



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 DEL RUBRO SUPERMARKET CASO: EMPRESA
ROMIS E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, AYACUCHO, 2020

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

AUTOR

QUISPE BAJALQUI, JACUBINA
ORCID: 0000-0001-7015-1179

ASESOR

ESTRADA DÍAZ, ELIDA ADELIA
ORCID: 0000-0001-9618-6177

AYACUCHO – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Quispe Bajalqui, Jacobina
ORCID: 0000-0001-7015-1179

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Estudiante De Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR

Estrada Díaz, Elida Adelia
ORCID: 0000-0001-9618-6177

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De Ciencias
Contables, Financiera Y Administrativas, Escuela Profesional De
Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Vilela Vargas, Victor Hugo
ORCID: 0000-0003-2027-6920

Azabache Arquinio, Carmen Rosa
ORCID: 0000-0001-8071-8327

Espinosa Otoyá, Victor Hugo
ORCID: 0000-0002-7260-5581

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Vilela Vargas, Victor Hugo

ORCID: 0000-0003-2027-6920

Presidente

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-8071-8327

Miembro

Espinosa Otoya, Victor Hugo

ORCID: 0000-0002-7260-5581

Miembro

Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Asesor

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradecer a Dios por la vida que me da, por su amor incondicional brindándome fortaleza y sabiduría para realizar el presente trabajo de investigación.

A los docentes tutores por su apoyo total, orientándome con paciencia en la realización del presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional alentándome con sus palabras para no desanimarme con algunos obstáculos al realizar el presente trabajo de investigación.

A compañeros y amistades cercanas por su apoyo total, en días de dificultad siempre estuvieron presentes con sus palabras de ánimo y apoyo académico en la realización del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

EL título del presente trabajo de investigación es: Rotación de Personal en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020; el objetivo principal fue determinar la Rotación de Personal en las MyPes del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., la metodología fue de diseño no experimental-transversal, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta a una muestra de 10 trabajadores aplicando un cuestionario de 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados; el 40% mencionaron que a veces la empresa realiza capacitaciones, el 50% la empresa casi nunca realiza evaluaciones de desempeño, el 60% la remuneración a veces es de acuerdo a la labor que realizan, el 50% a veces la empresa cumple con el pago de los beneficios sociales, el 70% mencionaron que a veces sus labores son reconocidas, el 50% indicaron a veces la empresa tiene en cuenta sus opiniones, el 50% a veces la empresa fomenta el compañerismo, el 60% mencionan que a veces están satisfechos con el ambiente de su trabajo, el 40% siempre contribuyen al logro de los objetivos, el 50% siempre se sienten identificado con la empresa. Llegando a la conclusión general que la rotación del personal se vería afectado con las políticas empresariales respecto a la evaluación, capacitación y remuneración, sin embargo se reconoce que existe identificación y contribución a la empresa y un ambiente laboral intermedio.

Palabras clave: Ambiente laboral, capacitación, evaluación, remuneración y rotación de personal.

ABSTRACT

The title of this research work is: Personnel Rotation in Micro and Small Companies of the supermarket category case: Romis E.I.R.L., Ayacucho district, Ayacucho, 2020; The main objective was to determine the Personnel Rotation in the MyPes of the supermarket category, case: Romis Company EIRL, the methodology was of a non-experimental-cross-sectional design, for data collection the survey technique was used to a sample of 10 workers applying a 12-question questionnaire, obtaining the following results; 40% mentioned that sometimes the company conducts training, 50% the company almost never performs performance evaluations, 60% the remuneration is sometimes according to the work they do, 50% sometimes the company complies with the payment of social benefits, 70% mentioned that sometimes their work is recognized, 50% indicated that sometimes the company takes their opinions into account, 50% sometimes the company encourages camaraderie, 60% mention that sometimes They are satisfied with the environment of their work, 40% always contribute to the achievement of the objectives, 50% always feel identified with the company. Reaching the general conclusion that staff turnover would be affected by company policies regarding evaluation, training and remuneration, however it is recognized that there is identification and contribution to the company and an intermediate work environment.

Keywords: Work environment, training, evaluation, compensation and staff turnover.

CONTENIDO

TITULO	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas de la investigación	8
III. HIPÓTESIS.....	18
IV. METODOLOGÍA	19
4.1 Diseño de la investigación.....	19
4.2 Población y muestra	20
4.3 Definición y operacionalización de variables	21
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
4.5 Plan de análisis	23
4.6 Matriz de Consistencia.....	24
4.7 Principios éticos	25
V. RESULTADOS.....	27
5.1. Resultados	27
5.2. Análisis de resultados.....	30
VI. CONCLUSIONES	35
Aspectos complementarios.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38
ANEXOS.....	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Políticas de la empresa sobre la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020	27
Tabla 2 Rotación Voluntaria en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.	28
Tabla 3 Rotación Involuntaria en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.	29

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Actividades de capacitación	49
Figura 2. Evaluaciones de desempeño del personal	49
Figura 3. Satisfacción con la remuneración que reciben de acuerdo a su trabajo.	50
Figura 4. Satisfacción con el reconocimiento de la labor de los trabajadores	50
Figura 5. Reconocimiento de la labor que realizan los trabajadores	51
Figura 6. Opiniones o sugerencias del empleado para la toma de decisiones	51
Figura 7. Condiciones ambientales que, facilitan su trabajo	52
Figura 8. La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	52
Figura 9. Satisfacción con el ambiente de su trabajo	53
Figura 10. Los trabajadores contribuyen al logro de los objetivos de la empresa.....	53
Figura 11. Identificación con la empresa.....	54
Figura 12. Práctica de la honestidad dentro de la empresa.....	54

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas cambian de sistema continuamente ya sea por aumentar la productividad o por predisposición, éstas reestructuraciones implican que los trabajadores tengan distintas conclusiones respecto a sus expectativas; algunos pueden tomar de forma provechosa la adaptación y otros lo entiendan como un riesgo y se resistan al cambio, lo que genera desarmonía al ambiente y por lo tanto un clima laboral insalubre, esto puede causar en el trabajador la decisión de retirarse.

Un informe de la multinacional de origen Argentino Globant confirma que 90% de las empresas en Norteamérica y en casi la mayoría de los países del mundo reportan no poder contratar los perfiles adecuados para cubrir las vacantes y el 87% mencionan que la rotación de personal es un gran desafío. En las últimas investigaciones se pudo ver que las nuevas generaciones se quedan como máximo dos años en una empresa, algunas de las razones por las que buscan un nuevo empleo es la falta de oportunidades, no se sienten reconocidos o no cuentan con feedback como para enfrentar un cambio y lograr el resultado que se busca. El problema es que la mayoría de las tecnologías se enfocan casi exclusivamente en sistematizar el proceso de RRHH y no en crear experiencias significativas para los empleados (iProUP, 2020).

Pero este problema no solamente es a nivel Internacional sino también nacional, por mencionar:

La rotación laboral en el Perú en los últimos años ha tenido un alto índice en toda Latinoamérica con un promedio de 20%, las causas normalmente es que existe una desmotivación y saturación entre la persona y el puesto que desempeña y esto ocasiona costo a la empresa al invertir en capacitarlo y asumir el tiempo para su adaptación del nuevo personal. (Conexionesan, 2019).

La Mypes al ser la mayor fuente que genera empleo es la clave para el desarrollo económico y social de un país que contribuye en la dinamización del mercado pero existen falencias en la administración del capital humano que es principal engranaje para la consecución de los objetivos, éstas falencias originan alta tasa de rotación que pueden afectar en la productividad; estos errores se han podido observar en la empresa Romis EIRL por ello surgió la inquietud por investigar este tema, cuyo título de la presente investigación es la Rotación de Personal en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

La rotación de personal ocurre en diversas situaciones, puede ocurrir que un trabajador elija o sea designado hacia un puesto con más facultades y superioridad, puede darse cuando uno o más colaboradores deciden renunciar o por lo contrario son despedidos, esto afecta a la organización ya que implica realizar nuevas contrataciones y mantener un puesto sin productividad mientras esto ocurre.

Por lo tanto se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo es la Rotación de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020? para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo principal: determinar la Rotación de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

Para alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Describir las Políticas de la empresa sobre la Rotación del personal en las micro y pequeñas empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020. Identificar la Rotación Voluntaria en las micro y pequeñas empresas del Rubro Supermarket

Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020. Identificar la Rotación Involuntaria en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

La justificación de realizar esta investigación se da con el propósito de determinar el desarrollo de la Rotación de Personal en las Mypes del rubro Supermarket empresa Romis EIRL en el distrito de Ayacucho y los dueños puedan conocer la problemática de la rotación que pueden ser internas o externas, en ocasiones afectando la productividad, de tal manera buscar la mejora sobre algunos aspectos como pueden ser algunos indicadores como la motivación, la satisfacción laboral, rendimiento de los trabajadores y otros. También se pretende que la presente investigación sirva como referencia bibliográfica para que los investigadores posteriores puedan usarla como un antecedente de alguna investigación relacionada con el tema.

La metodología fue de diseño no experimental-transversal- descriptivo, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta a una muestra de 10 trabajadores aplicando un cuestionario de 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados; el 40% mencionaron que a veces la empresa realiza capacitaciones, el 50% la empresa casi nunca realiza evaluaciones de desempeño, el 60% la remuneración a veces es de acuerdo a la labor que realizan, el 50% a veces la empresa cumple con el pago de los beneficios sociales, el 70% mencionaron que a veces sus labores son reconocidas, el 50% indicaron a veces la empresa tiene en cuenta sus opiniones, el 50% a veces la empresa fomenta el compañerismo, el 60% mencionan que a veces están satisfechos con el ambiente de su trabajo, el 40% siempre contribuyen al logro de los objetivos, el 50% siempre se sienten identificado con la empresa.

