personal es el grado de movilidad de los empleados dentro de una organización, controlado o no controlado, favorable o no favorable donde **la eficiencia** es la parte fundamental por lo cual los tipos de rotación tiene sus propias razones, las circunstancias más críticas por la cual se da la rotación de personal son: accidentes, lesiones totales, la muerte, enfermedades crónicas y la jubilación”.

Los principales factores que influyen la rotación de personal es la moral la ética y la forma como se debe tratar a un personal, donde el colaborador no se encuentra bien ni cómodo en el ambiente. Las causas que se dan de la rotación de personal son muchas ya que cada individuo no estamos libres de poder ser víctima de alguna situación que puede suceder.

(Paredes, 2011) “Nos menciona que **la eficiencia** de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período específico de tiempo. Si el índice de rotación es muy bajo esto quiere decir que existe un

estancamiento y envejecimiento del personal; si el índice de rotación es muy alto esto significa que hay muchas personas retirándose de la organización, lo cual puede perjudicar a la misma”.

La eficiencia es parte fundamental para la rotación del personal donde observamos las aptitudes de los colaboradores que llegan a la empresa.

La remuneración en la rotación de personal

(Chiavenato, 2013), La rotación de personal es el efecto de ciertos fenómenos producidos por el interior o exterior de la organización y que condicionan la actitud y el **comportamiento** del personal, por tanto las situaciones de **oportunidad laboral** también son de mucha influencia y sobre todo la recompensa que recibe un individuo a cambio de realizar sus trabajos o tareas en dicha organización, se refiere a un intercambio de la personas con la organización; cada empleado negocia su trabajo para así obtener un pago económico y extraeconómico (remuneración), aquí juega mucho la situación económica de la empresa y el salario que recibe el empleado si es un salario injusto o justo, estas remuneraciones pueden ser directas o indirectas, la rotación de personal es el efecto de ciertos fenómenos producidos por el interior o exterior de la organización y que condicionan la actitud y el comportamiento del personal, por tanto las situaciones de oportunidad laboral también son de mucha influencia,

Las dificultades en la rotación de personal

(George & Leonard, 2014) “nos mencionan que la rotación de personal en la cual permite al subordinado explorar en nuevos puestos de trabajo para incrementar las capacidades, donde **las dificultades** vienen hacer un estancamiento para su máximo

desarrollo, mediante ellos podremos ver los potenciales buscando mejores ingresos, ascenso y promociones que tiene la empresa, al retirarse un subordinado hace en uso su propia toma decisión y su libertad”.

(VILLALBA , 2015) “Nos menciona que una de las **dificultades** que se presenta con mayor frecuencia en las organizaciones es la inestabilidad laboral por la insatisfacción de los personales, elemento que propicia situaciones negativas y que puede agudizarse cuando resulta extremadamente difícil cubrir el puesto de trabajo, sobre todo si se trata de un puesto poco atractivo con baja remuneración, lo cual produce en muchos casos una selección incorrecta de la persona que debe ocupar este puesto, pues no existen opciones, esto provoca que pasado cierto tiempo esa persona vuelva a fluctuar hacia otra organización, bien sea por decisión de la organización pues no es el idóneo para dicho puesto o puede ser por solicitud de la propia persona que decide encontrar un nuevo trabajo que satisfaga sus expectativas; a esta fluctuación se le denomina rotación de personal”.

La insatisfacción en la rotación de personal

(Werther & Davis, 2013) Al referirse a “la rotación y especialización, dice que entre más especializado es un puesto, mayor será el índice de rotación; cuando las tasas de rotación son altas es por **la insatisfacción** de los trabajadores, por lo cual una nueva reestructuración interna bajaría la rotación de personal, el intercambio de labores fomentaría romper la monotonía en la organización, donde se buscaría la comodidad de tus subordinados logrando así la eficiencia y la eficacia en todos tus trabajadores y maximizar sus potenciales”.

Según (Schmidt, 2018) “Son los tres problemas más comunes generados por la insatisfacción:

Reducción de productividad

La productividad puede verse directamente afectada ya que los empleados nuevos no van a estar igual de sintonizados que los antiguos para lograr los objetivos de la organización y dependerán del tiempo de capacitación para alinearse y lograr las metas.

Mal servicio y pérdida de clientes

Debemos contemplar que los clientes siempre se sentirán más cómodos si son atendidos por una persona que ya reconocen y entiende sus necesidades. Si se da mucha rotación se podría afectar la lealtad del cliente hacia la empresa pues se vería débil la habilidad de la compañía para formar un vínculo sólido con sus clientes.

Reducción de utilidades:

Un efecto determinante es que las compañías generen menos utilidades debido a que los costos aumentarían para soportar los procesos de contratación.

Cabe hacer referencia también a que cada vez que hay una renuncia, aumentan los costos salariales ya que se deben cubrir entre dos a cuatro meses mientras se hace una nueva contratación, y luego un gasto de tres a seis meses, por el aprendizaje de quien asume el y cargo”.

El salario mínimo

(Pitarch, César, & Luis, 2015) Cuando vemos la realidad encontramos repuestas concluyentes que el impacto de los salarios mínimos sobre el empleo es fundamentales por lo cual se verá la satisfacción de los colocadores, se supone que cada actividad realizada de un colaborador tiene que ser estimulada por un incremento de salario mediante veras el aumento de productividad del colaborador y el efecto que se dará es el maximización de la demanda.

Especialización

(Freddy , 2017) La especialización ayuda a subir el nivel de conocimiento y ser específico en un tema concreto en el contexto intelectual, donde podrá desarrollar con efectividad el rol que cumplirá en la organización fortaleciendo así las debilidades de la empresa y maximizando la productividad.

Conflicto laboral

(Ministerio de Trabajo, 2012) EL conflicto laboral se puede ocasionar en lo económico, político, social y cultural, es un conjunto de indiferencia que se presenta en la organización los desacuerdos se pueden dar grupalmente o individual que se ocasiona por defender sus propios interés llevando así a la pérdida del clima laboral que se tuvo en la empresa con lo cual se perderá la productividad y la eficacia en los colaboradores.

Selección de personal

(López Gumucio, 2011) La selección del personal es un procedimiento con lo cual se podrá elegir al colaborador correcto, cumpliendo paso para la mejor selección del personal indicadores que te darán la mejor imagen y perspectiva de la persona que postulara al puesto a ocupar.

La motivación laboral

(García Sanz, 2012) La motivación es la acción que impulsa al colaborador a repotenciar su efectividad en las acciones que pueda realizar, no tan solo es importante el reconocimiento económico si no las capacitaciones que puede mejorar a los colaboradores con su productividad.

III. HIPÓTESIS

En el presente trabajo no aremos la utilización de la hipótesis por ser una investigación tipo descriptivo y un nivel cuantitativo.

Según el autor (Arias, 2014) “Menciona que la hipótesis descriptiva implica una sola variable, por lo tanto las investigaciones descriptivas acceden a medir de forma independiente las variables aun cuando no se elabore hipótesis alguna, pues estas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación he ahí el tipo de investigación este referido a averiguar con cuanta profundidad se abordara el objeto, sujeto o la manifestación a estudiar”.

IV. METODOLOGIA

4.1. El tipo de investigación.

Investigación cuantitativa

(Calero, 2012) “Los métodos cuantitativos son más fuertes en validez externa ya que con una muestra representativa de la población hacen inferencia de dicha población a partir de una muestra con una seguridad y precisión definidas, por lo tanto una limitación de los métodos cualitativos es la dificultad para generalizar, por otro lado la investigación cuantitativa con las pruebas de hipótesis no solo permite eliminar el papel del azar descartar o rechazar una hipótesis, sino que permite cuantificar la relevancia de un fenómeno midiendo la reducción relativa del riesgo”.

(Medina, 2011) “No da a conocer que el cuantitativo usa un modelo cerrado de razonamiento lógico-deductivo desde la teoría a las proposiciones, la formación de conceptos, la definición operacional, la recolección de datos la comprobación de hipótesis y el análisis donde nos da conocer todas la opciones que podremos tener para solucionar la forma más adecuada”.

4.2. Nivel de la investigación

Investigación descriptiva.

Descriptivo, orientado a análisis de la organización y ver por qué se ocasiona la rotación de personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.P inicial arco iris de colores S.R.L, distrito de Ayacucho 2019. Por lo cual se analizará todos los resultados que se obtuvo gracias a la encuesta realizada a los subordinados.

(PEÑA ROBERTO, 2015) “No da a conocer que la descriptiva que se basa en la observación, por lo que son de gran importancia los cuatro factores psicológicos: atención, sensación, percepción y reflexión. El problema principal de dicho método reside en el control de las amenazas que contaminan la validez interna y externa de la investigación”.

En la investigación se utilizara es de nivel descriptivo donde (Hernández Sampieri, 2010) “Busca especificar características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

4.3.Diseño de la investigación

No experimental

(Anguilar, Duarte, & Orrantia, 2015) “Nos da a conocer La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan por que ya ha sucedido donde se observa tal y como se ha dado en su contexto natural”.

Descriptivo

(Anguilar, Duarte, & Orrantia, 2015) “Nos dice que el nivel descriptivo es indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan uno o más variables donde nos proporciona una visión de una situación.

4.4.El universo y muestra

Universo y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 3 profesoras, 3 auxiliares y 1 director de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. En la que la muestra se considera censal porque se hace la selección del 100% de la población por considerarla un cifra manejable según así lo considera el autor (Ramirez, 2015) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, de ahí que la población a estudiarse se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra .

4.5. Definición y Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
LA ROTACION DE PERSONAL	(Andrade, 2017) La fluctuación del personal entre la organización y su ambiente está basado en el intercambio de personas o el cambio de puestos por lo cual es importante la remuneración que puedan ofrecer al subordinado ya que explorara nuevos puestos de trabajo para incrementar las capacidades y la eficiencia donde podrá enfrentar las diversas dificultades que la organización le dé ya sea mayores o menores, en la cual el índice de rotación aumentará por la insatisfacción de los trabajadores.	La presente variable se medirá mediante una encuesta a través de un cuestionario dirigido a los trabajadores de la I.E.PR. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES S.R.L.	X1: Remuneración	X1:	¿Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal?	En el proyecto de investigación la escala de medición a utilizarse será la escala Likert. 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				X2:	¿Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal?	
				X3:	¿Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo?	
			X2: Dificultades	Aumento de salario	¿Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización?	
				Especialización	¿Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador?	
				Rendimiento laboral	¿Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización?	
			X3: Insatisfacción	conflicto laborales	¿Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal?	
				Selección Incorrecta	¿Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal?	
				Falta de capacitación	¿Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización?	
				falta líneas de carrera	¿La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal?	
	Comportamiento	¿Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal?				
	Motivación	¿Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal?				
	falta de crecimiento laboral	¿Para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal?				

