

UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

**“ROTACIÓN DE PERSONAL E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA
EMPRESA DISEÑOS Y CONFECCIONES ROSITA E.I.R.L – TRUJILLO 2014 -2015”.**

AUTORES:

HUACANJULCA MORENO, NALDO ALEM.

INCA FLORES, MANUEL ANIBAL.

ASESOR:

DR. CARLOS ALFREDO CERNA MUÑOZ

TRUJILLO – PERÙ

2018

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrajos Vidarte, OFM

Gran Canciller y fundador de la UCT BENEDICTO XVI.

R.P. Dr. Juan José Lydon Mchujh O.S.A

Rector.

Dr. Sandra Olano Bracamonte

Vicerrectora académica

Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez.

Director del Instituto de Investigación.

Mons. Ricardo Exequiel Angulo Bazauri

Sub Gerente General

Ing. Marco Dávila Cabrejos

Gerente de Administración Y Finanzas

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán


Secretario General.

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo, Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, en calidad de asesor del trabajo de investigación “Rotación de Personal e Impacto en la Productividad de la empresa Diseños y Confecciones Rosita E.I.R.L. Trujillo 2014, -2015”. Desarrollado por los Sres. Huacanjulca Moreno Naldo Alem e Inca Flores Manuel Aníbal, egresados de la carrera de Administración y Finanzas, considero que dicha investigación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y responde a las normas establecidas en el reglamento de graduación de pregrado de la Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI y en el normativo para la presentación de trabajos de investigación para la obtención del título profesional en la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.



Dr. Carlos Cerna Muñoz

Acta de Evaluación de Titulación Profesional por Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis

En la ciudad de Trujillo, a los 03 días del mes de JUNIO del 2018, siendo las 10:00 horas se reunieron los miembros del Jurado designado por la Facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS para evaluar el Examen de Titulación Profesional de Licenciado(a) en

ADMINISTRACION Y FINANZAS

(Indicar la Carrera Profesional)

Especialidad: _____

(De ser el caso)

mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis de(l) (la)

Bachiller: HUACANJULCA MORENO, Naldo Alem

(Apellidos y Nombres)

quien desarrolló la Tesis Titulada:

"ROTACIÓN DE PERSONAL E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISEÑOS Y CONFECCIONES ROSITA EIRI-TRUJILLO 2014 y 2015"

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) mencionado(a) Bachiller fue

APROBADO

(Aprobado o desaprobado (*))

por

UNANIMIDAD

(En caso de ser aprobado: Unanimidad o mayoría o grado de excelencia (**))

emitiéndose el calificativo final de

DIECISIETE

(Letras)


17

(Números)

Siendo las 11:30 horas concluyó la sesión, firmando los miembros del Jurado.

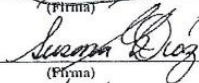
Presidente: Mg. Ronal Suarez Quiroz

(Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres)


(Firma)

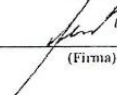
Secretario: Mg. Susana Diaz Mazabel

(Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres)


(Firma)

Vocal: Dr. Carlos A. Cerna Muñoz

(Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres)


(Firma)

(*) Desaprobado: 0-13; Aprobado: 14-20

(**) Mayoría: Dos miembros del jurado aprueban; Unanimidad: todos los miembros del jurado aprueban; Grado de excelencia: promedio 18 a 20

Acta de Evaluación de Titulación Profesional por Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis

En la ciudad de Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2018, siendo las 10:00 horas se reunieron los miembros del Jurado designado por la Facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS para evaluar el Examen de Titulación Profesional de Licenciado(a) en

ADMINISTRACION Y FINANZAS (Indicar la Carrera Profesional)

Especialidad: _____ (De ser el caso)

mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis de(l) (la)

Bachiller: INCA FLORES, Manuel Anibal (Apellidos y Nombres)

quien desarrolló la Tesis Titulada:

"ROTACIÓN DE PERSONAL E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISEÑOS Y CONFECCIONES ROSITA EIRL - TRUJILLO 2014 y 2015"

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) mencionado(a) Bachiller fue

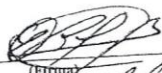
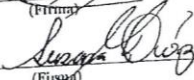
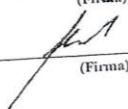
APROBADO por UNANIMIDAD
(Aprobado o desaprobado (**)) (En caso de ser aprobado: Unanimidad o mayoría o grado de excelencia (**))
emitiéndose el calificativo final de diecisiete 17
(Letras) (Números)

Siendo las 11:30 horas concluyó la sesión, firmando los miembros del Jurado.

Presidente: Mg. Ronal Suarez Quiroz
(Dr. Mg. o Lic.) (Apellidos y Nombres)

Secretario: Mg. Susana Díaz Mazabel
(Dr. Mg. o Lic.) (Apellidos y Nombres)

Vocal: Dr. Carlos A. Cerna Muñoz
(Dr. Mg. o Lic.) (Apellidos y Nombres)


(Firma)

(Firma)

(Firma)

(*) Desaprobado: 0-13; Aprobado: 14-20

(**) Mayoría: Dos miembros del jurado aprueban; Unanimidad: todos los miembros del jurado aprueban; Grado de excelencia: promedio 18 a 20

ROTACIÓN DE PERSONAL E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISEÑOS Y CONFECCIONES ROSITA E.I.R.L – TRUJILLO 2014 -2015”.

FORMA DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

■	answers.yahoo.com Fuente de Internet	1%
■	shop-atlibrary.rhcloud.com Fuente de Internet	1%
■	dorgclipsiuce.blogspot.com Fuente de Internet	1%
■	salvadormon.blogspot.com Fuente de Internet	1%
■	usuarios.multimania.es Fuente de Internet	1%
■	rescate-estudiantil.com Fuente de Internet	<1%
■	cursodereclutamientoyseleccionrrhh.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
■	yrosario001.blogspot.com Fuente de Internet	<1%

DECLARACION JURADA

Nosotros, Huacanjulca Moreno Naldo Alem e Inca Flores Manuel Aníbal, egresados de la carrera de Administración de la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo, identificados con DNI: 45433463; 48060477,

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del presente trabajo de investigación, titulado "Rotación de Personal e Impacto en la Productividad de la Empresa Diseños y Confecciones Rosita E.I.R.L. Trujillo 2014-2015". La misma que se presentó para optar el título de Licenciado en Administración.
2. La presente investigación es de carácter original, no ha sido plagiada, para el cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes a consultar.
3. La investigación presentada no ha sido publicada en su anterioridad y los datos numéricos fueron recolectados en base a consultas hechas a los trabajadores de la empresa Confecciones y Diseños Rosita E.I.R.L, Trujillo.
4. Asimismo, el presente trabajo de investigación no afecta ni atenta contra los derechos de terceros, por tal motivo al evaluar la originalidad de la investigación por medio del programa turnitin se tuvo como resultado un 18% de similitud.

Por lo expuesto, mediante el presente documento asumimos ante la universidad cualquier responsabilidad producto de la originalidad y veracidad del contenido.