Finalmente la investigación concluye que la rotación del personal en la empresa Romis EIRL se vería afectado con las políticas empresariales respecto a la evaluación, capacitación debido a que no se realiza de forma constante y las remuneraciones de los beneficios sociales no se cumplen de acuerdo a ley, sin embargo se reconoce que existe identificación y contribución a la empresa por parte de los trabajadores y un ambiente laboral intermedio lo cual permite mantenerlos por más tiempo en la organización.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Alvarado & Toala (2018) en su investigación titulado *Análisis de la rotación de personal que afectan a las pymes comerciales en su productividad laboral*, tuvo como objetivo principal determinar los índices y analizar todas las causas posibles de la rotación de personal en las pymes comerciales utilizando la metodología exploratorio, descriptiva con enfoque cuantitativo y cualitativo, teniendo como resultado un 72% considera que su empleador pocas veces reconoce y valora su trabajo, el 61% determina que no suelen ser instruidos habitualmente en los puestos de trabajo encargados, el 41% que el ambiente laboral era muy bueno, el 32% consideran que sus comentarios son ocasionalmente tomados en cuenta, el 28% casi nunca reciben incentivos laborales, 28% están satisfechos con los beneficios laborales, llegando a la conclusión que fue posible determinar tres estrategias básicas que pueden ser utilizadas por las pymes comerciales según su necesidad, lo más importante podría ser establecer un proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, seguido de la elaboración de un plan de capacitación anual, y por último, la aplicación de un plan de incentivos no económico que favorezca al clima organizacional.

Yepez (2017) en su tesis titulado *Estudio sobre las causas de la rotación de personal en supermercados xys, sucursal norte a de la ciudad de Guayaquil en el 2017*, indicó como objetivo general: analizar las principales causas de la rotación de personal de la sucursal norte A ubicado en la ciudad de Guayaquil dentro del primer trimestre del año 2017, su metodología fue de diseño no experimental-transversal descriptivo de tipo cuantitativo, la técnica que utilizó fue la encuesta aplicando el cuestionario a una muestra no probabilística de 69 colaboradores de una población de 266 trabajadores, teniendo como resultado el 43.40% indican que existe una relación cordial con los demás empleados, ambiente de

camaradería y buen compañerismo, el 15,86% dejaría de laborar por considerar que el ambiente laboral no es agradable, el 14,77% lo haría por otro empleo con una mejor oferta remunerativa seguido del 13,37% correspondiente a una mejor jornada de labores sin turnos rotativos y el 12,32% sencillamente no les agrada el puesto de trabajo; porque no representa lo que el colaborador esperaba, llegando a la conclusión que hay una marcada inconformidad con los horarios rotativos y con las extensas jornadas de trabajo lo que se refleja en cansancio físico, afectación directa en su vida personal y el descontento por la distribución de tareas, ambiente laboral y las pocas oportunidades para estudiar en la universidad.

García (2016) en su investigación *Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la costa sur*, tuvo como objetivo determinar las causas internas y externas que influyen en la rotación de personal de una empresa de alimentos de la costa sur, su metodología fue de tipo cuantitativo descriptivo con una muestra de 25 personas, obteniendo los siguientes resultados como origen para la renuncia del trabajador, siendo éstas: salario y beneficios sociales 20%, jefe 28%, evaluación de desempeño laboral 56%, condiciones ambientales 16%, otro trabajo 4%, familia 4% y universidad 4%. Llegando la conclusión que éstas ocho causas de rotación internas y externas en la empresa de alimentos de la costa sur son los factores más comunes que influyen la rotación del personal.

Antecedentes Nacionales

Guevara & Guevara (2020) en su investigación cuyo título es *Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en financiera Crediscotia Jaén* tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la satisfacción del cliente en la financiera Crediscotia – Jaén, la metodología utilizada en la investigación es descriptiva correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental, sus resultados indican que

el nivel de rotación de personal de la financiera Crediscotia de la ciudad de Jaén 2019, es de un 50.56%, el nivel de satisfacción del personal de la financiera Crediscotia de la ciudad de Jaén 2019; es criticada en un 50%, esto se ve reflejado en un escaso vínculo con los clientes, capacitación para conocer los productos y servicios que se ofrece, llegando a la conclusión que existe una alta rotación de personal y la satisfacción del cliente es baja.

Tapia (2020) en su tesis titulada *Rotación de personal y sus factores determinantes en las organizaciones* su objetivo fue identificar cuáles son los factores que determinan en la rotación de personal dentro de las organizaciones, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo concluyendo que los factores determinantes de la rotación de personal son: clima organizacional con 40%, baja remuneración 40%, satisfacción laboral y compromiso 10% respectivamente. Siendo todos los ya antes mencionados factores internos, así mismo también se pudo observar factores externos como las alternativas de trabajo y responsabilidades familiares.

Paredes & Turpo (2018) en su investigación con título *Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un Supermercado de Arequipa* tuvo como objetivo determinar la relación entre la identificación laboral con la rotación de personal en los trabajadores de un supermercado de Arequipa, la metodología que utilizó fue de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo correlacional, la muestra fue no probabilística y está conformada por 70 trabajadores, los instrumentos y técnicas utilizadas fueron la escala identificación laboral, índices de rotación y un cuestionario complementario, teniendo como resultado que el 70% de los trabajadores tienen una identificación laboral alta y que la organización tiene un índice de rotación bajo (oscila entre 9.3% a 6.6%); llegando a la conclusión que a mayor identificación de un trabajador con la organización menor será la intención de éste de rotar a otra organización.

Antecedentes Locales

Bolaños & Rivera (2019) En su investigación titulada “*Relación del clima organizacional y la intención de rotación del personal de FADECOM S.A.C., empresa metal mecánica contratista minera, Ayacucho 2019*” tiene como objetivo definir la concordancia entre el clima organizacional y la intención de rotación del personal de Fadecom S.A.C. empresa metalmecánica contratista minera en Ayacucho, 2019. El método de la investigación fue cuantitativa con diseño no experimental y correlacional, en la que obtuvo como conclusión que el clima organizacional tiene una estrecha relación con la intención de rotación del personal, que significa que cuando los trabajadores notan un buen ambiente laboral procuran quedarse más tiempo en la organización.

2.2 Bases teóricas de la investigación

Rotación de Personal

Según Ortiz & Enriquez (2015) mencionan que: la rotación de personal como la oscilación del personal es decir el volumen de personas que ingresan y salen de la compañía, esta rotación se puede dar de forma voluntaria o involuntaria ya sea por factores externos como la oferta y demanda en el mercado laboral e internas que refieren a las políticas de recursos humanos de la empresa.

Por su parte Rivera (2015) manifiesta que en el ámbito empresarial y organizacional la rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados, la rotación de personal es la consecuencia de ciertas causas ocasionado en la parte interna o externa de la compañía, que limitan la actitud y conducta del trabajador por tanto es una variante que depende de las causas internas o externas de la empresa.

Villar (2018) expresa que cuando un trabajador integra o se desintegra de la empresa se dice que hay una rotación de personal, y de acuerdo al índice de rotación no solo afecta al negocio y al rendimiento de los trabajadores, sino que el efecto influye en la cultura de empresa y hasta en la marca empleadora.

Políticas

Según Flores (2014) políticas es el conjunto de los métodos y medidas que se acoge para dirigir los temas que afectan a la sociedad o tienen relación con ella, se dice también que es la forma de cómo actuar en una determinada cuestión.

Si nos referimos a políticas empresariales quiere decir que la empresa define parámetros de procedimientos o actitudes dentro de la organización como pueden ser la forma de realizar las evaluaciones, capacitaciones y las políticas de remuneración, a partir de ella es más sencillo cumplir con los objetivos.

Rotación voluntaria

Ortiz & Enriquez (2015) menciona que es la rotación en la que se da por decisión del empleado cambiar de puesto o renunciar a la compañía por distintos factores profesionales o personales como puede ser no encuentra la satisfacción en el puesto que ocupa, no se siente motivado o porque ha encontrado una oferta de trabajo que encaja más con sus expectativas como un buen clima laboral.

Cuando un colaborador termina de forma voluntaria la relación con la empresa o se traslada a otra área dentro de la misma, decimos que es rotación voluntaria, los motivos pueden ser varios, que haya aceptado otro empleo o por asuntos personales.

Rotación involuntaria

Según Rivera (2015) es la rotación en la que la empresa decide cambiar de puesto al empleado ya sea de forma temporal o permanente debido a la muestra de responsabilidad o a una reestructuración que fomenta el desarrollo profesional; como también se dice involuntaria cuando la empresa decida prescindir los servicios del trabajador sin su voluntad de éste ya sea por motivos de bajo rendimiento, falta de honestidad, de eficiencia, conflictivo o también por una reestructuración.

Cuando un trabajador termina de forma involuntaria la relación laboral con la organización o se le cambia a otra área dentro de la misma, decimos que es rotación involuntaria, los motivos pueden ser varios, la empresa haya decidido desvincular por falta de rendimiento, falta de lealtad u otro factor o también se le asigne otro puesto.

Capacitación

Según Orozco (2017) capacitar es la acción de preparar a una persona para que esté apta o sea capaz de realizar ciertas actividades. La capacitación es primordial en una empresa ya que permite que las personas logren estar en condiciones de realizar de manera eficiente aquello que se le encomiende, es fundamental para la continuidad y crecimiento de los distintos componentes de la compañía.