Fuente: Elaboración propia

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumentó que se utilizó es la encuesta a los personales de la I.E.Pr. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. Mediante la cual obtendremos información eficaz para poder lograr el estudio de la investigación mediante un listado de 10 preguntas cerradas.

4.7. Plan de análisis

Se analizó utilizando la hoja de cálculo Excel mediante el cual elaboramos la base de datos dando a conocer sobre el conocimiento de nuestro tema, donde también utilizaremos las tablas, gráficos y análisis estadístico.

4.8. Matriz de consistencia

TITULO: ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR: CASO I.E.Pr. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES S.R.L. DISTRITO DE AYACUCHO, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿De qué manera se da la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019?</p> <p>Problema específico ¿Cómo es la remuneración en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019?</p> <p>¿Cuáles son las dificultades que se da en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019?</p> <p>¿De qué modo se da la insatisfacción en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019?</p>	<p>Objetivos generales Describir la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Describir la remuneración en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019.</p> <p>Identificar las dificultades que se da en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019.</p> <p>Describir la insatisfacción en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019.</p>	<p>En el presente trabajo no tendrá hipótesis por ser de nivel descriptivo.</p> <p>Según el autor (Arias, 2014) “Menciona que la hipótesis descriptiva implica una sola variable, por lo tanto las investigaciones descriptivas acceden a medir de forma independiente las variables aun cuando no se elabore hipótesis alguna, pues estas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación he ahí el tipo de investigación este referido a averiguar con cuanta profundidad se abordara el objeto, sujeto o la manifestación a estudiar”.</p>	<p>ROTACION DE PERSONAL DIMENSIONES</p> <p>X1: Remuneración</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aumento de salario -Especialización -Rendimiento laboral <p>X2: Dificultades</p> <ul style="list-style-type: none"> -conflicto laborales -Selección Incorrecta -Falta de capacitación <p>X3: Insatisfacción</p> <ul style="list-style-type: none"> -falta líneas de carrera -Comportamiento -Motivación -falta de crecimiento laboral 	<p>Tipo Cuantitativo</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental.</p> <p>Población La población de estuvo está conformada por 7 trabajadores de la I.E.PR. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019</p> <p>Técnicas de investigación Encuesta personal</p> <p>Instrumentó de investigación A través de un cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia

4.9.Principios Éticos

(chile, 2015) Donde nos menciona que “estos principios se han debatido y elucidado intensamente en las últimas décadas, y el objetivo de estas Pautas es que se apliquen a la epidemiología. El respeto por las personas incorpora al menos otros dos principios éticos fundamentales, a saber: la autonomía, que exige que a las personas que estén en condiciones de deliberar acerca de sus metas personales se les respete su capacidad de autodeterminación, y la protección de las personas cuya autonomía está menoscabada o disminuida, lo que requiere que a quienes sean dependientes o vulnerables se los proteja contra daños o abuso”.

Protección de la persona. - El bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Integridad científica. - El investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados

Beneficencia y no-maleficencia. - Toda investigación debe tener un balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Libre participación y derecho a estar informado. - Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia.

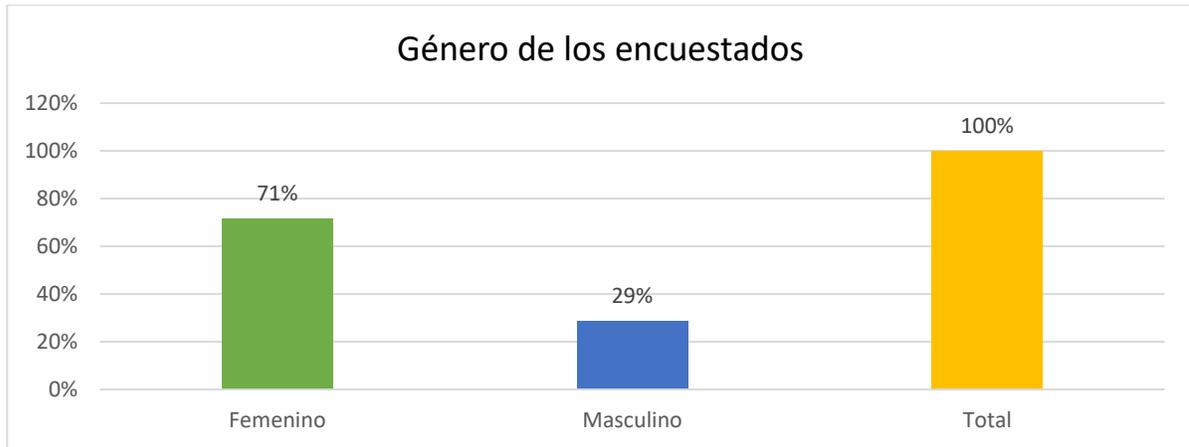
V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1: Género de los encuestados

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Femenino	5	0.71	71%
Masculino	2	0.29	29%
Total	7	1	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

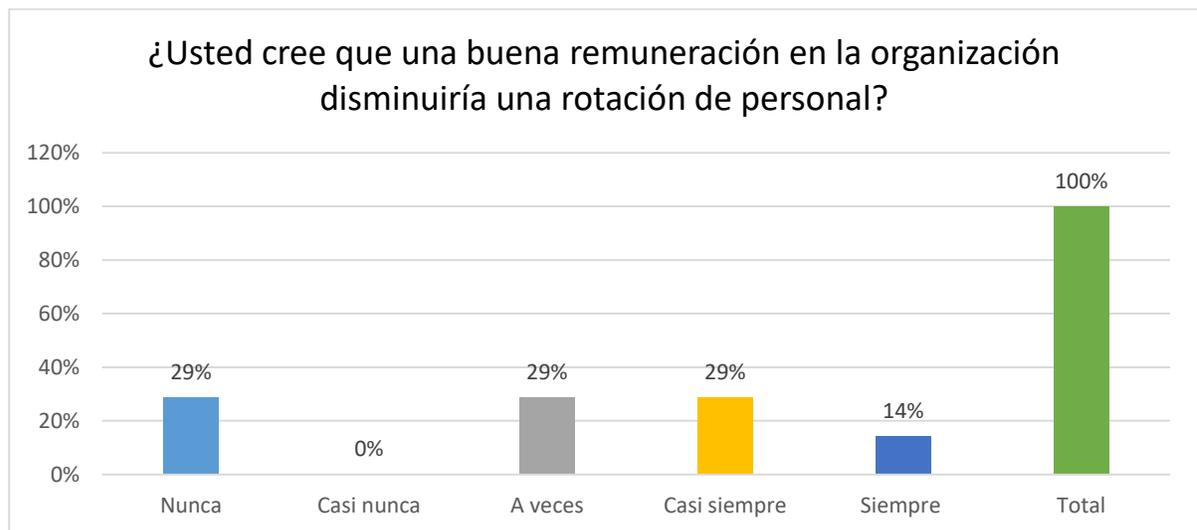
Gráfico 1: Género de los encuestados

En la encuesta realizada a los 7 trabajadores de I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. (100%). El 71% representa a 5 trabajadores que son de sexo femenino y el 29% que representa a 2 trabajadores con sexo masculino. Mediante estos resultados podemos decir que la mayoría de trabajadores son de sexo femenino.

Tabla 2: Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	2	0.29	29%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	2	0.29	29%
Siempre	1	0.14	14%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal

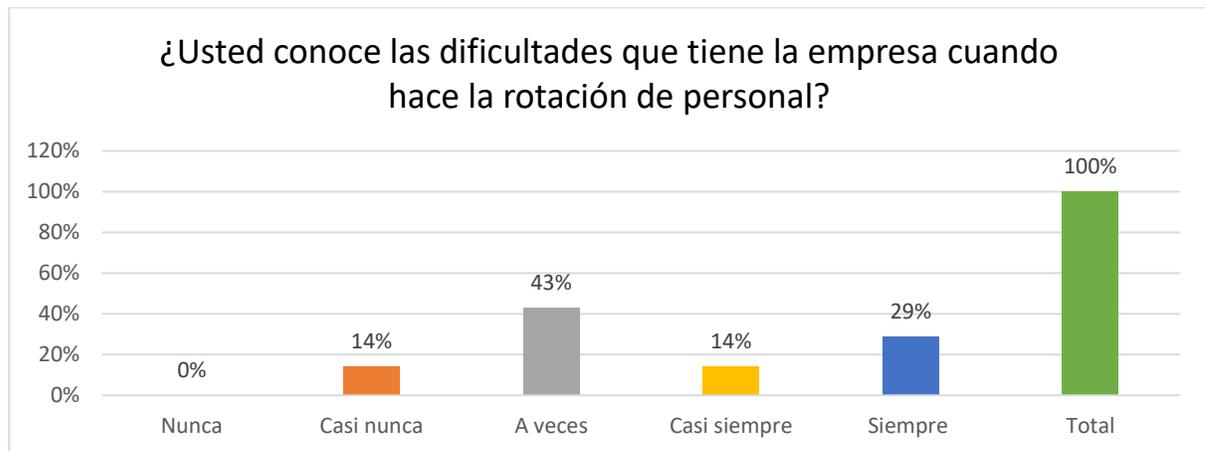
En el gráfico 2 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. El 29% consideran que nunca una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal asimismo 29% mencionan que a veces una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal también el 29% mencionan que casi siempre una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal mientras el

14% alude que siempre una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal. Por ello se concluye que el 57% considera que siempre y casi siempre una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal.