Huacanjulca Moreno, Naldo Alem

DNI: 45433463



Inca Flores, Manuel Aníbal

DNI: 48060477

VISTO BUENO DEL ASESOR



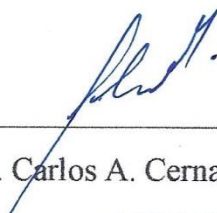
Mg. Ronal Suarez Quiroz

PRESIDENTE



Mg. Susana Díaz Mazabel

SECRETARIA



Dr. Carlos A. Cerna Muñoz

ASESOR

DEDICATORIA

A Dios, porque sin él no sería posible la culminación exitosa de esta meta.

A mi madre, Dora por ser el móvil que me impulsa a dar lo mejor de mí. Gracias por brindarme su apoyo y comprensión incondicional, a mi padre Pedro en el cielo.

A mi hermana Jesica y primos Manuel y Damaris por apoyarme siempre desde el inicio de mi carrera profesional. Gracias por creer en mí.

A mis queridas sobrinas Lupita, Juvicsa, Evelyn, Antonela y Briana quienes han sido y son mi motivación, inspiración y felicidad.

Naldo Alem Huacanjulca Moreno

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por un buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles. Por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Manuel Aníbal Inca Flores

AGRADECIMIENTO

- ✓ A la plana docente administrativa de la Universidad Católica de Trujillo, profesores y demás; quienes apoyaron con su granito de arena para la culminación de importante trabajo de investigación y llegar a una meta más alcanzada como profesionales.
- ✓ A los colaboradores de la empresa Diseños y Confecciones Rosita, quienes con sus aportes contribuyeron a la recolección de datos y a la realización de este trabajo.

Los autores.

RESUMEN

El presente estudio se ha realizado con el propósito de conocer la relación existente entre la rotación de personal y su impacto en la productividad de la empresa Diseños Y Confecciones Rosita E.I.R.L

En base a este estudio se determinó, la confirmación de nuestra hipótesis, que existe una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad, es decir; si existe una alta rotación de personal el nivel de productividad disminuye; si la rotación de personal es bajo, el nivel de productividad aumenta.

Determinando así que el mayor problema que tiene la empresa es la rotación del personal obrero; este ha sido el principal motivo por el cual los factores como la productividad tengan problemas en su manejo a lo largo de los últimos años en la empresa.

Así mismo se determinó que las principales causas por la cual el colaborador dejaría la empresa son: falta de motivación, mejores ofertas laborales y motivos personales. En una minoría también consideran que salarios bajos también podría ser el motivo de renuncia de los colaboradores. Deduciendo así que estas son las causas principales por la cual se da la rotación de personal en la empresa.

Finalmente, en base a ello se buscará soluciones a esta problemática que minimizará el riesgo de alta rotación con el personal obrero y fidelizar a los operarios para que no se genere un fenómeno de pérdida de valor rentable y productivo en la empresa.

ABSTRACT

The present study has been carried out with the purpose of knowing the existing relation between the rotation of personnel and its impact in the productivity of the company Diseños Y Confecciones Rosita E.I.R.L

Based on this study, it was determined, the confirmation of our hypothesis, that there is an inverse relationship between staff turnover and productivity, ie; if there is a high turnover of personnel, the level of productivity decreases; if staff turnover is low, the level of productivity increases.

Determining that the biggest problem the company has is the rotation of the workers; This has been the main reason why factors such as productivity have problems in their management over the last years in the company.

It was also determined that the main causes for which the employee would leave the company are: lack of motivation, better job offers and personal reasons. In a minority they also consider that low salaries could also be the reason for employees to resign. Deducing so that these are the main causes for which the turnover of personnel in the company occurs.

Finally, based on this, solutions will be sought to this problem that will minimize the risk of high turnover with the workers and loyalty to the workers so that a phenomenon of loss of profitable and productive value in the company is not generated.

TABLA DE CONTENIDOS.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	ii
VISTO BUENO DEL ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	Vii
TABLA DE CONTENIDO.....	viii
I. INTRODUCCION.....	10
1. Orientaciones Generales	10
1.2 Planteamiento del Problema	10
1.2.1. Realidad Problemática	10
1.2.2. Formulación Del Problema	12
1.2.2.1 Problema General	12
1.2.2.2 Problemas Específicos	12
1.3 Formulación de Objetivos	12
1.3.1 Objetivo General	12
1.3.2 Objetivos Específicos	12
1.4 Justificación de la Investigación	13
II. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	14
2.1 Antecedentes de la Investigación	14
2.2 Marco Teórico	16
2.2.1. Reclutamiento	16
A. Reclutamiento Interno	16
a. Ventajas del Reclutamiento Interno	16
b. Desventajas del Reclutamiento Interno	17
B. Reclutamiento Externo	17
a. Ventajas del reclutamiento Externo	18
b. Desventajas del Reclutamiento Externo	19
2.2.2. Selección de personal	20
2.2.3. Rotación de personal	20
A. Definición	20
B. Tipos de Rotación de Personal	21
C. Causas más Frecuentes que Provocan la Rotación	22
2.2.4. Productividad	23
2.2.4.1 Indicadores de la Productividad	23
a. Eficiencia	23
b. Efectividad	24
c. Eficacia	24
2.2.5 Satisfacción laboral	24
2.3 Definición conceptual	25
2.4 Formulación de Hipótesis	25

2.4.1	Hipótesis General	25
2.5	Variables	26
2.5.2	Operacionalización de Variables	26
III	MATERIAL Y METODOS	28
3.1.	Tipo y Diseño de la Investigación	28
3.1.1.	Tipo de Investigación	28
3.1.2.	Diseño de la Investigación	29
3.2	Población y Muestra	29
3.3	Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos	29
3.4	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	30
IV.	RESULTADOS	31
V.	DISCUSIÓN	59
VI.	CONCLUSIONES	60
VII.	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	61
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	62
IX.	ANEXOS	65

“ROTACIÓN DE PERSONAL E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISEÑOS Y CONFECCIONES ROSITA EIRL TRUJILLO 2014- 2015”.

I. INTRODUCCION.

1. Orientaciones Generales

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1. Realidad Problemática

Los trabajadores de todo el mundo están comenzando a buscar nuevas oportunidades de trabajo antes de que se reanude el crecimiento y los mercados laborales empiecen a escoger. En el 2018 habrá 49 millones de empleados más que en el 2012, hasta alcanzar un total de 192 millones de trabajadores a nivel mundial. El incremento más pronunciado de la tasa global de rotación de empleados que fue en el 2014 con un 23%. Sin embargo, las previsiones económicas y de mercado laboral regionales muestran que la rotación se iniciará antes en las economías emergentes que en los países desarrollados. Así, en las economías emergentes de Asia y América Latina creció en el 2014, mientras que el nivel máximo en los mercados maduros llegará entre 2014 y 2018, liderado por las economías dominantes, como Alemania y EE.UU. Actualmente, el nivel de rotación de las empresas en el Perú es en promedio de 13%, que debe reducirse a 10%. Para lograrlo, las organizaciones utilizan dinero, mejor puesto o interés por su personal. Y es que solo dos de cada cinco empresas nacionales cuentan con un sistema de retención de talento. Es decir, tres de ellas no lo tienen, lo cual significa un 60%, según el último sondeo realizado por Ipsos para American Chamber of Commerce of Peru (AmCham, 2013).