Del mismo modo Louffat (2017) describe que la capacitación “consiste en lograr que las personas estén en condiciones de hacer de manera eficiente aquello que se requiere hacer independientemente del ámbito en el que se desenvuelvan” (p. 18)

En este sentido comprendemos que la capacitación son actividades de aprendizaje con la finalidad de desarrollar las aptitudes, habilidades y conocimientos de los trabajadores; se deben diseñar siempre tomando en cuenta el tipo de puesto que ocupan, las capacitaciones son fundamentales para la optimización de las labores de los colaboradores, tengan las

competencias suficientes para desempeñarse de forma eficiente y aumentar su productividad.

Evaluación

Antonio (2016) Describe que la evaluación es la valoración de las destrezas, habilidades y conocimientos de la persona en el desempeño de sus actividades. La evaluación de la capacitación es la recopilación y análisis de información con la finalidad de medir la calidad de conocimiento que ha adquirido la persona o ha desarrollado cierta capacidad lo que permite evaluar los resultados esperados.

Por su parte Sánchez (2016) indica que “el proceso de evaluación de desempeño es una especie de insumo para el proceso de capacitación porque brinda la información cualitativa y cuantitativa acerca del nivel de eficacia y eficiencia de cada trabajador” (p. 50)

De lo mencionado por el autor se entiende que la evaluación mide las competencias del trabajador como las capacidades, actitudes y conocimientos, como también el rendimiento y productividad que inciden directamente en el logro de los objetivos, cuya finalidad es tomar decisiones de acuerdo a los resultados, si es positivo se sigue alentando y replicando en los demás su buen desempeño del colaborador y si por lo contrario el resultado es negativo se determina qué es lo que está dañando el rendimiento del trabajador si es algo personal o tiene que ver con los procesos de la empresa, de esta manera tomar las decisiones para resolverlos.

Remuneración

Louffat (2017) señala que: “Las remuneraciones pueden ser monetarias las cuales se traducen en compensaciones oficiales a fin de mes; sin embargo, ha surgido las

remuneraciones emocionales las cuales refieren a las satisfacciones intrínsecas de desarrollo” (p. 51)

Según el autor las remuneraciones son pagos en dinero o especies a cambio de un servicio prestado que es generado por un contrato de trabajo, así también hace mención de los salarios emocionales que quiere decir a las retribuciones no económicos, a la satisfacción de desarrollo que el colaborador siente que la empresa le brinda.

Hidalgo & Hidalgo (2014) Explica que la remuneración constituye el salario percibido por el trabajador como consecuencia de la labor o tarea que realiza en una organización.

Las remuneraciones desempeñan un papel importante cuando se trata de acercar, conservar y motivar al personal competente para el logro de los objetivos, permite seguir siendo competitivos y rentables.

Motivación

Rodríguez (2019) Menciona que la motivación es propiedad de la psicología humana, está asociada a la directa manifestación de la personalidad, costumbres y creencias del sujeto que ayuda a la responsabilidad de la persona, de allí se puede saber que frente a un estímulo puede ser capaz o no de dar lo mejor de sí o ante situaciones desfavorables se pueda rendir o no.

En este sentido la motivación expresada en el trabajo se refiere al estímulo que reciben los trabajadores para realizar sus actividades o funciones satisfaciendo sus necesidades y contribuyendo en el logro de los objetivos de la empresa, así mismo la motivación es una de las causas que afectan de forma positiva o negativa en la productividad de los colaboradores.

Satisfacción

Según González (2015) la satisfacción es la sensación de bienestar cuando se ha completado un deseo o una necesidad, dicho de este modo para lograr la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización, en cierta manera está relacionada a las condiciones de trabajo obviamente más gratos, más liberados y más alegres, elementos importantes para generar una mejor actitud mental ya que el hombre compone el recurso principal de las empresas.

Por su parte Armenta (2016) citado en Alvarez (2020) menciona que: “La satisfacción en el trabajo se define como el conjunto de emociones y sentimientos favorables del empleado hacia su trabajo”

El autor nos indica que la satisfacción es el grado de aprobación que tiene el colaborador respecto a las condiciones laborales donde realiza sus tareas o actividades, estas condiciones pueden ser permanencia laboral, buen salario, crecimiento profesional u otro que coopere en el bienestar entre su vida personal y el trabajo; los empleados satisfechos serán más eficientes, más comprometidos, de esta manera aportará más a la empresa.

Clima laboral

Bordas (2016) menciona que el clima laboral es el entorno de trabajo compuesto por formas tangibles e intangibles que están presentes de manera parcialmente constante en una organización y que repercute la motivación y a las conductas de los componentes, por tanto al desempeño de la entidad.

Se entiende por clima laboral al modo en que los componentes de la organización describen su ambiente de trabajo relacionado con el grupo y la compañía, la calidad va determinar la satisfacción de los colaboradores y se verá reflejado en su productividad,

mientras que un mal clima afecta el ambiente laboral generando situaciones de malestar en los colaboradores, por ello se debe realizar encuestas para medir el grado de satisfacción.

Para Jaúregui & Louffat (2019) el “clima organizacional es la percepción que el colaborador se forma de la organización para la cual trabaja a partir de un conjunto de características como procesos, estructura, políticas, prácticas y procedimientos que se suscitan en el medio laboral” (p. 315)

Esto significa que el clima laboral se refiere a la percepción de los trabajadores respecto a su ambiente, las relaciones laborales con sus compañeros o sus jefes, si el clima es agradable va influenciar de forma positiva en la motivación, cumplimiento de funciones y rendimiento de los colaboradores, se sentirán valorados y apreciados pero si es lo contrario un clima incómodo el colaborador tendrá una percepción negativa sobre la empresa creando una sensación de desinterés.

Rendimiento

Gairin & Mercader (2018) indican que el rendimiento es el resultado de trabajo o una meta lograda de uno o más empleados basado en la calidad, por ello los empleadores buscan mejorar el rendimiento laboral de sus colaboradores creando un buen ambiente, promoviendo la igualdad, fomentando el crecimiento profesional.

En este aspecto podemos decir que el rendimiento es la relación que existe entre lo que se produjo y los recursos empleados, es decir el valor del trabajador que la organización espera en un periodo determinado, este valor puede ser fructífero o improductivo; cabe mencionar que el rendimiento determina la productividad es por ello la importancia de realizar evaluaciones de eficacia. El rendimiento es la contribución del empleado en el logro de las metas de la organización.

A su vez Martínez (2012) expresa que el rendimiento es el beneficio que ofrece algo o alguien para conseguir un resultado; si hablamos de rendimiento laboral son las acciones contempladas en los trabajadores, el nivel de aportación a la empresa, la evaluación de ésta permite la motivación de los empleados en su desempeño. Si existe una relación unida entre la satisfacción del personal y la cantidad, calidad de su trabajo, es muy probable que la organización logre mejor sus objetivos.

Responsabilidad

Saracho (2015) Describe la responsabilidad como la cualidad que está en la conciencia de la persona que comprende tener la aptitud de cumplir con compromisos específicos.

La responsabilidad organizacional es la relación entre el colaborador y la compañía, es decir el estado emocional de integración e identificación con la empresa, así como la percepción de que las decisiones están fundamentadas en la igualdad.

La responsabilidad no sólo implica que el trabajador cumpla con las labores encomendadas sino las acciones que toma para realizar dichas actividades como la capacidad de optimizar el tiempo, la forma de tener cuidado al seguir los procesos, así como también ser responsable de sus emociones y pensamientos frente a un hecho.

Honestidad

Saracho (2015) Define la honestidad como la esencia propia de la persona basada en principios como la verdad, la moral y justicia. La honestidad en el aspecto empresarial es importante ya que la conducta honrada del empleado conlleva a pensar, decir y realizar sus compromisos con sinceridad permitiendo el crecimiento y la competitividad de ésta.

Un individuo se califica con honestidad en el trabajo porque realiza sus actividades éticamente, usa los horarios y recursos asignados exclusivamente para el trabajo, es leal y sabe reconocer sus errores Amitai (2020)

Por lo expuesto la honestidad dentro de una organización se refiere a cumplir correctamente con los deberes, respetar los valores de la empresa, actuar con ética profesional y lealtad sobre los secretos que la empresa nos ha confiado respecto a sus procedimientos; ser honestos genera confianza evitando ciertos conflictos que pueden propiciar un mal ambiente en la organización.

Marco conceptual

Recursos humanos

Sánchez (2016) menciona que: “Es el área de una organización encargado de buscar, seleccionar, reclutar y capacitar al nuevo personal, es el equipo humano de la organización que vela el bienestar de los trabajadores, juega un papel importante en el crecimiento de las empresas” (p. 82,83)

De lo mencionado por el autor, RRHH es el área o departamento fundamental de una empresa que busca empleados potenciales para el logro de los objetivos de la organización, así como también mantener un buen clima laboral, haciendo que sean productivos, mantener el talento humano, realizar capacitaciones, evaluaciones entre otros que estén relacionados directamente con el capital humano midiendo la rotación del personal, así mismo se encarga de las remuneraciones, beneficios, incentivos y otros.

Comunicación en la empresa

Monfort (2015) indica que la comunicación es un factor importante para conseguir la eficacia de una empresa lo que va ligado directamente a la rentabilidad.

Se entiende que la comunicación dentro de una organización es fundamental para la interacción y coordinación adecuada con los miembros de la entidad, una comunicación deficiente especialmente interna podría generar conflictos y originar un clima laboral negativo.

Motivación en la empresa

Ramos (2015) menciona que la motivación en una empresa es primordial porque va permitir que el trabajador rinda más, aumenta su identificación con la empresa, aumenta la productividad, mejora la imagen empresarial, así mismo es un factor que permite la disminución de rotación de personal externo.