Tabla 3: *Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal*

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	1	0.14	14%
A veces	3	0.43	43%
Casi siempre	1	0.14	14%
Siempre	2	0.29	29%
Total	7	1.00	100%

Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 3: *Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal*

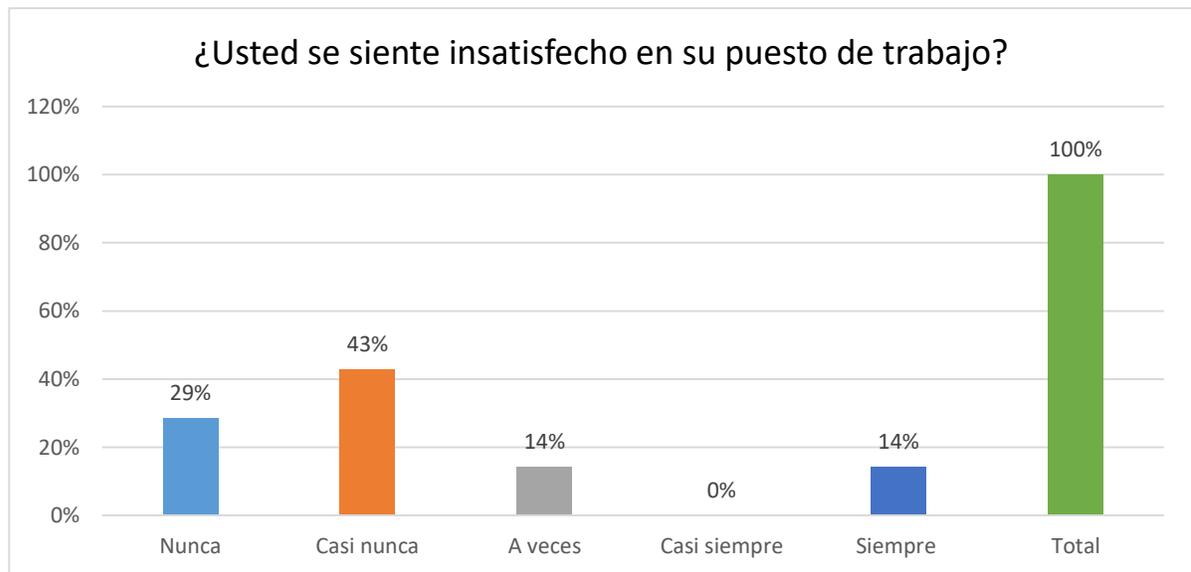
En el grafico 3 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% respondieron que casi nunca conocieron las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal asimismo 43% mencionan que a veces tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal

seguidamente el 14% casi siempre conocieron las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal también el 29% mencionan que siempre tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal. Por ello se concluye que el 64% que siempre y casi siempre tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal.

Tabla 4: *Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo*

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	2	0.29	29%
Casi nunca	3	0.43	43%
A veces	1	0.14	14%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	1	0.14	14%
Total	7	1.00	100%

Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*

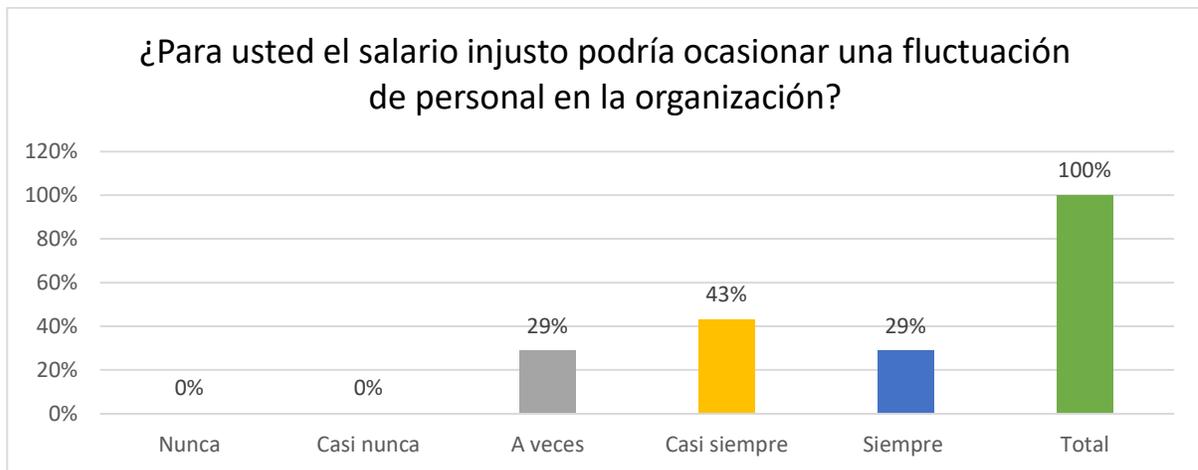
Gráfico 4: *Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal*

En el gráfico 3 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. El 29% manifiestan que nunca se sienten insatisfecho en su puesto de trabajo del mismo modo el 43% respondieron que casi nunca se sienten insatisfecho en su puesto de trabajo mientras el 14% mencionan que a veces se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo mientras que el 14% alude que siempre se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo. Por ello se concluye que el 79% considera que nunca y casi nunca se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo.

Tabla 5: *Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización*

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	3	0.43	43%
Siempre	2	0.29	29%
Total	7	1.00	100%

Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*

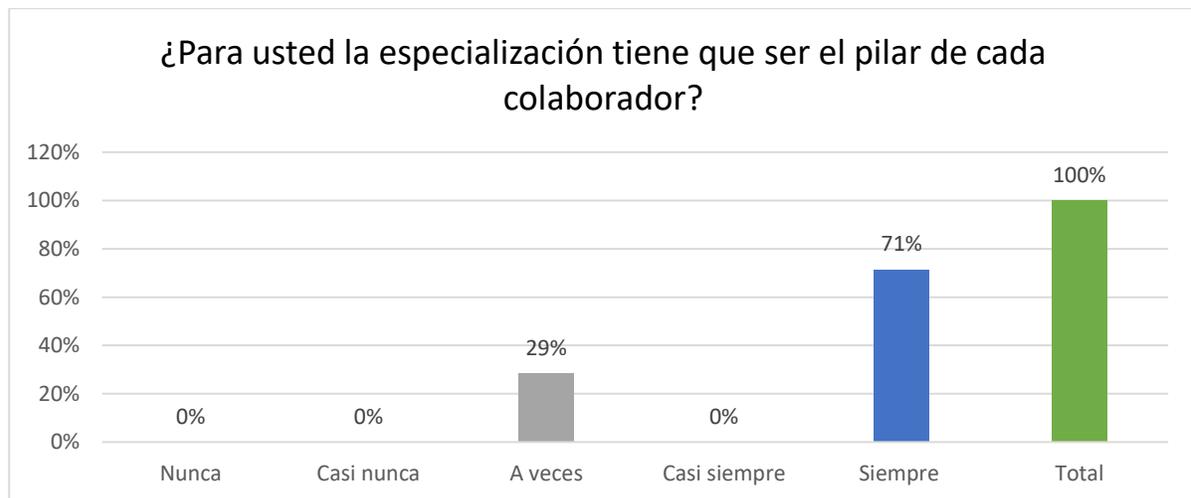
Gráfico 5: *Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización.*

En el gráfico 5 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% manifiestan que a veces el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización mientras 43% respondieron que casi siempre un salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización asimismo 29% mencionan que siempre el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización. Por ello se concluye que el 64% siempre casi siempre determinan que el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización.

Tabla 6: Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	5	0.71	71%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6: Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador

En el grafico 6 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% manifiestan que a veces la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador también el 71% mencionan que siempre la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador. Por ello se concluye que el 81% casi siempre y siempre determinan que el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización.

Tabla 7: Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	1	0.14	14%
Siempre	4	0.57	57%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización

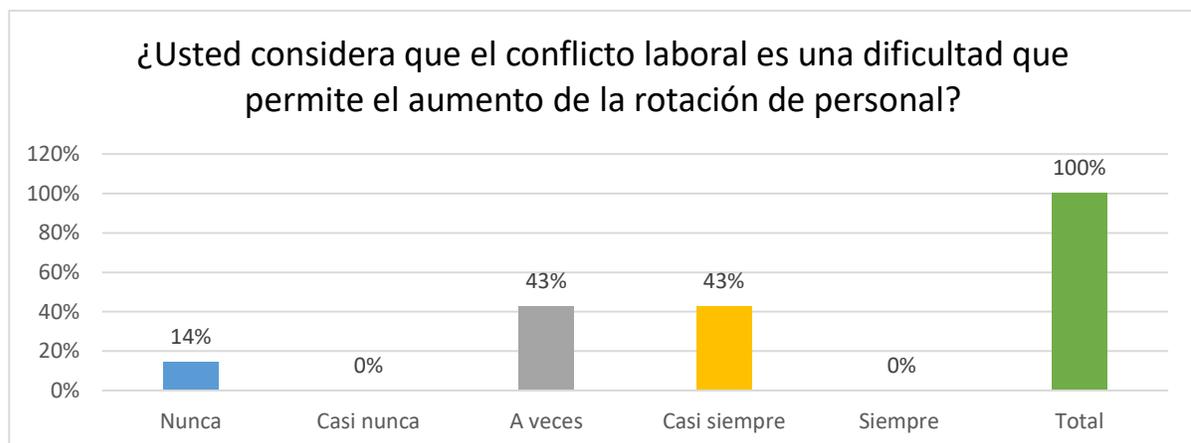
En el grafico 7 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% consideran que a veces el rendimiento debería ser impulsado por la organización seguidamente el 14% respondieron que casi siempre el rendimiento laboral debería ser

impulsado por la organización también el 57% mencionan que siempre el rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización. Por ello se concluye que el 85% siempre casi siempre determinan que el rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización.

Tabla 8: *Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal*

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	1	0.14	14%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	3	0.43	43%
Casi siempre	3	0.43	43%
Siempre	0	0.00	0%
Total	7	1.00	100%

Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 8: *Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal.*

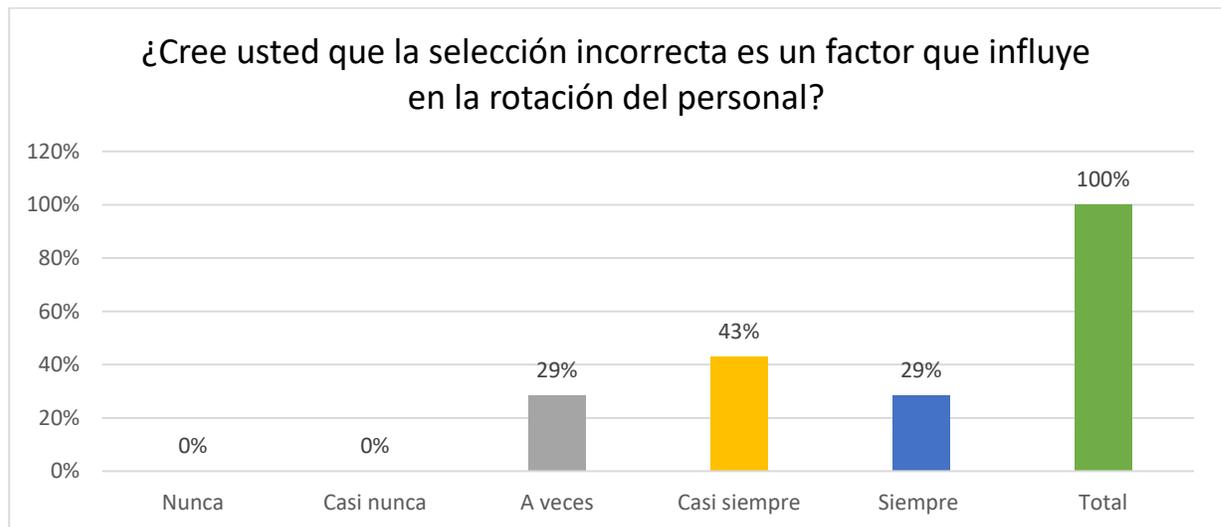
En el gráfico 8 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% manifiestan que nunca consideran que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal seguidamente el 43% respondieron que a veces consideran que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal mientras el 43% mencionan que casi siempre manifiestan que nunca consideran que

el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal. Por ello se concluye que el 64% siempre y casi siempre determinan que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal.