En algunas organizaciones para conservar al personal merecen una calificación muy baja, porque se aproximan al modelo de hombre económico (que trabaja exclusivamente por el salario), por la rigidez y falta de flexibilidad y por su índole genérica y

estandarizada, que trata a todas las personas con base en la medida, sin respetar sus diferencias individuales ni sus diferentes aportaciones a la organización. En otras organizaciones estos procesos de retención de los empleados merecen una calificación muy alta, porque se aproximan al modelo del hombre completo, por su flexibilidad y adaptación a las personas y por el respeto a las diferencias individuales y a las diferentes aportaciones para el éxito de la organización.

Todos los procesos para retener a las personas (remuneración, brindar prestaciones y servicios sociales compatibles con un estándar saludable de vida, proporcionar un contexto físico y psicológico agradable y seguro para el trabajo, asegurar relaciones sindicales amigables y cooperativas) son importante para definir su permanencia en la organización y sobre todo para su motivación para trabajar y alcanzar los objetivos organizacionales.

Hoy en día la empresa Confecciones y Diseños Rosita E.I.R.L., tiene que evaluar por qué está bajando la productividad de la empresa y si es a consecuencia de la rotación de personal que tiene y de ser así tomar medidas para evaluar cuáles son las causa que conllevan a que los trabajadores decidan retirarse de la empresa y que acciones debe tomar para evitar la rotación de personal.

La selección, sociabilización, las compensaciones monetarias, el entrenamiento y el ambiente de trabajo son algunos de los factores que distinguen a una empresa de otra “los empleados motivados originan clientes satisfechos”, es decir, si deseamos del cliente varias cosas como por ejemplo satisfacción y fidelidad, entonces debemos lograr que nuestro personal este igualmente satisfecho y lograr la lealtad de ellos, con la finalidad de incrementar la productividad y rentabilidad de la empresa.

1.2.2. Formulación Del Problema

1.2.2.1 Problema General

¿En qué medida la rotación de personal impacta en la productividad de la empresa Diseños y Confecciones Rosita E.I.R.L?

1.2.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa?
- ¿Cuáles son las causas que provocan la rotación de personal?
- ¿Cuál es el grado de productividad de la empresa Diseños y Confecciones Rosita E.I.R.L?

1.3 Formulación de Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el impacto de la rotación de personal en la productividad de la empresa Diseños y Confecciones Rosita E.I.R.L.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en la empresa.
- Identificar las causas que influyen en la rotación de Personal.
- Determinar el nivel de productividad de la empresa.

1.4 Justificación de la Investigación

Social.

En la actualidad existen factores desconcertantes para las empresas, diversos problemas e incertidumbres, que las empresas no saben, no pueden o no quieren resolver; uno de los principales es la rotación de personal, problema que afecta la productividad y rentabilidad de la misma. Razón por la cual el presente trabajo de investigación, tiene la utilidad o finalidad de resolver este problema que actualmente presenta la empresa Textilera Rosita E.I.R.L. y dar a conocer así las principales causas que ocasionan dicha rotación y las consecuencias que originan. Y buscar las soluciones idóneas para disminuir la rotación de personal, mejorando la productividad y rentabilidad evitando que el colaborador abandone su puesto de trabajo y la empresa pueda crear nuevas fuentes de empleo.

Metodológica

Este trabajo de investigación será una fuente relevante tanto para el investigador, permitiendo de este modo desarrollar sus capacidades y habilidades de resolución de problemas, frente a un problema real, lo cual nos permitirá analizar la rotación de personal y su impacto en la productividad de la empresa, para brindar sugerencias de retención de personal y por ende mejorar la productividad. Además será de vital importancia, para los directivos de la empresa, porque ellos serán quienes se beneficiarán con el presente trabajo de investigación y dependerá de ellos si toman las medidas correctivas del caso.

Así mismo esta investigación es un gran aporte para este mercado cada vez más competitivo, ya que sirve como referencia para que las empresas del sector puedan desarrollar los incentivos adecuados y oportunos que permitan un mayor crecimiento

organizacional, un buen clima laboral y la satisfacción de su recurso humano lo cual es un factor determinante para que la organización pueda seguir en el mercado.

Teórica

Mediante este proyecto de investigación se busca llamar la atención de las empresas en relación a la medición y conocimiento de cuáles son las razones que están provocando la rotación de su personal. Así mismo ayudara a la empresa minimizar un problema real que existe y que perjudica en su rendimiento y productividad empresarial.

II. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la Investigación

En la siguiente investigación internacional desarrollada por el autor Angulo (2007) titulada “Impacto De La Rotación De Personal En La Rentabilidad Financiera De Un Área De Trabajo Dentro De Una Empresa”, para obtener la maestría en administración de la Universidad Autónoma De Queretano - México 2007. Con esta investigación descriptiva llegó a las siguientes conclusiones:

Que la variación significativa de los márgenes de rentabilidad del departamento son debido principalmente a la variación en el porcentaje de rotación de personal y poca influencia tiene la variación de gastos por capacitación considerando un porcentaje de rotación fijo.

Más aun esto conlleva a la conclusión de que el jefe de área debe enfocar sus esfuerzos en la reducción del porcentaje de rotación de su personal más que es buscar esfuerzos en reducir gastos por concepto de capacitación.

En la siguiente investigación nacional desarrollada por el autor Pérez (2013) titulado “Propuesta Para Reducir La Rotación De Personal En La Distribuidora De Productos

Coca-Cola De La Ciudad De Chiclayo”. Tesis para obtener el grado de licenciado en administración, Chiclayo 2013, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Utilizando un diseño de investigación aplicada llego a la siguiente conclusión:

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%).

En la presente investigación local de La autora Rosales (2012), que lleva por título “Rotación De Personal Y Su Impacto En El Servicio De Atención Al Cliente En La Empresa Bambos Trujillo 2011”. Tesis para obtener el grado de licenciada en administración, Trujillo 2012, Universidad Nacional De Trujillo.

Utilizado el método de investigación transaccional - descriptivo llegando a la siguiente conclusión:

Que existe una alta rotación de personal, debido a la carga de trabajo y la falta de motivación para seguir laborando lo cual está causando un impacto negativo para la empresa.

En la presente investigación local de los autores: Domínguez Paulini y Sánchez (2013), titulada “Relación Entre La Rotación De Personal Y La Productividad Y Rentabilidad De La Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013” Tesis para obtener el grado de licenciados en administración, Trujillo 2013, universidad privada Antenor Orrego utilizando el diseño correlacional y el método descriptivo – analítico. Llegando a las siguientes conclusiones:

Se llegó a determinar que el grado de rotación de personal de la empresa tiene un impacto significativo en el personal obrero, es decir que la renuncia del trabajador

obrero, afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa. Por otro lado, para el personal empleado existen variables más relevantes que la rotación; es decir, el grado de rotación no afecta a la productividad y rentabilidad de la empresa.

2.2 Marco Teórico

2.2.1. Reclutamiento

A. Reclutamiento Interno

Dolan et al (2003). “El reclutamiento puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquella más adecuada para cubrir sus necesidades de trabajo”.