Condiciones laborales

Alvarez (2020) manifiesta que las “condiciones laborales se relacionan con el entorno laboral en el sentido que considera elementos objetivos como subjetivos del lugar donde se desarrolla las tareas en el sitio de trabajo” (p. 71)

De lo expresado, Hassard & Cok (2012) citado por Alvarez (2020) establece” la parte objetiva como las condiciones de infraestructuras físicas, las contractuales y de remuneración y la parte subjetiva refiere a las relaciones sociales que se construyen entre los trabajadores y sus empleadores” (p. 72).

De esta manera podemos mencionar que las condiciones de trabajo se refieren al ambiente y lugar de trabajo donde se desarrollan las actividades laborales como también la parte económica y los componentes tanto objetivo como subjetivo son importantes puesto que recaen en la satisfacción del trabajador.

III.HIPÓTESIS

Tamayo & Tamayo (2012) sustenta que “no todas las investigaciones cuantitativas proponen hipótesis. El hecho de plantear una hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio”. Los estudios descriptivos que se centra en la medición para describir la variable no formulan hipótesis porque no requiere probar una suposición.

En la presente investigación Rotación de Personal en los micros y pequeñas empresas del rubro Supermarket empresa Romis EIRL distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020 no se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental- transversal- descriptivo.

No experimental

Iglesias (2015) señala que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

La investigación fue de diseño no experimental debido a que no se manipulo deliberadamente a la variable rotación de personal, solo se describió conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones.

Transversal:

Según Sampieri & Mendoza (2018) en la investigación transversal se recolecta los datos en un tiempo único.

Fue transversal porque el estudio de investigación Rotación de Personal en los micros y pequeñas empresas del rubro supermarket empresa Romis EIRL distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020 se desarrolló en un espacio de tiempo determinado el cual tuvo un inicio y un final específicamente el año 2020.

Descriptivo.

Sampieri & Mendoza (2018) indica que una investigación es descriptivo porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Fue descriptivo porque solo se describió las características de Rotación de Personal en los micros y pequeñas empresas del rubro supermarket empresa Romis EIRL distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020

4.2 Población y muestra

Población

Según Abreu (2016) la población es el conjunto de unidades de análisis con alguna característica de interés o atributos especialmente cuantificables en un periodo y en un lugar determinado.

Se utilizó una población muestral de 10 trabajadores de la empresa Romis EIRL Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020; debido que en ese entonces (tiempo en que se realizó la investigación) sólo contaba con esa cantidad de colaboradores.

Muestra

Abreu (2016) señala que la muestra es el procedimiento a través del cual se selecciona una cantidad de observaciones representativas y válidas de un universo determinado, en este caso, con el fin de desarrollar una investigación.

Se utilizó una muestra de 10 trabajadores de la empresa Romis EIRL Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

4.3 Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rotación de personal	Ortiz & Enriquez (2015) Define la rotación de personal como la oscilación del personal, es decir el volumen de personas que ingresan y salen de la compañía, esta rotación se puede dar de forma voluntaria o involuntaria ya sea por factores externos como la oferta y demanda en el mercado laboral e internas que refieren a las políticas de recursos humanos de la empresa.	Se describirá rotación de personal, la cual se obtendrá con el instrumento del cuestionario de acorde a los indicadores que será aplicado con la técnica de la encuesta.	Dimensión 1: Políticas	Capacitación	1. ¿La empresa desarrolla actividades de capacitación?	Likert
				Evaluación	2. ¿La empresa realiza evaluaciones de desempeño del personal?	Likert
			Dimensión 2: Rotación Voluntaria	Remuneración	3. ¿Considera Ud. La remuneración que recibe los colaboradores es acorde con el trabajo que realiza?	Likert
				Motivación	4. ¿La empresa cumple con el pago de los beneficios sociales de acuerdo a ley?	Likert
				Satisfacción	5. ¿Considera Ud. que su labor realizada es reconocida por la empresa?	Likert
				Clima laboral	6. ¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado para la toma de decisiones?	Likert
					7. ¿Cree Ud. que las condiciones ambientales, facilita su trabajo?	Likert

					<p>8. ¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?</p> <p>9. ¿Ud. Está satisfecho con el ambiente de su trabajo?</p>	<p>Likert</p> <p>Likert</p>
			<p>Dimensión 3: Rotación Involuntaria</p>	<p>Rendimiento</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Honestidad</p>	<p>10. ¿Creen Uds. que contribuyen al logro de los objetivos de la empresa?</p> <p>11. ¿Ud. se siente identificado con la empresa?</p> <p>12. ¿Cree que se practica la honestidad dentro de la empresa?</p>	<p>Likert</p> <p>Likert</p> <p>Likert</p>

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Zacarías & Supo (2020) la técnica es la metodología de cómo se realizará la recolección de datos, dentro de las técnicas se encuentra la encuesta; herramienta útil para obtener datos, en ella se hace una variedad de preguntas en cuanto a: conductas, intenciones, actitudes, conocimientos, motivaciones, entre otros.

Instrumento de recolección de datos

Zacarías & Supo (2020) indica que es la herramienta que permite llevar a cabo el levantamiento de la información; uno de los instrumentos es el cuestionario que está rígidamente estructurado en las preguntas y en las respuestas. Coloca al entrevistado dentro de esquemas preestablecidos por el investigador.

La presente investigación se realizó con el método de la encuesta a través del cuestionario que consta de 12 preguntas aplicados a la empresa Romis EIRL facilitando el proceso de los resultados.

4.5 Plan de análisis

El plan de análisis consiste en someter los datos a la realización de operaciones, esto se hace con la finalidad de obtener conclusiones precisas que nos ayudarán a alcanzar nuestros objetivos (QuestionPro, 2018)

Los datos adquiridos en la encuesta se procedió tabular y realizar los figuras estadísticas con el uso de programas informáticos como el Excel asimismo se utilizó el Word para el resumen en tablas, análisis de los resultados y todo el informe de la investigación, se utilizó el programa PowerPoint y el uso del Turnitin programa de anti plagio.

4.6 Matriz de Consistencia

Enunciados del problema	Objetivos de la investigación	Variable	Población y Muestra	Metodología	Técnica e Instrumento	Plan de análisis
<p>Problema general: ¿Cómo es la Rotación de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la Rotación de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.</p> <p>Objetivos específicos - Describir las Políticas sobre la Rotación del personal en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020. - Identificar la Rotación Voluntaria en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020. - Identificar la Rotación Involuntaria en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.</p>	<p>Rotación de Personal</p>	<p>Población Muestral : 10 trabajadores de la empresa Romis EIRL</p> <p>Muestra: 10 trabajadores</p>	<p>La investigación fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo -No experimental debido a que no se manipulo deliberadamente a la variable rotación de personal.</p> <p>-Transversal porque la investigación se desarrolló en un espacio de tiempo determinado.</p> <p>-Descriptivo porque se describió las características de Rotación de Personal</p>	<p>Técnica: Se usó la encuesta</p> <p>Instrumento : Se utilizó Cuestionario</p>	<p>Los datos adquiridos en la encuesta se procedió tabular y realizar los figuras estadísticas con el uso de programas informáticos como el Excel asimismo se utilizó el Word, PowerPoint, PDF y el programa de Turnitin para evitar el plagio</p>

4.7 Principios éticos

El presente trabajo de investigación se realiza con la credibilidad y veracidad que se requiere, así mismo se hará uso de los principios de la protección a las personas encuestadas, tomando como referencia la normativa de la universidad.

Protección de la persona

Este principio comprende que toda investigación debe salvaguardar el bienestar y seguridad de las personas que participan en la investigación, es así al aplicar el cuestionario los participantes de la empresa Romis EIRL se reservaron de dar su identificación manteniendo así la confidencialidad de sus datos personales.

Libre Participación y derecho a estar informado

Todas las personas (representante y trabajadores) que participaron en la investigación lo hicieron de forma voluntaria teniendo el derecho de estar enterados y recibir información sobre la finalidad de la investigación para luego elegir de forma voluntaria si participan o no en ella. En este sentido se solicitó el libre consentimiento a la empresa Romis EIRL como a sus trabajadores.

Beneficencia y no-maleficencia

Consiste en no causar daño a los participantes en la investigación, cuidar de su vida, es por ello que debido a la coyuntura que se vive debido al covid 19 la encuesta que se realizó a los trabajadores de la empresa Romis EIRL fue aplicada de manera virtual a través del cuestionario online a 3 de ellos y a los 7 de forma presencial cumpliendo con el protocolo de seguridad, de esta manera se protegió la salud de los participantes y del investigador obteniendo información para realizar el proyecto de investigación.