Tabla 9: Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	3	0.43	43%
Siempre	2	0.29	29%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9: Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal

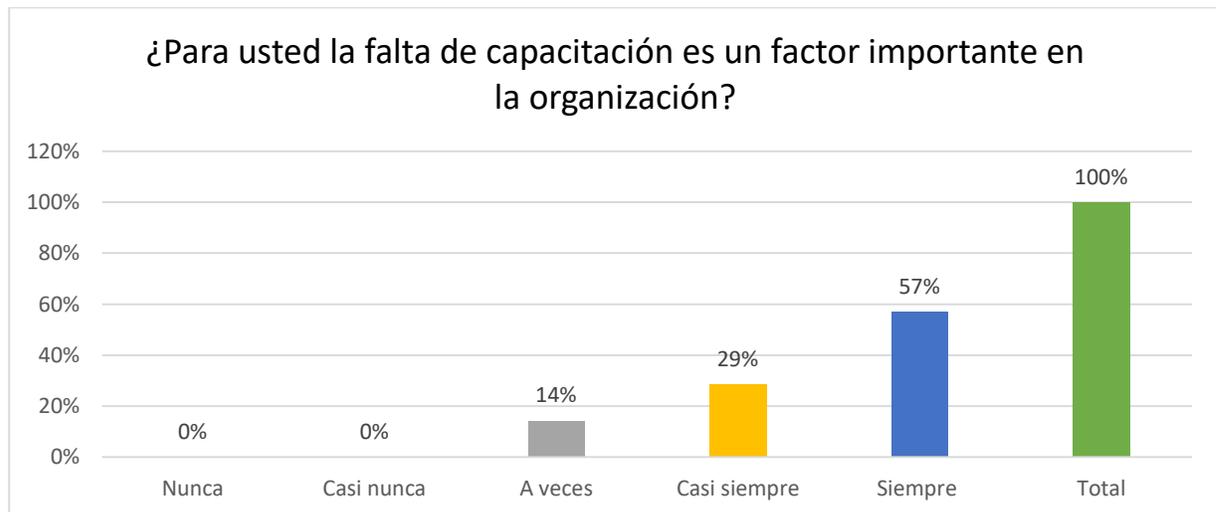
En el gráfico 9 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% manifiestan que a veces la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal del mismo modo el 43% mencionan que casi siempre la selección

incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal también el 29% mencionan que siempre la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal. Por ello se concluye que el 86% siempre y casi siempre determinan que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal.

Tabla 10: Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	1	0.14	14%
Casi siempre	2	0.29	29%
Siempre	4	0.57	57%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10: Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización

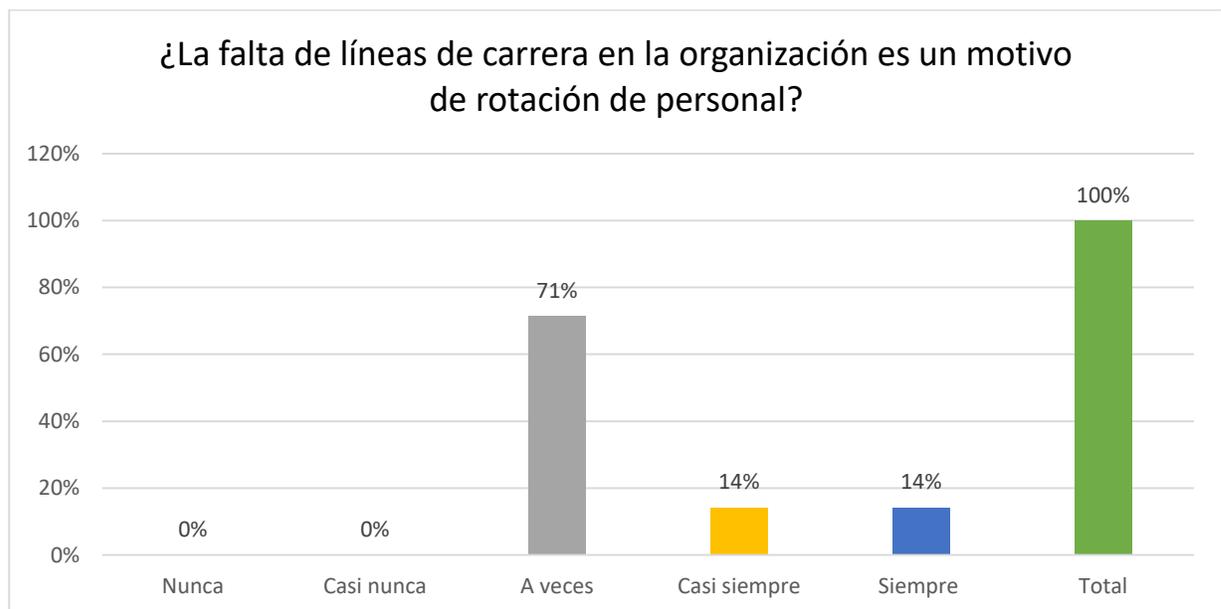
En el gráfico 10 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% manifiestan que a veces la falta de capacitación es un factor importante en la organización sin embargo el 29% respondieron que casi siempre la falta de capacitación es un

factor importante en la organización seguidamente el 57% mencionan que siempre la falta de capacitación es un factor importante en la organización. Por ello se concluye que el 93% siempre y casi siempre determinan que la falta de capacitación es un factor importante en la organización.

Tabla 11: La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	5	0.71	71%
Casi siempre	1	0.14	14%
Siempre	1	0.14	14%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11: La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal.

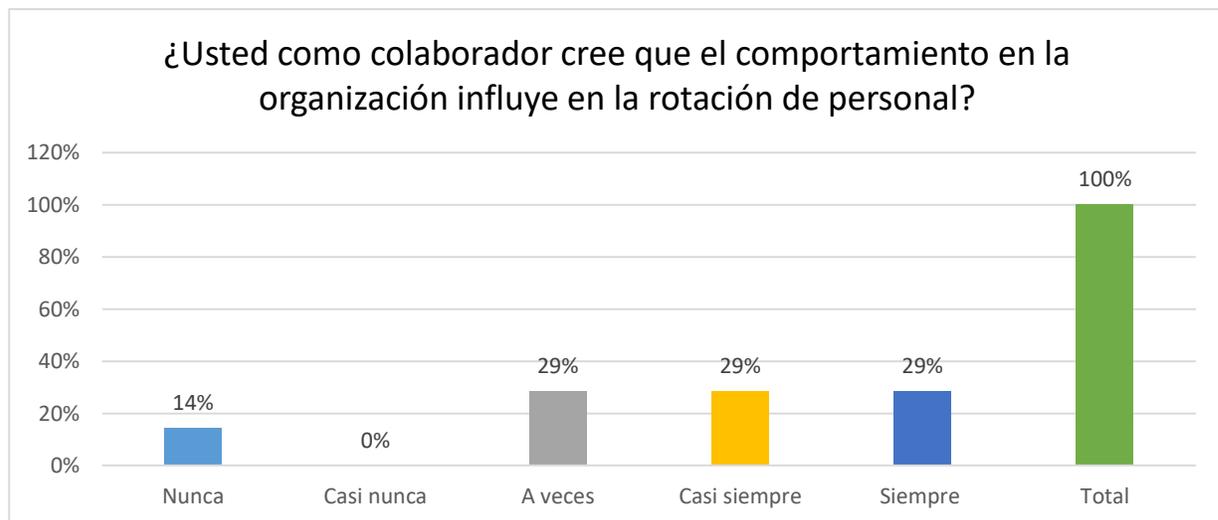
En el gráfico 11 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 71% manifiestan que a veces la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal 14% respondieron que casi siempre consideran la falta

de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal 14% mencionan que siempre manifiestan que la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal. Por ello se concluye que el 63% siempre y casi siempre determinan que la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal.

Tabla 12: Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	1	0.14	14%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	2	0.29	29%
Siempre	2	0.29	29%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12: Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal

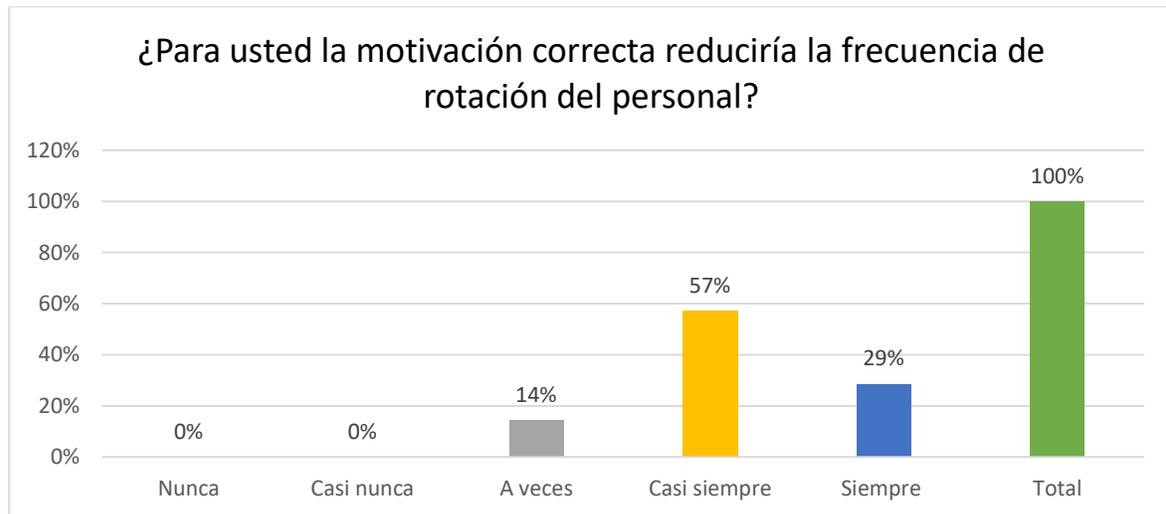
En el gráfico 12 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% respondieron que nunca el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal mientras 29% mencionan que a veces el comportamiento en la

organización influye en la rotación de personal también el 29% mencionan que casi siempre manifiestan que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal mientras el 29% alude que siempre el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal. Por ello se concluye que el 72% siempre y casi siempre determinan que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal.