Según Chiavenato (2009). “Es el conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar”.

a. Ventajas del Reclutamiento Interno

Según Chiavenato. (1994), “El Reclutamiento Interno se aplican a los candidatos que trabajan en la organización, es decir, a los empleados para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras”. El reclutamiento interno se lleva a cabo a través de ofertas de ascenso (cargos más elevados y en consecuencia más complejos pero en la misma área de actividad de la persona) y transferencia (cargos del mismo nivel pero que involucran habilidades y conocimientos de la persona y están situados en otra área de actividad en la organización).

b. Desventajas del Reclutamiento Interno

- Es más económico para la empresa, pues evita gastos de anuncios de prensa u honorarios de empresas de reclutamiento, costos de recepción de candidatos, costos de admisión, costos de integración del nuevo empleado.
- Es más rápido, evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo, la expectativa por el día en que se publicará el anuncio de prensa.
- Presenta mayor índice de validez y seguridad, puesto que ya se conoce al candidato.
- Es una poderosa fuente de motivación para los empleados, pues estos vislumbran la posibilidad de progreso en la organización, gracias a las oportunidades ofrecidas a quienes presentan condiciones para un futuro ascenso.
- Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal, que muchas veces solo tiene su recompensa cuando el empleado pasa a ocupar cargos más elevados y complejos.
- Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal, teniendo presente que las oportunidades se ofrecen a quienes demuestran condiciones para merecerlas.

B. Reclutamiento Externo

- Exige que los empleados nuevos tengan potencial de desarrollo para ascender, por lo menos a ciertos niveles por encima del cargo que van a ocupar y motivación suficiente para llegar allí.
- Puede generar conflicto de intereses, ya que al ofrecer oportunidades de crecimiento en la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones o no logran esas oportunidades.

- Cuando se administra de manera incorrecta, puede presentarse la situación que Lawrence Meter denomina “principio de Peter”: Las empresas, al ascender incesantemente a sus empleados, los elevan siempre a la posición donde demuestran el máximo de su incompetencia.
- Cuando se efectúa continuamente, puede llevar a los empleados a limitar la política y las directrices de la organización, ya que estos, al convivir solo con los problemas y las situaciones de su organización, se adaptan a ellos y pierden la creatividad y la actitud de innovación.

a. Ventajas del reclutamiento Externo

Detalla Chiavenato que el reclutamiento externo se refiere a la búsqueda fuera de la organización de candidatos capacitados para desempeñar un cargo dentro de la misma, dicho reclutamiento se enfoca en un enorme contingente de candidatos diseminados en el mercado de Recursos Humanos; su campo de acción es inmenso y sus señales no siempre son bien percibidas por los candidatos. Por esta razón, el reclutamiento externo utiliza diversas técnicas para influir en los candidatos y atraerlos, pues se trata de escoger los medios más adecuados para llegar al candidato más adecuado para atraerlo a la organización.

Algunas veces se les hace imposible a las empresas cubrir desde su interior ciertas vacantes, quizás sea necesario contratar a personas del exterior que hayan obtenido el conocimiento y la experiencia que se requieren para estos puestos en otra empresa; la misma lo hacen a través de la radio, la prensa, recepción de currículum, recomendaciones, entre otros.

Para Chiavenato (2009).Las ventajas del reclutamiento externo son las siguientes:

- Trae nuevas experiencias a la organización.
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, sobre todo cuando la política es recibir personal que tenga idoneidad igual o mayor que la existente en la empresa.
- Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos.

Las ventajas del reclutamiento externo consiste en que los candidatos que están optando por el puesto tratan de prepararse un poco más, porque saben que la competencia va hacer dura a la hora de escoger a la persona se va a desempeñarse en la empresa.

b. Desventajas del Reclutamiento Externo

Por otro lado, Chiavenato (2009). Dice que las desventajas del reclutamiento externo son las siguientes:

- Generalmente tarda más que el reclutamiento interno, pues se invierte bastante tiempo en la selección e implementación de las técnicas más adecuadas, en el contacto con las fuentes de reclutamiento, en la atracción y presentación de candidatos, en la aceptación y selección inicial, en el envío a la selección y a los exámenes médicos y la documentación, así como en la liberación del candidato respecto de otro empleo y en preparar el ingreso.
- Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos en anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales relativos a salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, artículos de oficina, formularios, entre otros.

- En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y la empresa no está en condiciones de verificar con exactitud sus orígenes y trayectorias profesionales.
- Cuando monopoliza las vacantes y las oportunidades que se presentan en la empresa, puede frustrar al personal, ya que este percibe barreras imprevistas en su desarrollo profesional.
- Por lo general, afecta la política salarial de la empresa, al actuar sobre su régimen interno de salarios, en especial cuando la oferta y la demanda de recursos humanos no están en equilibrio.

2.2.2. Selección de personal

Señala Chiavenato (2009). “Que la selección es el proceso mediante el cual una organización elige entre una lista de candidatos, la persona que satisfaga mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado”.

La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones.

2.2.3. Rotación de personal

A. Definición

Según Chiavenato (2000). “Define a la rotación de personal como, la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella”.

Rotación de personal es el abandono del puesto de trabajo por un individuo a una organización. Muchos pueden ser los motivos por lo que una persona toma la iniciativa de irse a la organización. Según su grado de intencionalidad la rotación puede ser involuntaria o voluntaria; será esta la última la que represente un problema para las organizaciones.

Este tipo de rotación voluntaria supone otros efectos, costos directos para la organización.

Según Paredes (2011). “Consiste en la renovación constante 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”.

B. Tipos de Rotación de Personal

Según Herrera (2008), nos menciona los siguientes tipos de rotación de personal:

- **Baja inevitable.**
- **Baja necesaria.**
- **Baja por cuestiones personales.**
- **Baja por cuestiones laborales.**

Se destaca además la rotación potencial, que es cuando, el trabajador desea renunciar a la organización, pero muchas veces no se mueve porque no ha encontrado algo mejor que cubra sus expectativas.

Sin embargo para Espinoza (2013). Existen dos tipos de rotación de personal:

a. 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”, así tenemos:

- **Las Transferencias.**
- **Los Ascensos.**
- **Las promociones.**
- **Los Descensos.**

b. Rotación externa: Se refiere a la entrada y salida de personal de la organización, ésta se puede dar en casos como son: la muerte del trabajador, jubilación, incapacidad permanente, renuncia del trabajador, despido, mala selección e inestabilidad familiar. Taylor (1999). Menciona que existen tres tipos de desvinculación en las organizaciones:

- **La rotación laboral voluntaria.**
- **La rotación laboral voluntaria inevitable.**
- **La rotación laboral involuntaria.**

C. Causas más Frecuentes que Provocan la Rotación

En el caso de condiciones laborales existe un amplio abanico de situaciones que inciden en la rotación. Esta va desde el estilo de liderazgo empleado por los jefes, hasta las condiciones económicas, infraestructura, beneficios, carrera administrativa, entre muchas razones más.

- ✓ Una de las causas que puede generar la rotación de personal en la organización es la insatisfacción laboral.
- ✓ Otra de las causas que comúnmente refleja las investigaciones relacionadas con las salidas de trabajadores son las condiciones laborales.

Todos estos motivos conducen a la desmotivación e insatisfacción laboral aumentando la rotación laboral.

2.2.4. Productividad

Koontz y Weihrich (2004), “Explicaron que la productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad”.

Robbins y Coulter (2000). “Lo define como el volumen total de bienes y servicios producidos, divididos entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción”. (Pág. 30).