Justicia

En el proceso de la investigación se busca el bien común de todos los participantes con un trato equitativo y justo sin buscar el beneficio personal, se practicó este principio

brindando un trato respetuoso y amable a los participantes de la empresa Romis EIRL, así mismo se les informó que al final de la investigación si tienen interés en conocer los resultados se les facilitaría una copia.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1

Políticas de la empresa sobre la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020

Políticas de la empresa	N	%
Actividades de capacitación		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi nunca	3	30.00
Nunca	2	20.00
Total	10	100.00
Evaluaciones de desempeño del personal		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi nunca	5	50.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Remuneración de acuerdo a la labor realizada		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	1	10.00
A veces	6	60.00
Casi nunca	3	30.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Pago de los beneficios sociales de acuerdo a ley		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	1	10.00
A veces	5	50.00
Casi nunca	1	10.00
Nunca	1	10.00
Total	10	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Romis EIRL, Distrito de Ayacucho, Ayacucho, 2020

Tabla 2

Rotación Voluntaria en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

Rotación Voluntaria	N	%
Reconocimiento de trabajo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	7	70.00
Casi nunca	1	10.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Opiniones del empleado		
Siempre	1	10.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	5	50.00
Casi nunca	3	30.00
Nunca	1	10.00
Total	10	100.00
Condiciones ambientales facilitan su trabajo		
Siempre	4	40.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	4	40.00
Casi nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Fomento de compañerismo		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	5	50.00
Casi nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Satisfacción con el ambiente de trabajo		
Siempre	1	10.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	6	60.00
Casi nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Romis E.I.R.L., Distrito de Ayacucho, Ayacucho, 2020

Tabla 3

Rotación Involuntaria en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

Rotación Involuntaria	N	%
Los empleados contribuyen al logro de los objetivos		
Siempre	4	40.00
Casi siempre	3	30.00
Aveces	2	20.00
Casi nunca	1	10.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Identificación con la empresa		
Siempre	5	50.00
Casi siempre	1	10.00
Aveces	4	40.00
Casi nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Se practica la honestidad		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	1	10.00
Aveces	6	60.00
Casi nunca	3	30.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Romis EIRL, Distrito de Ayacucho, Ayacucho, 2020

5.2. Análisis de resultados

Tabla 1. Políticas sobre la Rotación del personal en las Micro y Pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

Capacitación: El 40% de los trabajadores mencionaron que a veces la empresa realiza actividades de capacitación (Tabla 1), este resultado contrasta con la tesis de Alvarado & Toala (2018) donde indican que el 61% determina que no suelen ser instruidos habitualmente en los puestos de trabajo encargados, del mismo modo contrasta con lo encontrado en la investigación de Guevara & Guevara (2020) quienes indicaron que el 50% del personal fueron criticados respecto a su capacitación que se refleja en la satisfacción del cliente. Esto demuestra que mayoría de los trabajadores indican que las empresas no realizan capacitaciones de manera constante, quiere decir que las políticas empresariales respecto a la capacitación no son de gran importancia, lo consideran gastos superfluos sin tomar en cuenta que a falta de capacitación los colaboradores disminuyan su potencial y productividad.

Evaluaciones de desempeño: el 50% de trabajadores refieren que la empresa casi nunca realiza evaluaciones de desempeño del personal (Tabla 1), estos resultados coinciden con el estudio de García (2016) donde el 56% de trabajadores mencionan que la falta de evaluación de desempeño laboral es causa interna de la rotación. Esto nos indica que las empresas con referencia a la evaluación de desempeño laboral no ejecutan de manera seguida, permitiendo así el desconocimiento de las capacidades, eficiencias, fortalezas y productividad de sus trabajadores.

Remuneración de acuerdo a la labor realizada: el 60% de los trabajadores indican que la remuneración que perciben a veces es de acuerdo a la labor que realizan (Tabla 1), lo mencionado contrasta con los resultados de Tapia (2020) quien mencionó que el 40% de los trabajadores tienen baja remuneración. Una remuneración adecuada determina la motivación de un trabajador y se pueda mantener en la empresa, las políticas salariales acorde al mercado son fundamentales para retener talentos y se mantengan competitivos.

Pago de los beneficios sociales: el 50% de los trabajadores mencionaron que a veces la empresa cumple con el pago de los beneficios sociales de acuerdo a ley (Tabla 1), estos resultados contrasta con la tesis de Alvarado & Toala (2018) el cual mencionan que el 28% están satisfechos con los beneficios laborales así mismo contrasta con la investigación realizada por García (2016) donde mencionó que el 20% de los trabajadores indicaron que el no cumplimiento de los beneficios sería causal de renuncia. Dentro de las políticas de remuneración está el cumplimiento del pago de los beneficios sociales de acuerdo a ley, la comparación de los resultados dan indicio que algunas empresas están quebrantando la ley al no realizar los pagos de beneficios en su totalidad.

Tabla 2. Rotación Voluntaria en las Micro y Pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

Reconocimiento de la labor realizada: el 70% de los trabajadores mencionaron que a veces sus labores realizadas es reconocida por la empresa (Tabla 2), estos resultados coinciden con la tesis de Alvarado & Toala (2018) donde mencionaron que el 72% considera que su empleador pocas veces reconoce y valora su trabajo. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores no sienten el reconocimiento por la labor que realizan como ellos esperan lo cual genera que no se mantengan motivados y no se orienten al logro de los objetivos de la empresa.

Opiniones o sugerencias del empleado: el 50% de los trabajadores indicaron que a veces la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado para la toma de decisiones (Tabla 2), estos resultados contrastan con el estudio de Alvarado & Toala (2018), mencionaron que el 32% consideran que sus comentarios son ocasionalmente tomados en cuenta. Tomar en cuenta las aportaciones de los colaboradores hace que se sientan parte de la empresa, ayuda a mejorar la calidad de las decisiones, así mismo se fomenta la autoestima y la motivación.

Condiciones ambientales facilitan su trabajo: el 40% mencionan que siempre las condiciones ambientales facilita su trabajo (Tabla 2), estos resultados contrasta con la investigación de García (2016) donde indica que el 16% de los trabajadores mencionan que las condiciones ambientales sería causa interna de rotación. Las condiciones ambientales dentro del lugar de trabajo influyen en el desempeño de los trabajadores, el entorno físico no debe ser un riesgo de peligro para la salud del colaborador.

La empresa fomenta el compañerismo: el 50% mencionan que a veces en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores (Tabla 2), estos resultados contrastan con la tesis de Yopez (2017) donde menciona que el 43.40% de los trabajadores indican que existe una relación cordial con los demás empleados, ambiente de camaradería y buen compañerismo. Esto demuestra que algunas empresas no se descuidan en su totalidad fomentar el compañerismo, comprenden que la armonía entre los trabajadores favorece el trabajo en equipo y así todos orientados al logro de un objetivo en común.

Satisfacción con el ambiente de trabajo: el 60% de los colaboradores mencionan que a veces están satisfechos con el ambiente de su trabajo (Tabla 2), estos resultados contrastan

con la investigación de Alvarado & Toala (2018) donde indicaron que el 41% que el ambiente laboral era muy bueno. El clima laboral siempre impacta la producción sea de forma positiva o negativa es por ello que un buen ambiente laboral promueve la creatividad e innovación de los trabajadores, así mismo aminora el estrés el cual contribuye a la buena salud. De lo contrario donde existe un clima laboral no saludable los trabajadores tienen problemas para efectuar sus tareas o más aún les lleva a dejar su puesto.

Tabla 3. Rotación Involuntaria en las Micro y Pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

Contribución al logro de los objetivos: El 40% de los trabajadores mencionan que siempre contribuyen al logro de los objetivos de la empresa (Tabla 3), estos resultados al relacionar con la definición de Gairin & Mercader (2018) donde indican que el rendimiento es el resultado de trabajo de uno o más colaboradores, el rendimiento determina la productividad contribuyendo al logro de los objetivos, nos muestra que mayoría de los trabajadores cooperan en la realización de los objetivos

Identificación con la empresa: El 50% de trabajadores mencionan que siempre se sienten identificado con la empresa (Tabla 3), estos resultados coinciden con la investigación de Paredes & Turpo (2018), mencionan que el 70% de los trabajadores tienen una identificación laboral alta. Esto nos indica que mayoría de los empleados se sienten parte de la empresa aportando conocimiento e ideas en todos los proyectos de su empleador, sus tareas lo realizan de la mejor manera no por cumplir sino por su identificación con la organización.

Honestidad: se observa que el 60% de trabajadores mencionan que a veces se practica la honestidad dentro de la empresa (Tabla 3), estos resultados al relacionar con la definición de Saracho (2015) quien define la honestidad en el aspecto empresarial es la conducta

honrada del empleado que conlleva a realizar sus actividades o compromisos con sinceridad, nos indica que falta desarrollar la honestidad dentro de la empresa, la práctica de los valores permite la correcta ejecución de las actividades de forma eficiente, el empleado al ser leal con la organización y practicar la sinceridad genera confianza y por ende buena relación e interacción con los demás.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los análisis de resultados concerniente al primer objetivo describir las políticas, la mayoría de los trabajadores mencionan que la empresa no realiza capacitaciones ni evaluaciones de desempeño laboral de manera constante, reciben remuneraciones no adecuadas a la labor que realizan y los pagos de los beneficios sociales no siempre reciben de acuerdo a ley. Los resultados nos muestran que las políticas remunerativas en la empresa Romis EIRL pueden afectar la motivación de los trabajadores, como también acaecer en multa por no cumplir con el pago de beneficios sociales de acuerdo a ley. Así mismo las políticas de evaluación y capacitación no son consideradas de suma importancia dando lugar a la baja productividad de los trabajadores.

Con relación al segundo objetivo la rotación voluntaria se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores desean que su labor sea reconocido de forma más continua, el clima laboral lo perciben no tan favorable, la minoría están satisfechos con las condiciones ambientales de su trabajo. Esto nos indica que los trabajadores no se encuentran muy motivados, su satisfacción es intermedia, de la misma manera se observa que el clima laboral es regular; por lo tanto la tendencia a la rotación voluntaria es más factible.

Respecto a la rotación involuntaria se identifica que la mayoría de los trabajadores contribuyen al logro de los objetivos, se sienten identificados con la empresa, necesitan practicar de forma constante los valores sobre todo la honestidad. De acuerdo a lo identificado se reconoce que existe responsabilidad por parte de los trabajadores, sus rendimientos es intermedio pero no existe suficiente honestidad, esto quiere decir que la

empresa tomaría la decisión de desvincular la relación laboral originando la rotación involuntaria.