Tabla 13: Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	1	0.14	14%
Casi siempre	4	0.57	57%
Siempre	2	0.29	29%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13: Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal

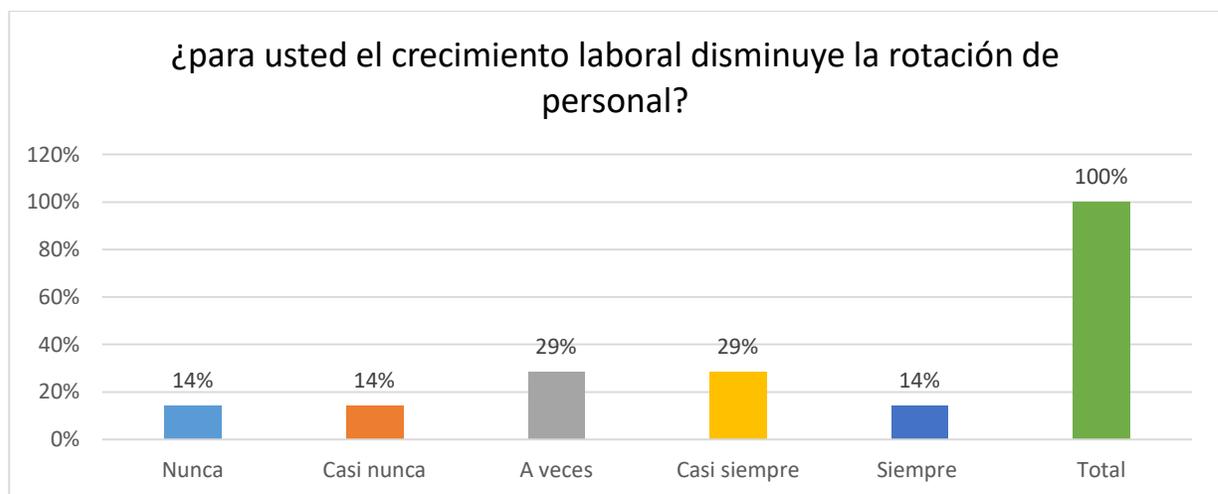
En el gráfico 13 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% manifiestan que a veces la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal mientras el 57% respondieron que casi siempre la motivación correcta

reduciría la frecuencia de rotación del personal siguiendo 29% mencionan que siempre la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal. Por ello se concluye que el 93% siempre y casi siempre determinan que la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal.

Tabla 14: Para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal

Opción de respuesta	Frecuencia absoluta	frecuencia relativa	
		Decimal	Porcentaje
Nunca	1	0.14	14%
Casi nunca	1	0.14	14%
A veces	2	0.29	29%
Casi siempre	2	0.29	29%
Siempre	1	0.14	14%
Total	7	1.00	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14: Para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal

En el gráfico 14 podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. El 14% manifiestan que nunca el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal 14% respondieron que casi nunca el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal donde 29% mencionan que a veces el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal también el 29% mencionan que casi siempre el crecimiento laboral disminuye la

rotación del personal mientras el 14% alude que siempre el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal. Por ello se concluye que el 57% siempre y casi siempre el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal.

5.2. Análisis de Resultados

Respecto al objetivo 1:

De la tabla 2 denominada: Una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación del personal en el podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. El 29% consideran que nunca una buena remuneración en la organización disminuirá la rotación de personal asimismo 29% mencionan que a veces una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal también el 29% mencionan que casi siempre una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal mientras el 14% alude que siempre una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal. Por ello se concluye que el 57% considera que siempre y casi siempre una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal.

Los resultados se han comparado con los resultados de (Guevara, 2017) En los cuales se ve la similitud en dichos resultados que en su tesis de “Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian-Tarapoto 2017, esta investigación tuvo como resultado el 100% de los colaboradores consideran que la paga que reciben debe ser equivalente al esfuerzo y cantidad de tareas que realizan, también les gustaría recibir remuneraciones adicionales por su ardua labor y están de acuerdo de que sus superiores deberían premiar o la menos felicitar sus buenas acciones en el campo laboral que se desenvuelven con lo cual disminuiría la rotación del personal”.

En el tabla 5 denominada: Un salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% manifiestan que a veces el salario injusto podría ocasionar

una fluctuación de personal en la organización mientras 43% respondieron que casi siempre un salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización asimismo 29% mencionan que siempre el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización. Por ello se concluye que el 64% siempre casi siempre determinan que el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización.

Los resultados se han comparado con los resultados de (Guevara, 2017) En los cuales se da la similitud en dichos resultados que en su tesis de “Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian-Tarapoto 2017, la investigación tuvo como resultado que el 87% de los trabajadores de peruvian no se siente nada satisfecho con el sueldo ni con los bonos extras que perciben, lo que sugiere que el esfuerzo y horas que dedican no es compensado por completo. Ahora un 13% muestra una actitud intermedia, consideran que el salario compensa de forma regular su esfuerzo, sienten que lo que reciben por su trabajo es suficiente, pero no les gusta ni disgusta, solo no esperan recibir más saldo a cambio de lo que hacen por lo cual que el salario injusto ocasiona rotaciones del personal.

En la tabla 6 denominada: La especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% manifiestan que a veces la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador también el 71% mencionan que siempre la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador. Por ello se concluye que el 81% casi siempre y siempre determinan que la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador.

Nuestro resultado se han comparado con los resultados de (Domínguez Olaya, 2015) “en su trabajo de investigación sobre “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S. nos da a conocer que el 46% oportunidades de carrera fueron lo que menor porcentaje obtuvieron en la calificación De acuerdo y poco desacuerdo por lo cual nos da a entender que son similares las opiniones de los colaboradores de la organización pudiendo así decir que la especialización es el pilar de cada colaborador encontrando así la similitud con nuestra investigación.

En la tabla 7 denominada: El rendimiento debería ser impulsado por la organización, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% consideran que a veces el rendimiento debería ser impulsado por la organización seguidamente el 14% respondieron que casi siempre el rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización también el 57% mencionan que siempre el rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización. Por ello se concluye que el 85% siempre casi siempre determinan que el rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización

Respecto al objetivo 2:

En el grafico 3 denominada: se sienten insatisfecho en su puesto de trabajo, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. El 29% manifiestan que nunca se sienten insatisfecho en su puesto de trabajo del mismo modo el 43% respondieron que casi nunca se sienten insatisfecho en su puesto de trabajo mientras el 14% mencionan que a veces se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo mientras que el 14% alude que siempre se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo. Por ello se

concluye que el 79% considera que nunca y casi nunca se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo.

Nuestro resultado se han comparado con los resultados de (Domínguez Olaya, 2015) “en su trabajo de investigación sobre “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S. nos da a conocer que el 61% dice que la administración mantiene en sus empleados el entusiasmo con el futuro de la organización. Por otro lado, se encontró que los empleados consideran que no reciben el reconocimiento apropiado, más allá de salarios y beneficios, por las contribuciones y logros que realiza dentro de la organización, el 49% de los empleados sienten una sensación de logro por las actividades que realizan”. Donde se muestra la coincidencia en un alto porcentaje que no se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo con lo cual llegamos a la conclusión que nuestra investigación tiene una similitud.

En el grafico 8 denominada: el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación del personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% manifiestan que nunca consideran que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal seguidamente el 43% respondieron que a veces consideran que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal mientras el 43% mencionan que casi siempre manifiestan que nunca consideran que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal. Por ello se concluye que el 64% siempre y casi siempre determinan que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal.

En el grafico 9 denominada: La selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 29% manifiestan que a veces la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal del mismo modo el 43% mencionan que casi siempre la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal también el 29% mencionan que siempre la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal. Por ello se concluye que el 86% siempre y casi siempre determinan que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación de personal.

Nuestro resultado se ha comparado con el resultado de (Otero, 2016) En su tesis de “Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero donde se discrepa los resultado El índice de rotación promedio del personal de ventas en todas las tiendas de la empresa Piero fue 17%, cifra ligeramente menor al índice de rotación de año anterior, donde menciona que la tasa de rotación se debe básicamente a la mejora en los procesos de selección de personal” por lo cual nos da a conocer que nuestra investigación tiene un la igualdad con lo cual la selección correcta del personal es un factor que influye en la rotación de personal.

En el grafico 10 denominada: la falta de capacitación es un factor importante en la organización, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% manifiestan que a veces la falta de capacitación es una factor importante en la organización sin embargo el 29% respondieron que casi siempre la falta de capacitación es una factor importante en la organización seguidamente el 57% mencionan que siempre la falta de capacitación es una factor importante en la organización. Por ello se concluye

que el 93% siempre y casi siempre determinan que la falta de capacitación es un factor importante en la organización.

Nuestro resultado se ha comparado con el resultado de (Otero, 2016) En su tesis de “Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero Revela que hay un alto porcentaje de 82% ejecutivos de ventas que consideran que han recibido la capacitación necesaria para desarrollarse en su puesto de trabajo. Sin embargo, un 18 % del personal manifiesta que no ha recibido dicha capacitación de parte de la empresa para desempeñarse adecuadamente en sus labores de venta”, en la cual se da una similitud en las respuestas que se tiene en las encuestas realizadas en las investigaciones que nos da a conocer que mucho tiene que ver la capacitación en una empresa para que pueda ser un impulso para los colaboradores como para la organización.

Respecto al objetivo 3:

En el grafico 4 denominada: conocieron las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% respondieron que casi nunca conocieron las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal asimismo 43% mencionan que a veces tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal seguidamente el 14% casi siempre conocieron las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal también el 29% mencionan que siempre tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal. Por ello se concluye que el 64% que siempre y casi siempre tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal.

En el grafico 11 denominada: la falta de líneas de carrera den la organización es un motivo de rotación del personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 71% manifiestan que a veces la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal 14% respondieron que casi siempre consideran la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal 14% mencionan que siempre manifiestan que la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal. Por ello se concluye que el 63% siempre y casi siempre determinan que la falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal.

En el grafico 12 denominada: El comportamiento en la organización influye en la rotación del personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% respondieron que nunca el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal mientras 29% mencionan que a veces el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal también el 29% mencionan que casi siempre manifiestan que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal mientras el 29% alude que siempre el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal. Por ello se concluye que el 72% siempre y casi siempre determinan que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal.

En el grafico 13 denominada: la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. el 14% manifiestan que a veces la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal mientras el 57% respondieron que casi siempre la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal siguientemente 29%

mencionan que siempre la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal. Por ello se concluye que el 93% siempre y casi siempre determinan que la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal.

Los resultados se han comparado con los resultados de (Guevara, 2017) “En los cuales se discrepa en dichos resultados que en su tesis de “Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian-Tarapoto 2017. Que un 87% de los colaboradores están de acuerdo que hay motivación entre compañeros, así como con su jefe directo, es pésima. Se destaca a su vez que es importante que el superior a cargo los motive constantemente y que al mantener una relación amigable entre todos se lograr un buen trabajo y evitar la rotación del personal”. Podemos observar hay una similitud con nuestra investigación donde que el 93% siempre y casi siempre determinan que la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal.