2.2.4.1 Medición de la Productividad

Gaither y Frazier (2000), “Definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida”.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

2.2.4.2 Indicadores de la Productividad

Koontz y Weihrich (2004), “Señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad”.

a. Eficiencia

Chiavenato (2006). “Relación entre costos y beneficios, entradas y salidas, es decir, relación entre lo conseguido y lo que puede conseguirse. Significa ejecutar las actividades correctas con los medios adecuados”. Pág. 156.

b. Efectividad

Ríos. y Sánchez (1997). “Es el logro de los resultados propuestos en forma oportuna. Es el óptimo empleo y uso racional de los recursos disponibles (materiales, dinero, personas), en la consecución de los resultados esperados. Es la conjunción de eficacia y eficiencia. Se le define como la óptima relación existente entre los productos, servicios o resultados alcanzados y el uso que se hace de los recursos”.

c. Eficacia

Chiavenato (2006). “Medida de la consecución de los objetivos es decir de la capacidad la para alcanzar objetivos y resultados. En términos globales, capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del ambiente o mercado”. Pág. 156

2.2.5 Satisfacción Laboral

Grado en el que el trabajador se siente identificado y satisfecho con la labor que desempeña.

▪ Innovación en el trabajo.

Forma con el que el trabajador resuelve los problemas de distinta índole que se le presentan.

- **Capacitación.**

La capacitación como una experiencia de aprendizaje por que busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorara su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo.

2.3 Definición Conceptual

- **Selección:**

Chiavenato (2000) “La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficacia y el desempeño del personal así como la eficacia de la organización”. (pág. 144).

- **Capacitación:** Chiavenato (2009) “La capacitación es el proceso productivo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada por medio de la cual las personas adquieren conocimientos desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. (pág. 322).

- **Capital Humano:** Chiavenato (2006). “Conjunto integrado de conocimientos, habilidades y competencias de una persona en una organización”. Pág. 546

- **Clima Laboral:** Estado de satisfacción profesional de los empleados, que obviamente depende de factores diversos: relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo, disposición de recursos, funcionamiento de la empresa.

- **Eficacia:** Chiavenato (2006). “Medida de la consecución de los objetivos es decir de la capacidad la para alcanzar objetivos y resultados. En términos globales, capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del ambiente o mercado”. Pág. 156

- **Eficiencia:** Chiavenato (2006). “Relación entre costos y beneficios, entradas y salidas, es decir, relación entre lo conseguido y lo que puede conseguir”. Pág. 156
- **Competitividad:** Capacidad intrínseca de una organización para generar y mantener un elemento diferenciador de sus productos y/o servicios logrando con esto mantener una ventaja competitiva observable en el mercado.
- **Contrato:** Es el pacto o acuerdo entre el trabajador o empresario en virtud del cual el trabajador se compromete de manera voluntaria, a la realización o prestación de servicios, por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución. Se puede celebrar de forma verbal o escrita.
- **Incentivos:** Una de las funciones de los hechos externos es la de producir estados motivacionales. A diferencia del refuerzo, con el incentivo el interés no se centra en las consecuencias de una conducta, sino en la presentación de ese refuerzo antes de que ocurra la respuesta.
- **Motivación Laboral:** La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.
- **Motivación:** Chiavenato (2006). “Es el estado intimo que lleva aun persona a comportarse de forma de asegurar el alcance de determinado objetivo o involucrarse en una actividad para satisfacer necesidades personales. Pág. 314
- **Productividad:** Demetrio (2006). “Es la relación existente entre la producción total de un bien o servicio y la cantidad de un factor productivo utilizado para obtener esa cantidad.” (Pág. 347).

- **Inducción.**

Según George Bohlander (2003). Es el proceso formal para familiarizar a los empleados de reciente incorporación con la organización, sus puestos y unidades de trabajo. (pág. 211)

3 Formulación de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

- La rotación de personal tiene un impacto negativo en la productividad de la empresa Diseños y Confecciones Rosita E.I.R.L.

2.4 Variables.

2.5.1 Operacionalización de variables.

CUADRO N° 1: VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA
ROTACION DE PERSONAL “La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella”. Chiavenato (2000)	MOTIVOS	Intrínsecos	¿Cuáles serían los motivos por los cuales usted renunciaría a la empresa?	La encuesta
		Extrínsecos	¿Cuáles serían los motivos por el cual la empresa interrumpirá su vínculo laboral con usted?	
	COMPENSACIÓN	Sueldos	¿Cómo considera el salario que percibe?	
		Beneficios Sociales	¿Recibe por parte de la empresa beneficios sociales?	
		Seguridad	¿Las instalaciones donde labora son seguras?	
	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	¿Cómo se enteró usted de la oferta laboral para el puesto que ocupa actualmente?	
		Selección	¿En su opinión como califica usted el proceso de selección de personal en la empresa donde Ud. labora?	
		Contratación	¿Qué tiempo se considera en su contrato de trabajo?	
	Inducción	¿Se le realizó alguna charla el primer día de trabajo?		

FUENTE:

Pérez, F (2013). Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos coca cola, de la ciudad de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura).

CUADRO N° 2: VARIABLE PRODUCTIVIDAD.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TECNICA
PRODUCTIVIDAD “Relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados”. Koontz y Weihrich(2004)	EFICIENCIA	Ambiente Físico	¿Considera adecuadas las condiciones físicas en la empresa?	La encuesta
		herramientas necesarias	¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?	
		Puntualidad	¿Cumple con su jornada de trabajo?	
	EFICACIA	Cumplimiento de los Objetivos.	¿Cree usted que los colaboradores cuentan con las capacidades necesarias para conseguir los objetivos de la empresa?	
		Compromiso con las tareas organizadas	¿En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad?	
	BENEFICIO LABORAL	Reconocimientos	¿Con que frecuencia la empresa le ha otorgado algún reconocimiento / incentivo por el desempeño de sus actividades?	
		Ascensos	¿Cree usted que en la empresa existen oportunidades de crecimiento laboral?	
		Capacitación	¿La empresa brinda capacitación para mejorar su desempeño en su trabajo?	
		Motivación	¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?	
	RELACIONES INTERPERSONALES	Clima Laboral	¿Las condiciones psicológicas en la empresa son adecuadas?	
	CONDICIONES LABORALES	Estabilidad Laboral	¿Cree usted que en la empresa exista estabilidad laboral?	
		Horario	¿Cumple con los horarios de trabajo establecidos por la empresa?	

FUENTE: Desposorio, M (2017). Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teletatento del Perú

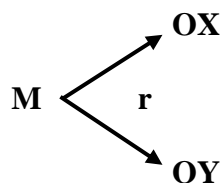
SAC. Plataforma continental de la ciudad de Trujillo 2016. (Tesis de Licenciatura)

III MATERIAL Y METODOS

2.3. Tipo y Diseño de la Investigación

2.3.1. Tipo de Investigación

- **De acuerdo al fin que persigue:** Es Básica, porque tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimientos que se va agregando a la información previa existente.
- **De acuerdo al tipo de problema:** Es explicativa, pues busca la explicación de la relación existente entre las variables rotación y productividad y los factores que intervienen en las variables de estudio.
- **De acuerdo a la recolección de datos:** Es descriptiva pues esta utiliza el método de análisis logrando caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalando características y propiedades; la investigación Descriptiva Correlacional; nos permite describir las variables y determinar la relación entre sí. Determinando el grado de influencia de una variable en otra, también puede servir para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad.