Como conclusión general de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores se logró determinar que la rotación del personal en la empresa Romis E.I.R.L se vería afectado con las políticas empresariales respecto a la evaluación, capacitación y remuneración, así mismo existe poca motivación, carencia de honestidad; sin embargo se reconoce que existe identificación y contribución a la empresa por parte de los trabajadores y un clima laboral intermedio.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Cumplir con el pago de beneficios sociales de acuerdo a ley, el incumplimiento es una infracción grave que puede ser multada generando gastos a la empresa.

Realizar capacitaciones y evaluaciones de desempeño laboral a los trabajadores de forma más continua porque va permitir que las labores del personal sean más eficientes y la productividad alcance un índice más alto, asimismo evitar perder el potencial y la caducidad de conocimiento del personal.

Promover el compañerismo promoviendo trabajos en equipo, de esta manera evitar rivalidades propiciando un buen ambiente laboral y el trabajador se sienta motivado en el desarrollo de sus actividades, contribuyendo en la productividad y logro de los objetivos de la empresa.

Fomentar la honestidad alentando a reconocer los errores, a decir la verdad diversificando fuentes de información, premiando a los que practican la honradez.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abreu, J. (2016). *Metodologia de la Investigacion: Preguntas de Investigacion, Metodos and Todo Menos Tesis*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016.
- Alvarado, K., & Toala, D. (2018). ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL QUE AFECTAN A LAS PYMES COMERCIALES EN SU PRODUCTIVIDAD LABORAL. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2116/1/T-ULVR-1915.pdf>
- Alvarez, D. (2020). *Rotación de personal ¿qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/174180>
- Amitai. (06 de abril de 2020). *Honestidad*. Obtenido de La importancia de la honestidad en el trabajo: <https://www.amitai.com/es/importancia-honestidad-trabajo/>
- Antonio, G. (19 de Julio de 2016). *ConexionEsan*. Obtenido de Cómo medir el impacto de la capacitación: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/como-medir-el-impacto-de-la-capacitacion/>
- Bolaños, C., & Rivera, Y. (2019). Relación del clima organizacional y la intención de rotación del personal de FADECOM S.A.C., empresa metal mecánica contratista minera, Ayacucho 2019. Bolivia: Universidad Católica San Pablo.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/48843?page=9>
- Campbell, D., & Stanley, J. (2011). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en investigación social*. Amorrortu/editores. .
- Conexionesan. (02 de Setiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Dini, M., & Stumpo, G. (2018). *Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Santiago: CEPAL.
- Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Digital UNID.
- Gairin, J., & Mercader, C. (2018). *Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones*. Wolters Kluwer España. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/63188>
- García, K. (Enero de 2016). CAUSAS INTERNAS Y EXTERNAS QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS DE LA COSTA SUR. Escuintla, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf>

- Gestion. (24 de marzo de 2020). Obtenido de <https://gestion.pe/noticias/rotacion-de-personal/>
- González, L. (2015). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Guevara, K., & Guevara, N. (2020). ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN FINANCIERA CREDISCOTIA JAÉN – 2019. Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Karely%20&%20Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Norely.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Méndez, S., & Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación*. página web de Online Learning Center.
- Herrera, A., Mendoza, C., & Torrejon, R. (Diciembre de 2016). ESTUDIO DE ANÁLISIS DE COSTO DE LA ROTACIÓN PERSONAL:. Lima, Peru. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621729/herrera_aj.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hidalgo, A., & Hidalgo, B. (2014). *Remuneraciones inteligentes: una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento*. Ediciones Granica. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/113861?page=42>
- Iglesias, M. (2015). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Centro de Publicaciones Educativas y material Didactico, 2015.
- iProUP. (13 de febrero de 2020). *La rotación continua de personal es un problema en más del 87% de las empresas, según informe de Globant*. Obtenido de <https://www.iproup.com/innovacion/11334>
- Jaramillo, J., Moreno, A., & Banda, F. (16 de Mayo de 2016). PRINCIPALES FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA SMART S.A. DE C.V. Mexico: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Jaúregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/136619>
- Loayza, C., & Medina, Y. (2014). LA INCIDENCIA DE LA ROTACIÓN EN LOS FACTORES MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DE PRIDER. Ayacucho.

- Louffat, E. (2017). *Capacitando al personal*. Pearson Educación. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/136605>
- Martínez, M. (2012). *La evaluación del rendimiento*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/62684?page=3>
- Orozco, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID.
- Ortiz, A., & Enriquez, S. (2015). *Investigacion Educativa en Latinoamerica*. Mexico: Cenid.
- Paredes, C., & Turpo, Y. (2018). Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un Supermercado de Arequipa. Arequipa, Peru. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7191>
- QuestionPro. (19 de Julio de 2018). *¿Qué es el análisis de datos?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- Rivera, H. (2015). *Dirección de Personal I*. Chimbote: Texto Digital-ULADECH.
- Rodríguez J. (2019). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos. En J. Rodríguez, *Economía Aplicada II y Fundamentos del Análisis Económico* (págs. 21-25). España: Información Tecnológica 01/04/2020.
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V., 2018.
- Sánchez, M. (2016). *Gestión de recursos humanos (MF0238_3)*. CEP, S.L. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/51035>
- Saracho, J. (2015). *La organización emocional*. RIL editores. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/uladech/67478?fs_q=responsabilidad__en__la__organizacion&prev=fs&page=230
- Tamayo, M., & Tamayo. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Tapia, L. (2020). ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SUS FACTORES DETERMINANTES EN LAS ORGANIZACIONES. Puno, Perú: repositorio unap. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15992/Tapia_Apaza_Lisbeth_Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villar , M. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados empresariales*. RIL.

Yepez, X. (Abril de 2017). ESTUDIO SOBRE LAS CAUSAS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN SUPERMERCADOS XYYS, SUCURSAL NORTE A DE LA CIUDAD DE v. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26098>

Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US, 2020.

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2021I							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		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 por el Jurado de Investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.					X											
7	Elaboración del consentimiento informado (*)						X										
8	Ejecución de la metodología						X										
9	Resultados de la							X									
10	Conclusiones y recomendaciones								X								
11	Redacción del pre informe de Investigación.									X	X	X	X				
12	Redacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Anexo 2. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	5	2.50
• Fotocopias	0.10	3	0.30
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)	11.00	1	11.00
• Lapiceros	1.00	2	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total			65.80
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			65.80
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			-----

Anexo 3. Carta Solicitud Permiso



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta s/n° - 2020- CSHE- ULADECH CATÓLICA

SULCA MENDOZA ROSA VILMA

Representante Legal de la empresa Romis EIRL

Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Quispe Bajalqui, Jacobina, con código de matrícula N° 3111181050, de la Carrera Profesional de administración, ciclo VI, quién solicita autorización para ejecutar de manera virtual, el proyecto de investigación titulado “ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO SUPERMARKET CASO: EMPRESA ROMIS E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, AYACUCHO, 2020” durante el ciclo académico.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

SULCA MENDOZA, Rosa Vilma

DNI: 28261554

QUISPE BAJALQUI, Jacobina

DNI: 42037747

Anexo 4. Protocolo de consentimiento informado para encuestas

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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

La presente investigación se titula: “ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO SUPERMARKET CASO: EMPRESA ROMIS E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, AYACUCHO, 2020” y es dirigido por QUISPE BAJALQUI, Jacobina, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: conocer la ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO SUPERMARKET CASO: EMPRESA ROMIS E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, AYACUCHO, 2020. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

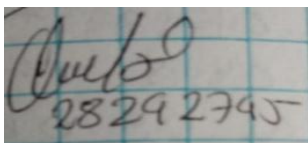
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de un mensaje de correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo jqb.uladech@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

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

Nombre: SOSA MENDEZ, Victoria

DNI : 28292795

Firma :

A handwritten signature in blue ink on a grid background. Below the signature, the DNI number '28292795' is written in blue ink.

Anexo 5. Cuestionario

ULADECH
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación titulada “Rotación De Personal En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Rubro Supermarket Caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020”, tiene por finalidad recolectar información, se le ruega total sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Marque la alternativa que usted crea conveniente teniendo en cuenta los siguientes criterios:

N°	ITEMS	VALORACIONES				
		NUNCA	AVECES	CASI NUN CA	CASI SIEM PRE	SIEM PRE
		1	2	3	4	5
Dimensión 01: Políticas						
01	¿La empresa desarrolla actividades de capacitación?					
02	¿La empresa realiza evaluaciones de desempeño del personal?					
03	¿Considera Ud. que los colaboradores están satisfechos con la remuneración que reciben de acuerdo al trabajo que realizan?					
04	¿La empresa cumple con el pago de los beneficios sociales de acuerdo a ley?					

Dimensión 02: Rotación Voluntaria						
05	¿Considera Ud. que su labor realizada es reconocida por la empresa?					
06	¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado para la toma de decisiones?					
07	¿Cree Ud. que las condiciones ambientales, facilita su trabajo?					
08	¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
09	¿Ud. Está satisfecho con el ambiente de su trabajo?					
Dimensión 03: Rotación Involuntaria						
10	¿Creen Uds. que contribuyen al logro de los objetivos de la empresa?					
11	¿Ud. se siente identificado con la empresa?					
12	¿Cree que se practica la honestidad dentro de la empresa?					