En el grafico 14 denominada: el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal, podemos determinar que del 100% de la I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. El 14% manifiestan que nunca el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal 14% respondieron que casi nunca el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal donde 29% mencionan que a veces el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal también el 29% mencionan que casi siempre el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal mientras el 14% alude que siempre el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal. Por ello se concluye que el 57% siempre y casi siempre el crecimiento laboral disminuye la rotación del personal.

Nuestro resultado se ha comparado con el resultado (Herrera, Mendoza, & Torrejón, 2016) “Realizaron una investigación sobre Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland internacional SAL. En la encuesta se logró observar que el 41% del total de encuestados se encontraban disconformes con las oportunidades de crecimiento laboral no obstante el 59% si están conforme con las oportunidades de crecimiento laboral en la cual se observa una discrepancia ya que el 59% están de acuerdo con el crecimiento laboral donde disminuiría la rotación del personal mientras que en nuestro proyecto se concluye que el 57% siempre y casi siempre el crecimiento laboral disminuyen la rotación del personal.

5.3 CONCLUSIONES

En esta investigación se describió como se da la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. En la organización no se vio que la rotación de personal sea muy elevada por lo cual los colaboradores se sienten muy satisfechos en la labor que desempeñan en la empresa, también se vio que un porcentaje de los colaboradores tienden a buscar un mejor empleo o por las oportunidades que se presentan en la sociedad.

En esta investigación se describió como se da la remuneración en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. Una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación del personal en el cual se determinó que el 57% consideran que siempre una buena remuneración en la organización disminuiría la rotación de personal.

En esta investigación se Identificó cuáles son las dificultades que se da en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L, distrito de Ayacucho, 2019. Donde los más importante fue conocer que el 64% que siempre tienen en conocimiento las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación del personal en lo cual se vio que la mala selección de personal o la mala capacitación son los factores con mayor influencia en las dificultades que tiene la organización.

En esta investigación se describió como se da la insatisfacción en las micro y pequeñas empresas, rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. Los más importante fue conocer que el mayor porcentaje del 79% considera que nunca se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo con lo cual

podemos decir que cada trabajador se siente muy cómodo a la hora de realizar sus labores, sin embargo, se vio que a la empresa le falta motivación y crecimiento laboral así poder repotenciar al crecimiento de sus colaboradores.

5.4 RECOMENDACIONES

En esta investigación se cumplió con los objetivos de acuerdo a todos los alcances que se tuvo en el trabajo final en la I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019, donde se observó la falta de conocimientos en algunos temas como mejorar la selección de personal y motivación que son el pilar para poder disminuir la rotación del personal, también se podría repotenciar las capacitaciones de todos nuestros colaboradores mejorando la calidad y la eficacia también se observó una baja relación de jefes y subordinados con lo cual el ambiente es tenso y al haber poca comunicación entre colaboradores y supervisores, ocasiona que el trabajador este desmotivado.

La falta de capacitación a los colaboradores en las funciones que cumple también implica la desmotivación en el mismo trabajador con la cual se ocasiona la inestabilidad laboral, Los dueños de la I.E.PR. Inicial arco iris de colores S.R.L. distrito de Ayacucho, 2019. Deben adquirir más conocimiento sobre de la rotación de personal y cuáles son los factores que influyen ya sean externos o internos, con lo cual podrán obtener el nivel de satisfacción más alto en los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almeda, C. ((2017). <http://blog.talentclue.com>. Obtenido de <http://blog.talentclue.com>:
<http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Andrade, M. M. (2017). *analisis de rotacion de personal*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.>:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/12/UPS-CT001844.pdf>
- Anguilar, A., Duarte, L., & Orrantia, E. (2015). *Investigacion no Experimental*. Obtenido de Investigacion no Experimental: <https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios>
- Arias, F. G. (2014). *El proyecto de investigacion: introduccion a la Metodologias cientifica*. Caracas-Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Barajas Escamilla, R., & Sotomayor Yalán, M. (2014). <https://www.jstor.org>. Obtenido de <https://www.jstor.org>: <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv512z4n.12.pdf>
- Calero, J. (2012). *Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales*. Obtenido de Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales.: <https://instituciones.sld.cu/endocrinologia/>
- Carabajo, C. K. (2016). <http://201.159.222.99>. Obtenido de <http://201.159.222.99>:
<http://201.159.222.99/bitstream/datos/6871/1/12834.pdf>
- Carlos G. Schmidt-Mumm. (2018). <https://tht.company>. Obtenido de <https://tht.company>:
<https://tht.company/3-problemas-generados-por-la-rotacion-de-personal/>
- Ccollana, S. Y. (2015). *Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. Email: yccollana@usmp.edu.pe*. Obtenido de Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. Email: yccollana@usmp.edu.pe:
<http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65>
- Chiavenato. (2013). recurso humanos. En Chiavenato, *gestion de recursos humanos*. colombia: lily solano arevalo.
- chile, u. (2015). <http://www.uchile.cl/>. Obtenido de <http://www.uchile.cl/>:
<http://www.uchile.cl/portal/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/76256/principios-generales-de-etica>
- Domínguez Olaya, M. K. (2015). <http://hdl.handle.net/11407/2263>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11407/2263>: <http://hdl.handle.net/11407/2263>
- Domínguez, O. M. (2015). <https://repository.udem.edu.co>. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co>:
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Obtenido de Rotación de personal en una empresa de retail de

- Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012.:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf
- Freddy , V. (2017). <https://www.blog.universidades-rusia.com/>. Obtenido de [https://www.blog.universidades-rusia.com/](https://www.blog.universidades-rusia.com/2019/07/01/por-que-es-importante-hacer-una-especializacion/#Especializacion): <https://www.blog.universidades-rusia.com/2019/07/01/por-que-es-importante-hacer-una-especializacion/#Especializacion>
- Galindo, C. D. (2017). <https://repository.uniminuto.edu>. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu>:
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5805/TFS_GalindoCarvajalDeysiDayana_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Sanz, V. (2012). <https://uvadoc.uva.es/>. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/>:
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- George, S., & Leonard, S. (2014). *Personal. Problemas humanos de la Administración*, Prentice-Hall, México. Obtenido de Personal. Problemas humanos de la Administración, Prentice-Hall, México.
- Gonzales Rios, M. (2015). <http://eprints.uanl.mx>. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx>:
<http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>
- Guevara, F. I. (2017). <http://repositorio.ucv.edu.pe>. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23412/flores_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodo de la investigacion*. Obtenido de Metodo de la investigacion.: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera Tiburcio, A. J., Mendoza Ñañez, C. C., & Torrejón Begazo, R. (2016). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe>. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe>:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621729/herrera_aj.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Herrera, H. (2016). *Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio. Tesis de licenciatura. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. Obtenido de Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio. Tesis de licenciatura. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf
- Herrera, T. A., Mendoza, Ñ. C., & Torrejón, B. . (2016). *Estudio de análisis de costo de la rotación personal:determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al clienteZTE de la empresa Salesland Internacional S.A*. Obtenido de Estudio de análisis de costo de la rotación personal:determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al clienteZTE de la empresa Salesland Internacional S.A.:

- https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621729/herrera_aj.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- López Gumucio, R. (2011). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Medina, B. C. (2011). *paradigmas de investigacion sobre lo cuantitativo y lo cualitativo*. Obtenido de paradigmas de investigacion sobre lo cuantitativo y lo cualitativo.: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rcin/article/view/1382/1101>
- Ministerio de Trabajo. (2012). <https://www.trabajo.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.pe/>: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnrt/DOCUMENTOS_GESTION/2012/INFORME_ANUAL_CONFLICTOS_LABORALES_2012.pdf
- Otero, I. E. (2016). *DETERMINAN LA ALTA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE VENTAS EN EMPRESAS RETAIL DE PRENDAS DE VESTIRCASO TIENDAS PIERO*. Obtenido de DETERMINAN LA ALTA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE VENTAS EN EMPRESAS RETAIL DE PRENDAS DE VESTIRCASO TIENDAS PIERO: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala. Tesis de Maestría. Universidad Panamericana*. Obtenido de Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala. Tesis de Maestría. Universidad Panamericana: http://www.upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc_view/316-t-ec3-169-p227-
- PEÑA ROBERTO, M. (2015). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE.: http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Perez, A. F. (2015). *UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO*. Obtenido de UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf
- Pigors, M. (2014). <http://andy5472.blogspot.com/2014/04/rotacion-de-personal.html>. Obtenido de <http://andy5472.blogspot.com/2014/04/rotacion-de-personal.html>: <http://andy5472.blogspot.com/2014/04/rotacion-de-personal.html>
- Pitarch, J., César, R., & Luis, T. (2015). <http://aeet-rel.es/>. Obtenido de <http://aeet-rel.es/>: <http://aeet-rel.es/index.php/rel/article/view/39>
- Prado, M. K. (2019). <http://repositorio.uigv.edu.pe>. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe>: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4526>
- Ramirez. (2015). <http://biblio3.url.edu>. Obtenido de <http://biblio3.url.edu>.: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

- RIVERA PALOMINO, A. V. (2016). *http://repositorio.autonoma.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe>:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/348/1/RIVERA%20PALOMINO%2C%20ANGELA%20VICTORIA.pdf>
- Robertson, T. (2018). *La rotación de personal y sus consecuencias negativas*. Obtenido de La rotación de personal y sus consecuencias negativas:
<https://www.cuidatudinero.com/13165970/la-rotacion-de-personal-y-sus-consecuencias-negativas>
- Runa, E. (2017). *https://runahr.com/recursos*. Obtenido de Qué es la rotación de personal:
<https://runahr.com/recursos/hr-management/que-es-la-rotacion-personal/>
- Schmidt, C. G. (2018). *https://tht.company*. Obtenido de <https://tht.company>:
<https://tht.company/3-problemas-generados-por-la-rotacion-de-personal/>
- SICHA CUETO, J. A. (2018). *http://repositorio.uladech.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe>:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10523/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_SICHA_CUETO_JORGE_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- VILLALBA , A. (2015). *INCIDENCIA DE LA INSATISFACCION LABORAL EN LA ROTACION Y AUSENTISMO DEL PERSONAL DEL HOTEL ABC*. Obtenido de INCIDENCIA DE LA INSATISFACCION LABORAL EN LA ROTACION Y AUSENTISMO DEL PERSONAL DEL HOTEL ABC:
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062082.pdf>
- Werther, W., & Davis, K. (2013). *Administración de personal y recursos humanos*. Obtenido de Administración de personal y recursos humanos.