M = Población o Muestra (16 trabajadores de la empresa)

O = Recolección de datos

- **De acuerdo al método:** El presente estudio es cuantitativo ya que esta utiliza predominantemente los símbolos numéricos que se utilizan para la exposición de datos que provienen de un cálculo o medición. Nos permitirá cuantificar de una manera objetiva y exacta los resultados con la finalidad de explicar por qué se está dando una

alta rotación de personal y analizar en qué grado afecta a la productividad de la empresa en estudio.

2.3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental; Hernández, R. et al (2003) refiere: La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar en formas intencional las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

d. Población y Muestra

Población. Según, Selltiz (1974). Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. De acuerdo a planilla y registro de asistencia la empresa cuenta con 16 colaboradores incluido la gerente general encargada de la misma.

Muestra: Según, Sampieri (2014). Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta.

Para el estudio de la investigación, se tomará como población y muestra de estudio a los 16 colaboradores de la empresa confecciones y diseños Rosita E.I.R.L.

e. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos

En el presente trabajo de investigación utilizaremos la técnica de **la Encuesta**, la cual se utiliza para la recolección de información de una determinada población de estudio que en este caso son 16 colaboradores de dicha empresa.

El instrumento que se empleara será el **cuestionario**. Que costa de 22 preguntas para la encuesta que están bien formulados para obtener una información precisa de lo que se desea investigar.

f. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para analizar los datos recolectados en la encuesta aplicada, se hará uso de la herramienta:

Programa SPSS: Es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y gestión de información que capaz de trabajar con datos procedentes de distintos formatos generando, desde sencillos gráficos de distribuciones y estadísticos descriptivos hasta análisis estadísticos complejos que nos permitirán descubrir relaciones de dependencia e interdependencia, predecir comportamientos, entre otros.

IV. RESULTADOS

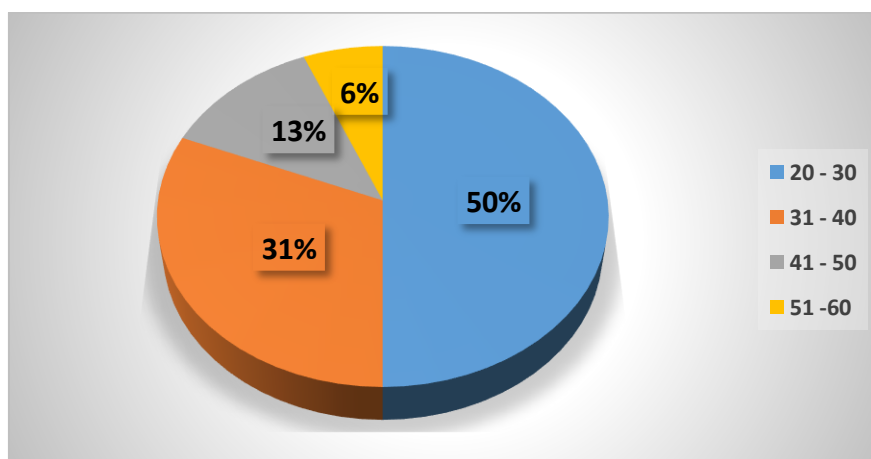
TABLA N° 1 Características según la edad de los encuestados.

Edad	n°	%
20 – 30	8	50%
31 – 40	5	31.25%
41 – 50	2	12.50%
51 -60	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 1



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 1.

De la muestra total de encuestados el 50% tienen una edad entre los 20 - 30 años. Una población laboral joven que en busca de mejoras laborales puede ser tentado fácilmente por la competencia y por ende abandonar su puesto de trabajo.

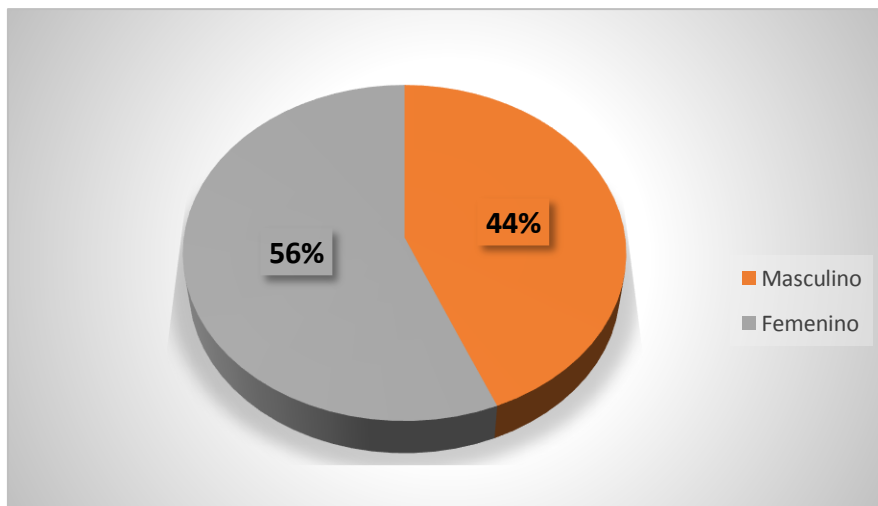
TABLA N° 2 Características según el sexo de los encuestados.

Sexo	n°	%
Masculino	7	43.75
Femenino	9	56.25
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 2



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 2.

Del total de encuestados el 56% es de sexo femenino y el 44% es de sexo masculino. Una población laboral equilibrada, se nota la presencia del personal masculino en el área de bordado y cortado de las piezas área en la que se requieren un mayor cuidado en la manipulación de las máquinas.

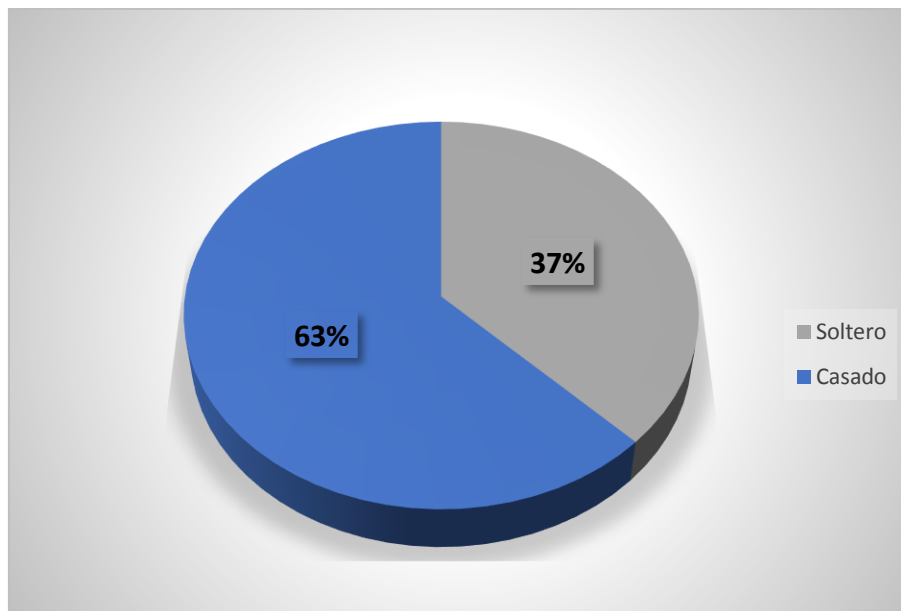
TABLA N° 3 Características según su estado civil de los encuestados.