Anexo 6. Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Arturo Chuchón Huamaní, identificado con DNI 28298065 con carnet de colegiatura CLAD N° 09310 y con grado de Maestría.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, la encuesta elaborada por la estudiante QUISPE BAJALQUI, Jacobina, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO SUPERMARKET CASO: EMPRESA ROMIS E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, AYACUCHO, 2020; que se encuentra realizando, luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 26 de octubre del 2020



Lic. Adm. Arturo Chuchón Hua
CLAD. 9310

Firma del experto

Anexo 7. Figuras

Políticas de la empresa sobre la rotación del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020

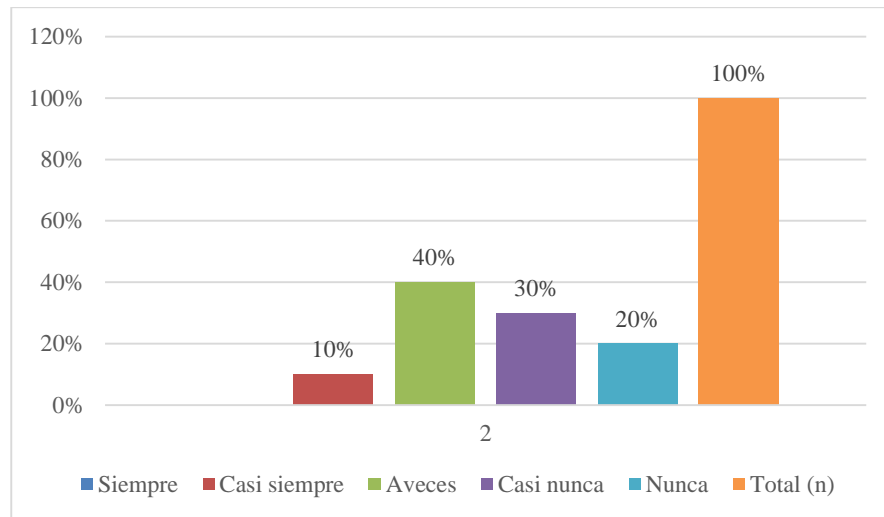


Figura 1. Actividades de capacitación

Fuente. Tabla 1

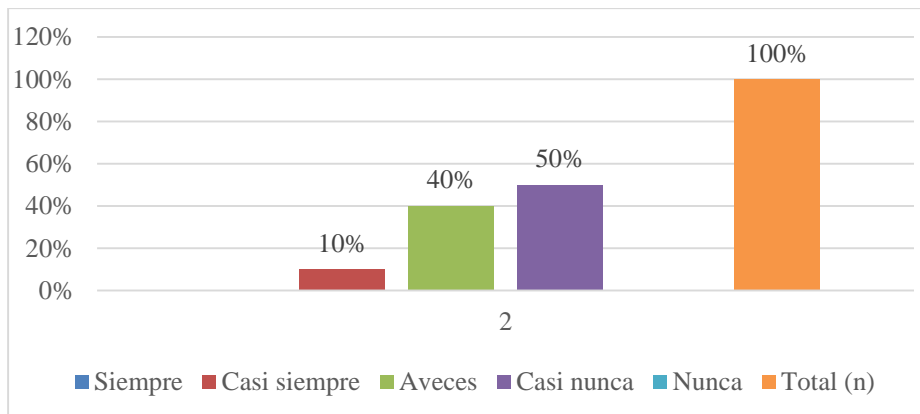


Figura 2. Evaluaciones de desempeño del personal

Fuente. Tabla 1

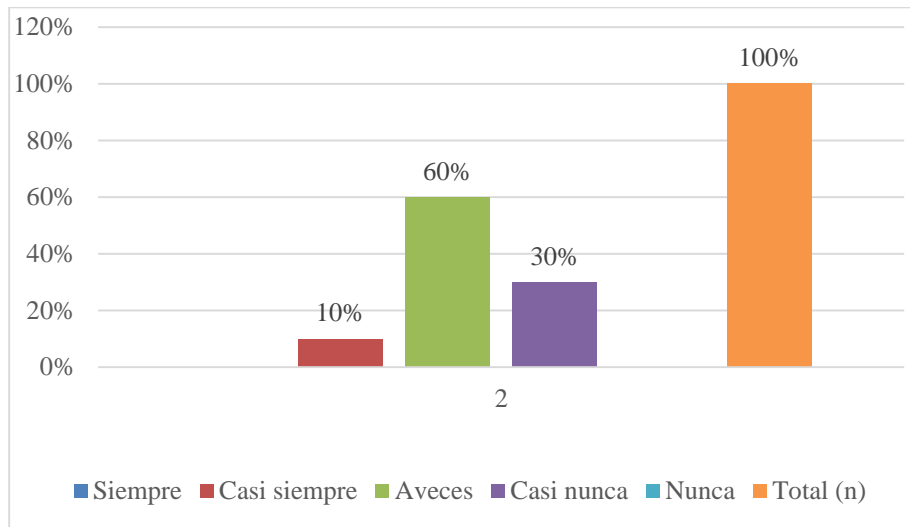


Figura 3. Satisfacción con la remuneración que reciben de acuerdo a su trabajo.
Fuente. Tabla 1

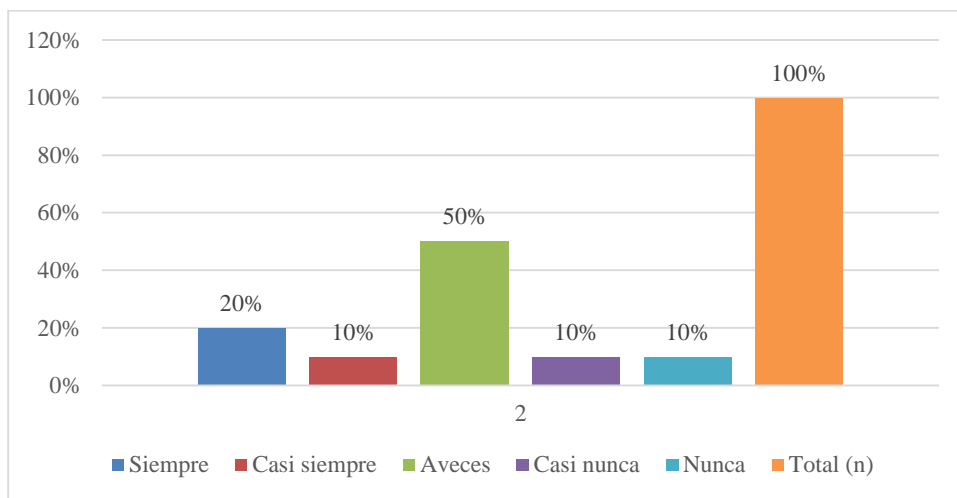


Figura 4. Satisfacción con el reconocimiento de la labor de los trabajadores
Fuente. Tabla 1

Rotación Voluntaria en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

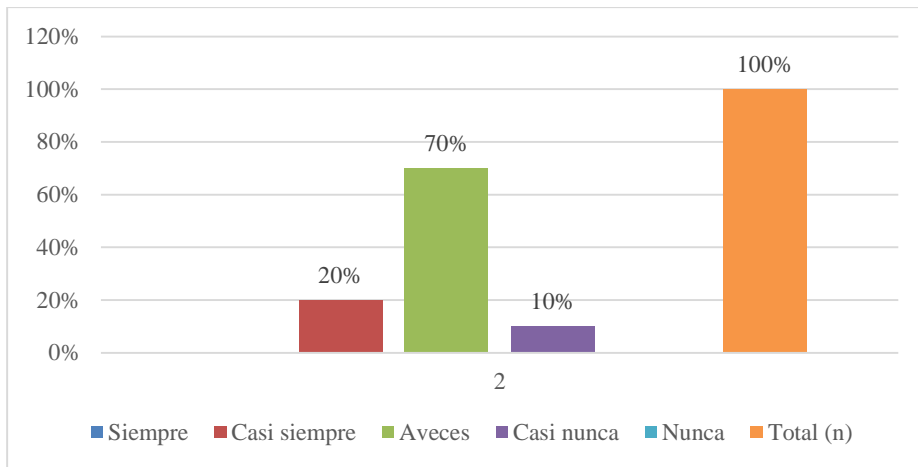


Figura 5. Reconocimiento de la labor que realizan los trabajadores
Fuente. Tabla 2

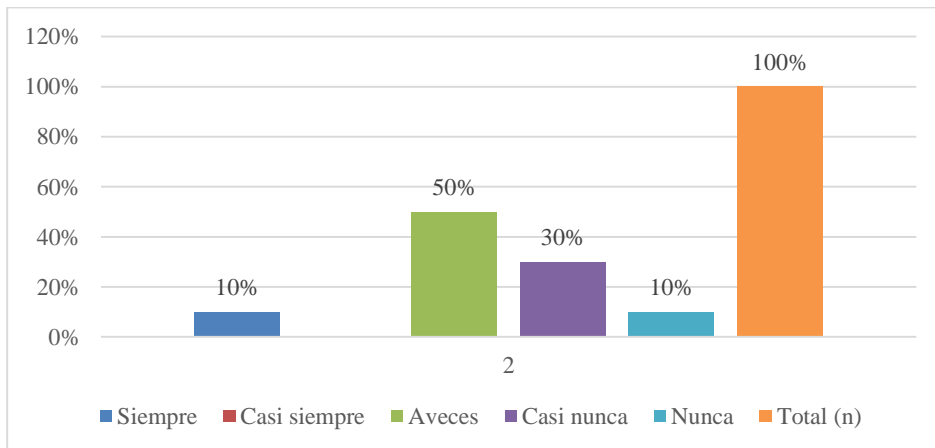


Figura 6. Opiniones o sugerencias del empleado para la toma de decisiones
Fuente. Tabla 2