ANEXO

Anexo 1 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
	ACTIVIDADES	Año 2019-II				Año 2020-I								Año 2021-I			
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto.	X															
2	Revisión del proyecto.		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación.			X													
4	Exposición del proyecto por el jurado de investigación o docente tutor.				X												
5	Mejora del marco teórico.					X											
6	Redacción de revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración de revisión de la literatura.							X									
8	Elaboración del consentimiento informado.								X								
9	Ejecución de la metodología.									X							
10	Resultados de la investigación.										X						
11	Conclusión y recomendaciones.											X					
12	Redacción del informe de Investigación.												X				
13	Redacción del informal final.													X			
14	Aprobación del informe final por el jurado de investigación.														X		
15	Presentación de ponencia en eventos científicos.															X	
16	Redacción del artículo científico.																X

Anexo 2 Presupuesto

Presupuestos desembolsable (estudiante)			
Categoría	Base	%Numero	Total (S/.)
Suministros			
▪ Impresiones	0.20	50	10.00
▪ Fotocopias			
▪ Empastado			
▪ Papel Bond A-4 (50 Hojas)	0.10	50	5.00
▪ Lapiceros	0.50	2	1.00
Servicios			
▪ Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gasto de viaje			
▪ Pasaje para recolectar información	0.50	2	1.00
Sub total			117.00
Total de presupuesto desembolsables			117.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			

Anexo 3: Instrumento de Evaluación

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES

Señor (a)

La presente encuesta es anónima y forma parte del trabajo de investigación titulada Rotación de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Educación Básica Regular: Caso I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. Distrito De Ayacucho, 2019. Que tiene como finalidad recolectar información, se le ruega responder con total Sinceridad.

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

N°	ITEMS	VALORACION				
VARIABLE ROTACION DE PERSONAL (Remuneración, Insatisfacción, Dificultades)						
1	¿Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal?	1	2	3	4	5
2	¿Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal?	1	2	3	4	5

DIMENSION I DE REMUNERACION (Aumento de salario, Especialización y Rendimiento laboral)						
1	¿Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización?	1	2	3	4	5
2	¿Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador?	1	2	3	4	5
3	¿Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización?	1	2	3	4	5
DIMENSION II DE INSATISFACCIÓN (-conflicto laborales, Selección incorrecta y Falta de capacitación).						
1	¿Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal?	1	2	3	4	5
3	¿Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización?	1	2	3	4	5
DIMENSION III DE DIFICULTDES (falta líneas de carrera, Comportamiento, Motivación y falta de crecimiento laboral)						
1	¿La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal?	1	2	3	4	5

2	¿Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal?	1	2	3	4	5
3	¿Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal?	1	2	3	4	5
4	¿para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal?					

Anexo 4 : Cuestionario en línea



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ENCUESTA

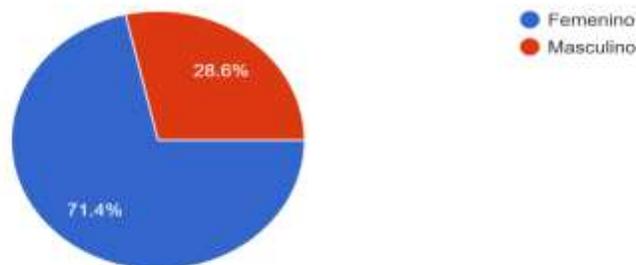
Señor (a)

La presente encuesta es anónima y forma parte del trabajo de investigación titulada Rotación de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Educación Básica Regular: Caso I.E.Pr. Inicial Arco Iris de Colores S.R.L. Distrito De Ayacucho, 2019. Que tiene como finalidad recolectar información, se le ruega responder con total Sinceridad.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

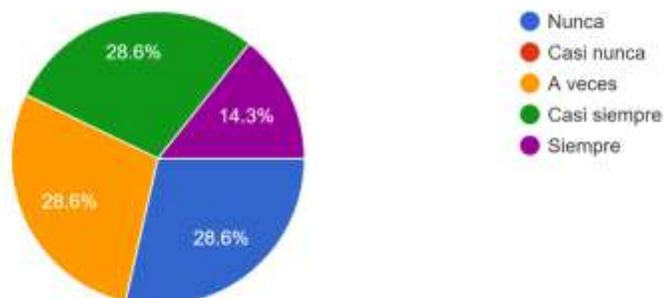
Género

7 respuestas



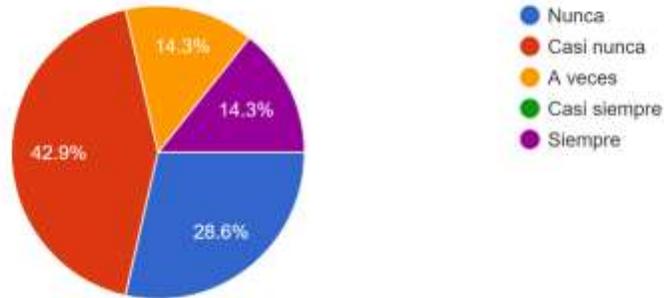
1) ¿Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal?

7 respuestas



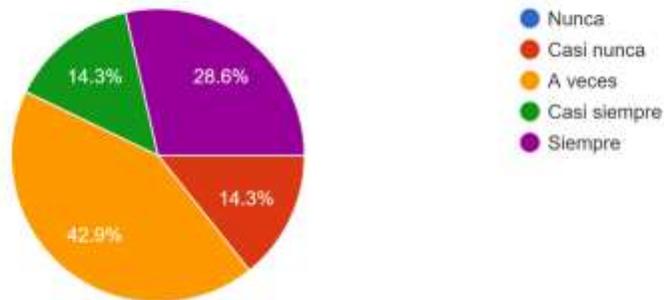
2) ¿Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo?

7 respuestas



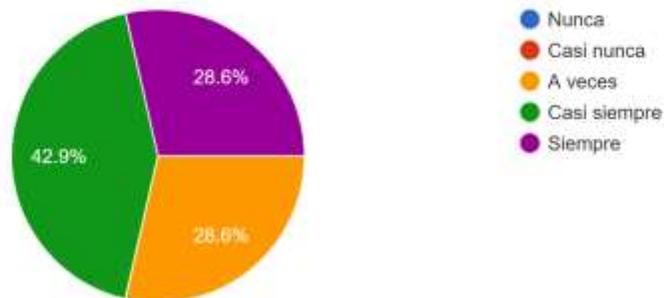
3) ¿Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal?

7 respuestas



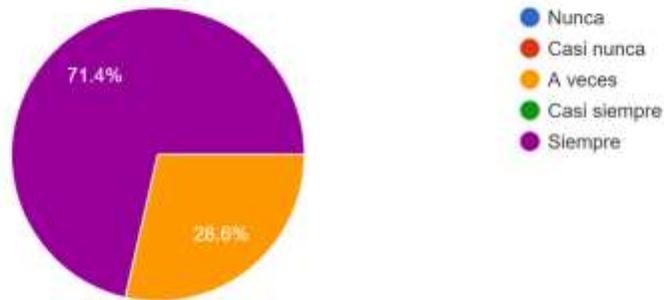
4) ¿Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización?

7 respuestas



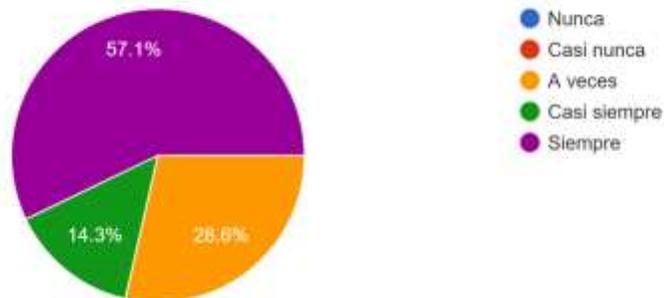
5) ¿Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador?

7 respuestas



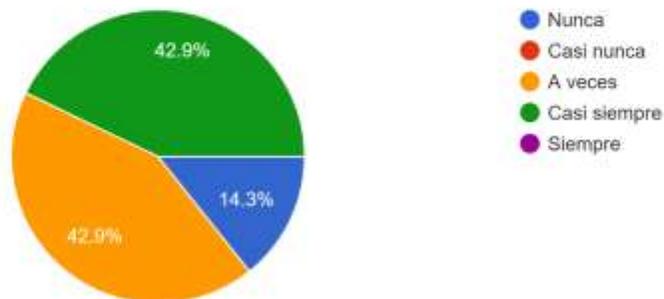
6) ¿Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización?

7 respuestas

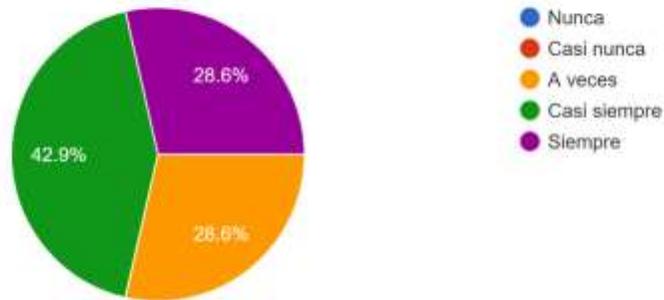


7) ¿Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal?

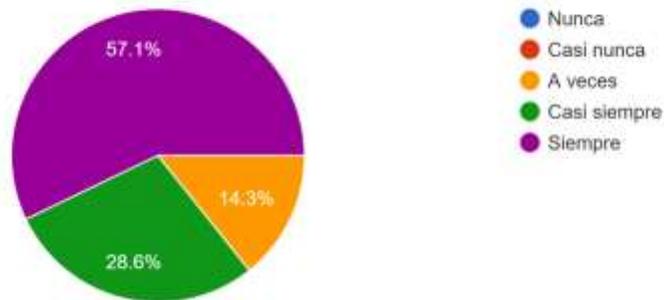
7 respuestas



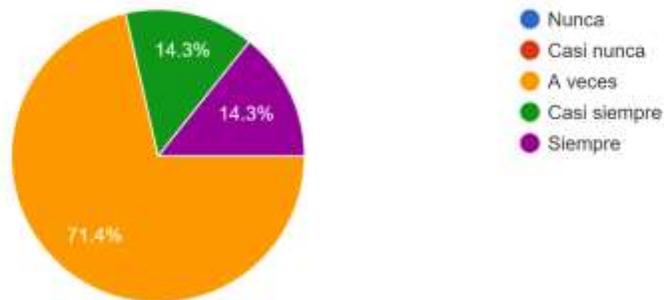
8) ¿Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal?
7 respuestas



9) ¿Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización?
7 respuestas

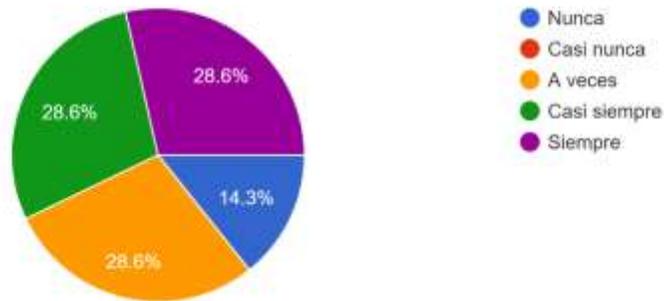


10) ¿La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal?
7 respuestas



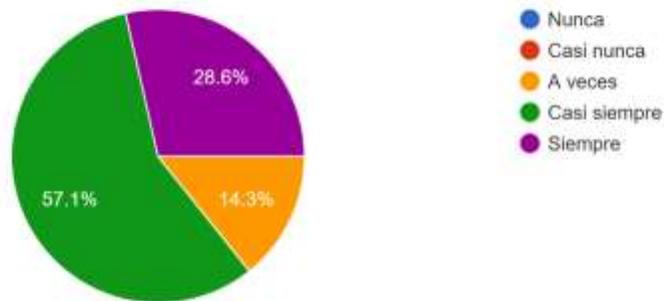
11) ¿Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal?