Estado civil	n°	%
Soltero	6	37.50%
Casado	10	62.50%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 3



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 3.

De los encuestados el 63% son casados y el 37% son solteros. Lo cual se podría decir que la población obrera casada puede buscar la permanencia en su puesto de trabajo actual, ya que en el mercado laboral hay pocas oportunidades de trabajo. Y dejar su puesto perjudicaría su economía. Y a la empresa le generaría gastos para reclutar nuevo personal.

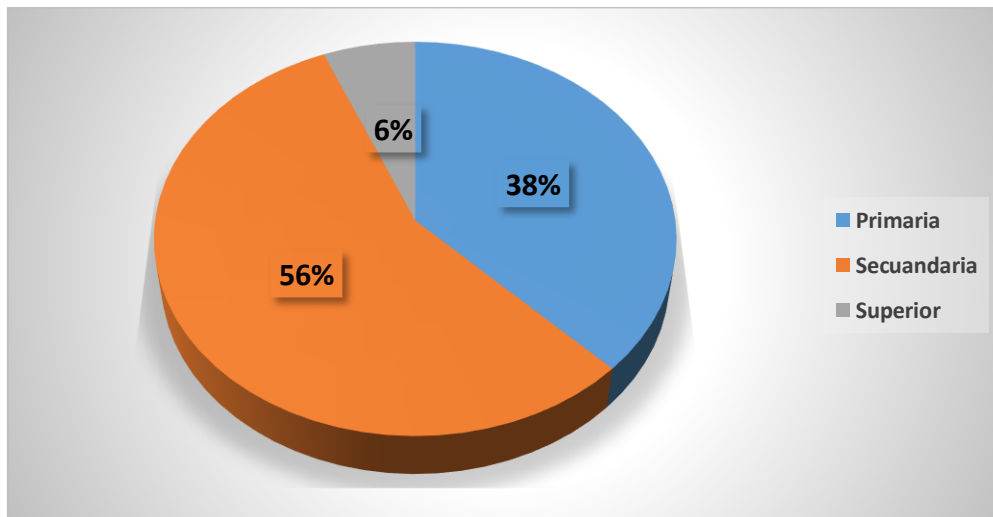
TABLA N° 4 Composición demográfica de los encuestados según el grado de instrucción

Grado de instrucción	n°	%
Primaria	6	37.50%
Secundaria	9	56.25%
Superior	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 4



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tablas N° 4.

Del total de encuestados el 56% tiene secundaria completa, el 38% primaria y el 6% estudios técnico superior. Lo cual indica que la mayor parte del personal aprendió el oficio por intermedio de práctica por ende necesita ser capacitado para adquirir conocimientos nuevos en cuanto a la confección y manipulación

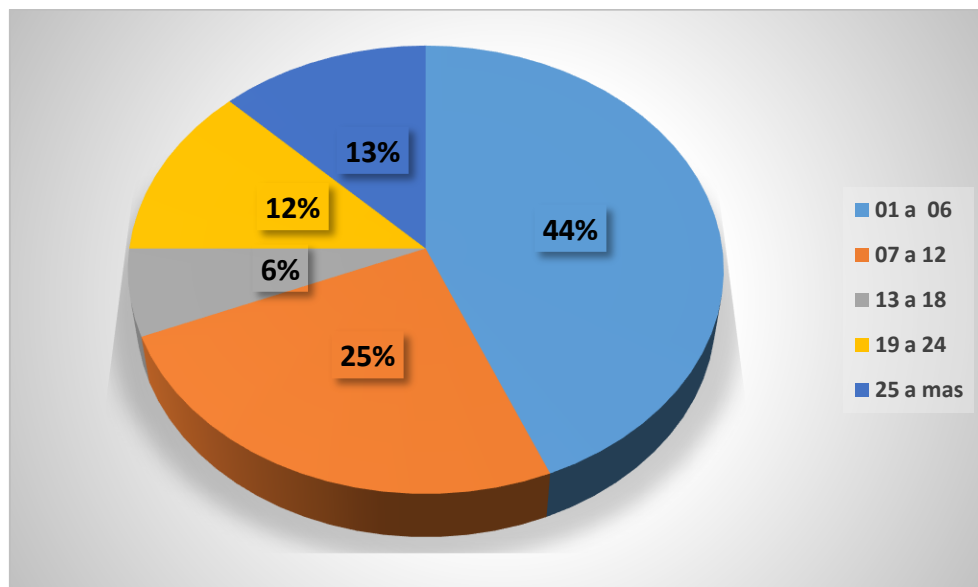
TABLA N° 5 Características de los encuestados según su antigüedad en el trabajo.

Antigüedad en el trabajo (Meses)	n°	%
01 a 06	7	43.75%
07 a 12	4	25%
13 a 18	1	6.25%
19 a 24	2	12.50%
15 a mas	2	12.50%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 5



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 5.

Del total de encuestados el 44% tiene más de 25 meses una antigüedad en el trabajo. El 25% tiene una antigüedad entre 7 meses a 1 año, el 13% entre 13 a 18 meses, el 12% entre 19 a 24 meses y el 6% 13 a 18 meses de antigüedad. Lo cual indica que si hay una rotación de personal y podría deberse tal vez al volumen de productividad o a las tentativas de una mejor oferta laboral de la competencia.

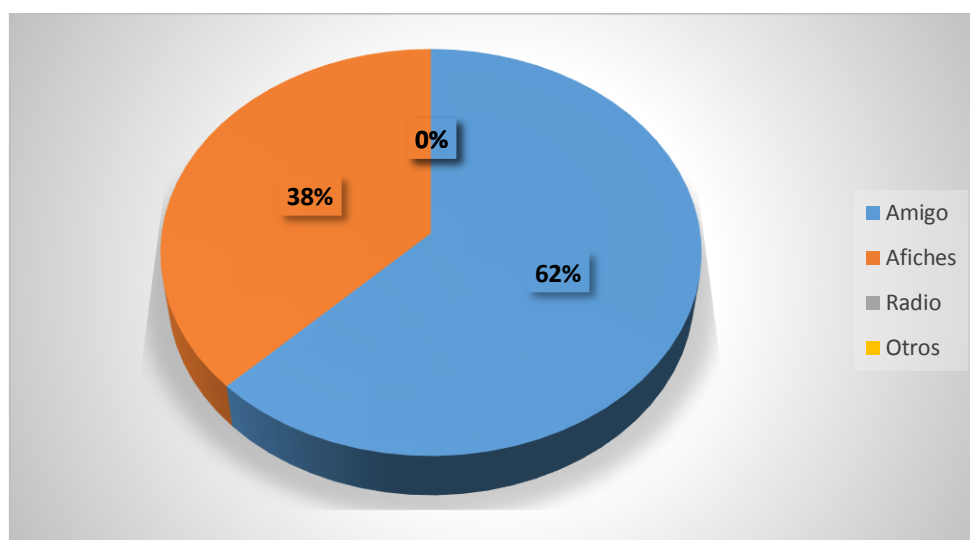
TABLA N° 6 ¿Cómo se enteró usted de la oferta laboral para el puesto que ocupa actualmente?

Convocatoria	n	%
Amigo	10	62.5%
Afiches	6	37.5%
Radio	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 6



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 6.