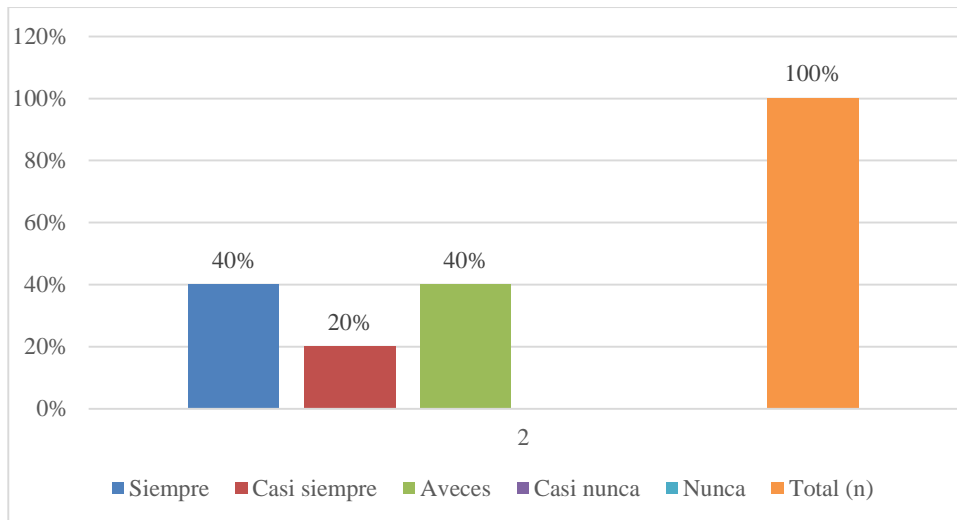


Figura 7. Condiciones ambientales que, facilitan su trabajo
 Fuente. Tabla 2

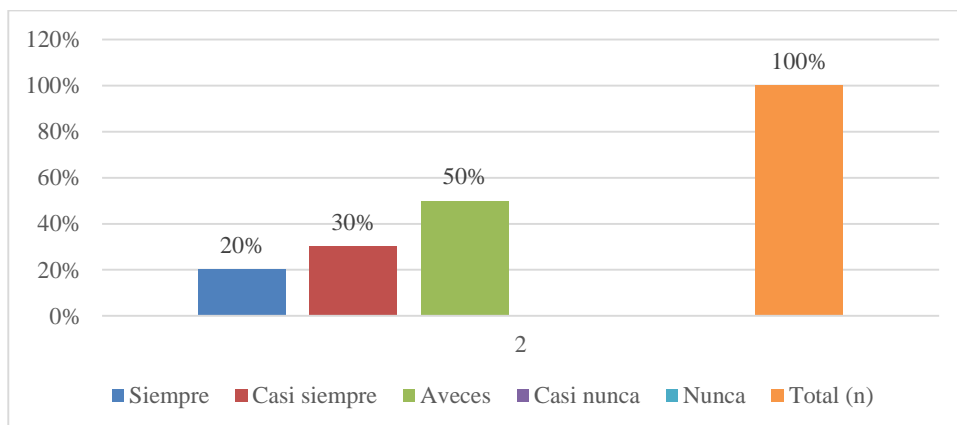


Figura 8. La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores
 Fuente. Tabla 2

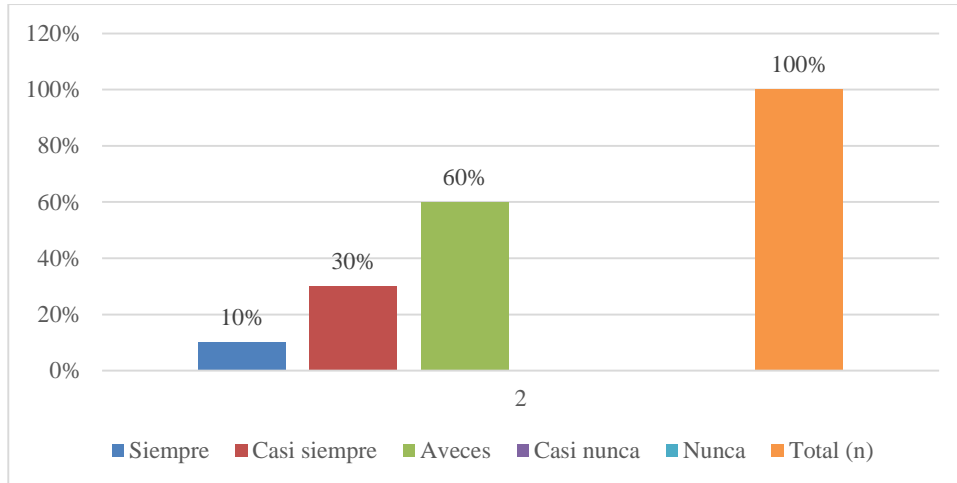


Figura 9. Satisfacción con el ambiente de su trabajo

Fuente. Tabla 2

Rotación Involuntaria en las micro y pequeñas empresas del rubro supermarket caso: Empresa Romis E.I.R.L., Distrito Ayacucho, Ayacucho, 2020.

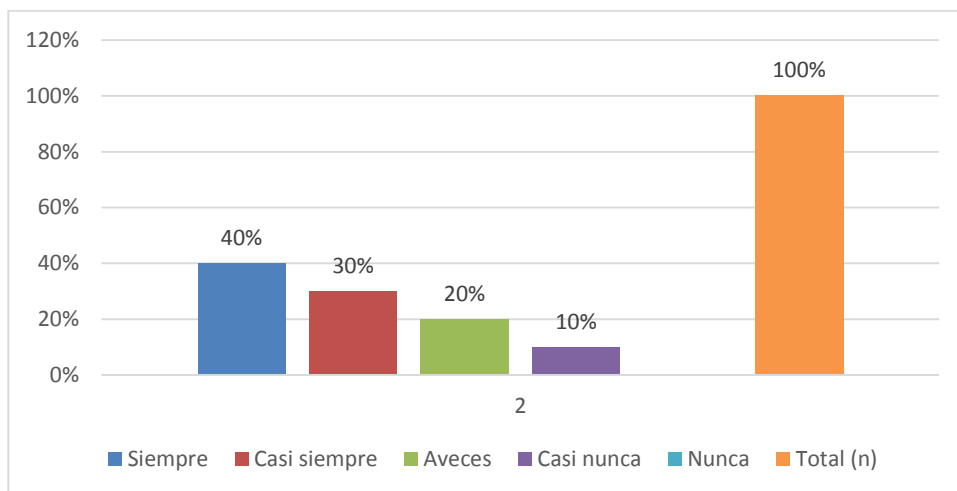


Figura 10. Los trabajadores contribuyen al logro de los objetivos de la empresa

Fuente. Tabla 2

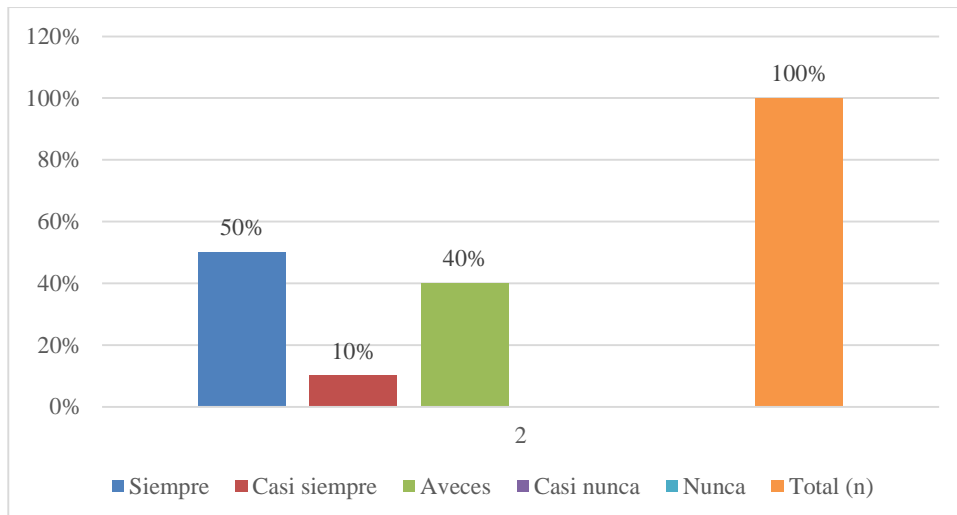


Figura 11. Identificación con la empresa

Fuente. Tabla 3

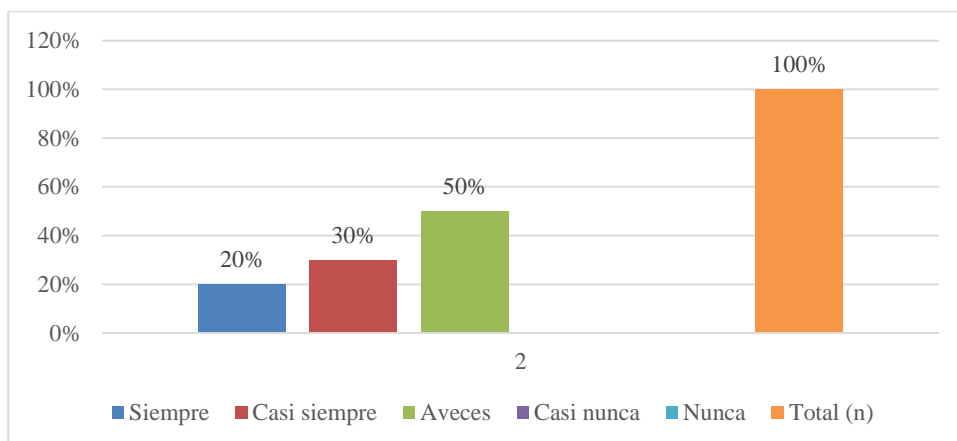


Figura 12. Práctica de la honestidad dentro de la empresa

Fuente. Tabla 3

Anexo 8. Turnitin