7 respuestas



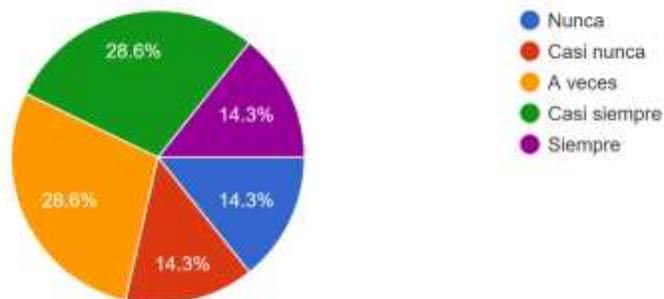
12) ¿Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal?

7 respuestas



13) ¿para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal?

7 respuestas



Anexo 5: EVIDENCIA DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



Anexo 6: OFICIO DE PRESENTACION A LA I.E.PR. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

"Año de la Universalización de la Salud"

Ayacucho, 18 de Setiembre del 2019

Señor:

GARCIA YUPANQUI, Miguel Ángel

Gerente general de la Empresa I.E.Pr. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES

ASUNTO: Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la universidad Católica los Angeles de Chimbote Filial Ayacucho y del mio propio, al mismo tiempo solicitar su autorización a fin de recopilar información para el trabajo de investigación: **ROTACION DE PERSONAL EN LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO EDUCACIÓN BASICA REGULAR: CASO I.E.PR. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES S.R.L. DISTRITO DE AYACUCHO** realizado por el estudiante de escuela profesional de Administración BLAS QUISPE, Yotmir Yoder.

Agradeciendo por su participación la atención a la presente, es oportunidad para reiterarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Anexo 7: CONSTANCIA DE LA ACEPTACION DE PRESENTACION A LA I.E.PR. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES



"Año de la Universalización de la salud"

Ayacucho, 23 de marzo del 2019

CONSTANCIA

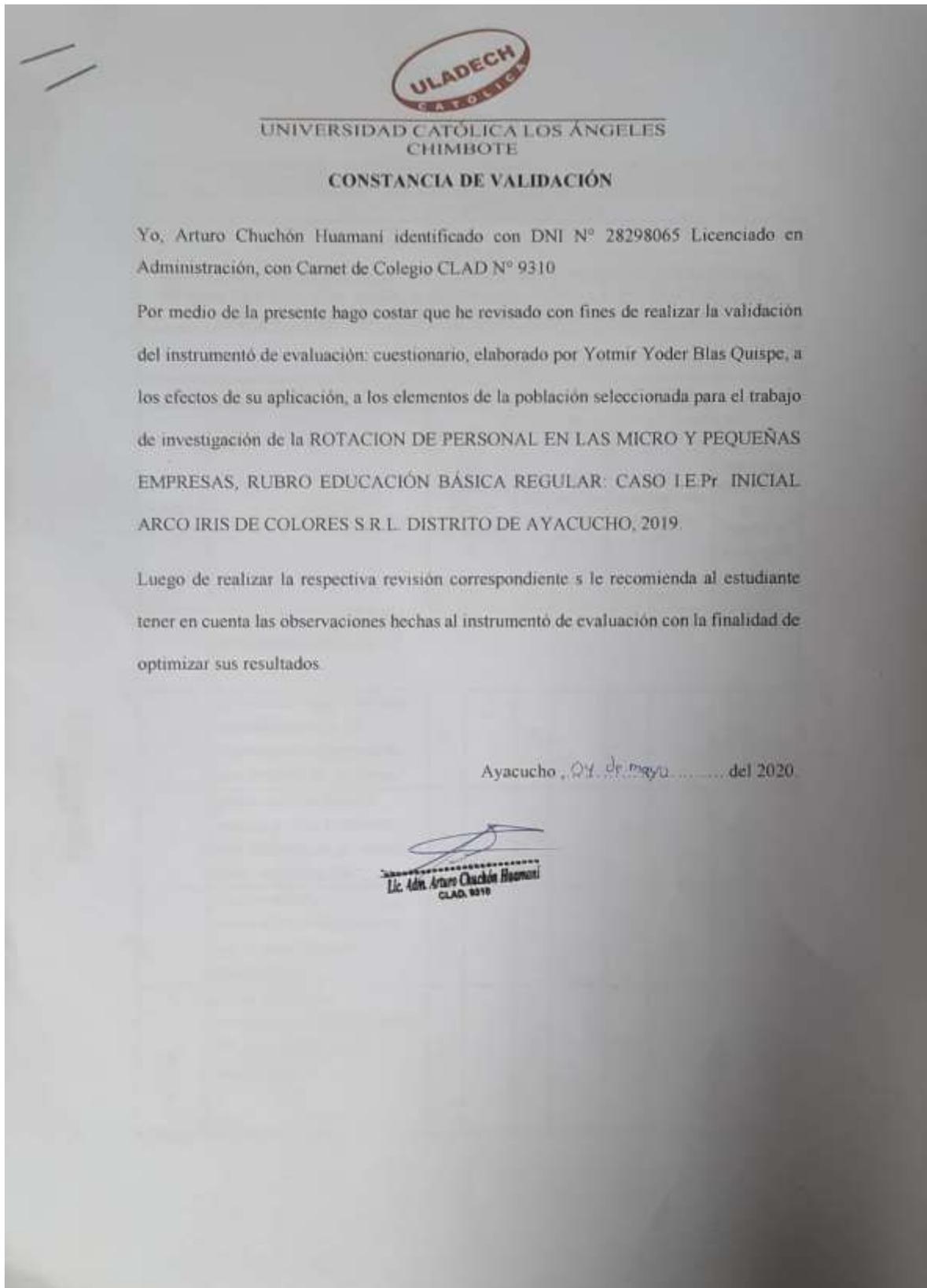
Mediante el presente documento damos constancia que el estudiante **Yotmir Yoder Blas Quispe** con DNI: 70459790. Se encuentra autorizado para desarrollar su investigación titulada **ROTACION DE PERSONAL EN LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS. RUBRO EDUCACIÓN BASICA REGULAR: CASO I.E.PR. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES S.R.L. DISTRITO DE AYACUCHO 2019.** Así mismo consideramos que la información brindada será de mucho beneficio para el estudio y realización des mismo y que cualquier información proporcionada queda bajo nuestra responsabilidad y confidencialidad con la autora y el centro de estudio.

Se escribe el presente para los fines que el interesado crea conveniente.

Atentamente,



Anexo 8: Validación del instrumento





UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACION									
TITULO: ROTACION DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR: CASO LE.Pr. INICIAL ARCO IRIS DE COLORES S.R.L. DISTRITO DE AYACUCHO, 2019									
AUTORA: BLAS QUISPE, YOTMIR YODER									
MATRIZ DE VALIDACION DE JUCIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACION							
		¿Es pertinente con el concepto ?		¿Necesita mejorar la redacción ?		¿Es tendencioso aquiescente ?		¿Se necesitan más items para medir el concepto ?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Dimensión 1: REMUNERACIÓN (Aumento de salario, Especialización y Rendimiento laboral)									
1	¿Usted cree que una buena remuneración en la organización disminuiría una rotación de personal?	X		X		X		X	
2	¿Para usted el salario injusto podría ocasionar una fluctuación de personal en la organización?	X		X		X		X	
3	¿Para usted la especialización tiene que ser el pilar de cada colaborador?	X		X		X		X	
4	¿Cree usted que rendimiento laboral debería ser impulsado por la organización?	X		X		X		X	

Dr. Leon Chacabarro
C.I. 10111



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Dimensión 2: DIFICULTADES (conflicto laborales, Selección Incorrecta y Falta de capacitación)						
5	¿Usted conoce las dificultades que tiene la empresa cuando hace la rotación de personal?	X	X	X	X	
6	¿Usted considera que el conflicto laboral es una dificultad que permite el aumento de la rotación de personal?	X	X	X	X	
7	¿Cree usted que la selección incorrecta es un factor que influye en la rotación del personal?	X	X	X	X	
8	¿Para usted la falta de capacitación es un factor importante en la organización?	X	X	X	X	
Dimensión 3: INSATISFACCIÓN (falta líneas de carrera, Comportamiento, Motivación y falta de crecimiento laboral)						
9	¿Usted se siente insatisfecho en su puesto de trabajo?	X	X	X	X	
10	¿La falta de líneas de carrera en la organización es un motivo de rotación de personal?	X	X	X	X	
11	¿Usted como colaborador cree que el comportamiento en la organización influye en la rotación de personal?	X	X	X	X	
12	¿Para usted la motivación correcta reduciría la frecuencia de rotación del personal?	X	X	X	X	
13	¿Para usted el crecimiento laboral disminuye la rotación de personal?	X	X	X	X	

Lic. Adm. Arturo Chacón Huamani
CLAD. 9310

Anexo 9: FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

CONSULTA RUC: 20601816611 - ARCO IRIS DE COLORES S.R.L.			
Número de RUC:	20601816611 - ARCO IRIS DE COLORES S.R.L.		
Tipo Contribuyente:	SOC.COM.RESPONS. LTDA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	20/01/2017	Fecha Inicio de Actividades:	20/01/2017
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV. 29 DE MARZO MZA. I LOTE. 10 (2 CDRAS DE TERMINAL WARI) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 8510 - ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 2430050001591) a partir del 01/12/2019		

Número de RUC:	20601816611 - ARCO IRIS DE COLORES S.R.L.		
Tipo Contribuyente:	SOC.COM.RESPONS. LTDA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	20/01/2017	Fecha de Inicio de Actividades:	20/01/2017
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV. 29 DE MARZO MZA. I LOTE. 10 (2 CDRAS DE TERMINAL WARI) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	8510 - ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA ▼		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA ▼		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 2430050001591) a partir del 01/12/2019 ▼		