Del total de los encuestados el 62% se enteraron de la oferta de trabajo a través de amigos y el 38% se enteraron por medio de afiches del reclutamiento de personal. En gran mayoría el personal es recomendado por familiares y amigos, es decir, por recomendación.

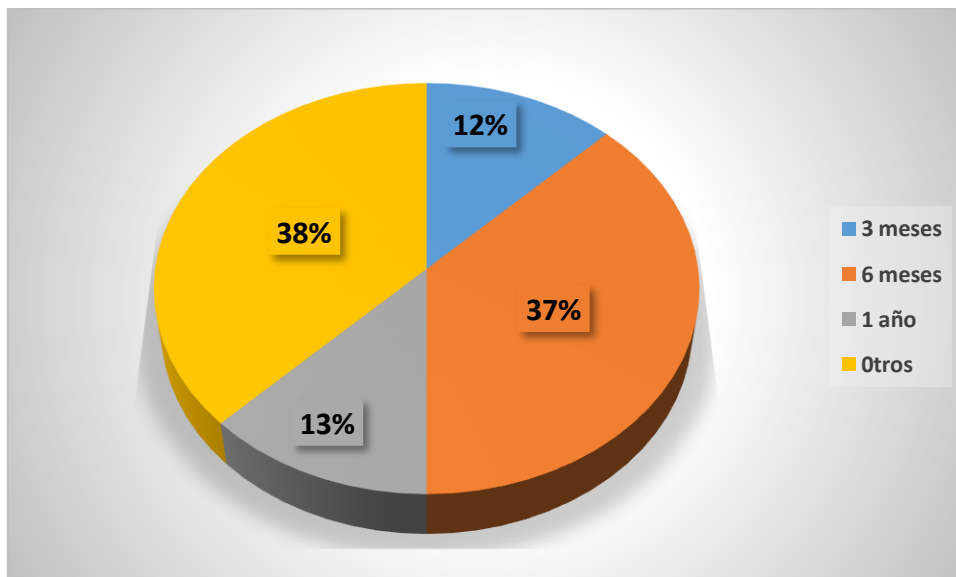
TABLA N° 7 ¿Qué tiempo se considera en su contrato de trabajo?

Contrato de trabajo	n	%
3 meses	2	12 %
6 meses	6	37%
1 año	2	13%
Otros	6	38%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 7



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 7.

El 38% de encuestados aún no tiene contrato firmado y podría ser esta una causa que el personal no se sienta seguro en el trabajo y por ende busca nuevas oportunidades laborales.

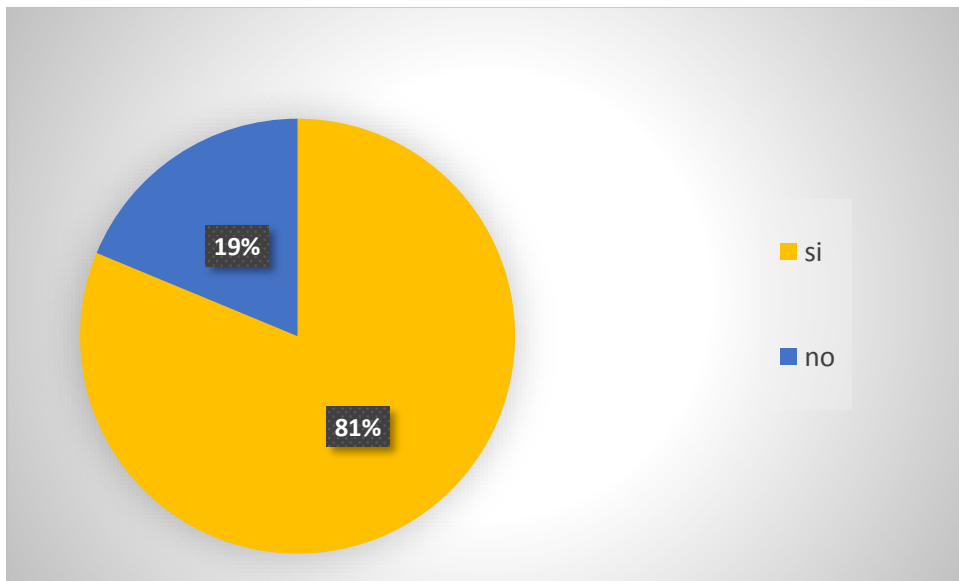
TABLA N° 8. ¿Se le realizó alguna charla el primer día de trabajo?

Charla	n	%
Si	13	81.25%
No	3	18.75%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 8



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 8.

De los encuestados el 81% afirma que si recibió una charla de inducción al primer día de trabajo, esto es muy importante ya que toda empresa debe dar a conocer el manejo de maquinarias y herramientas de trabajo a su personal; evitando que puedan surgir problemas innecesarios en el proceso de producción.

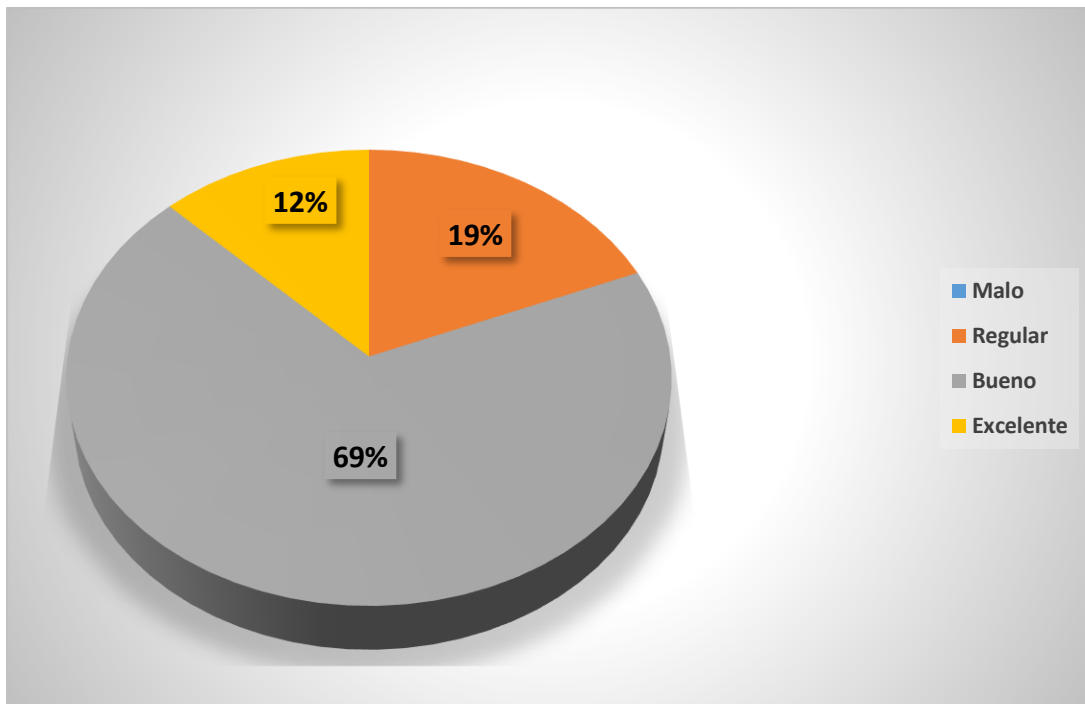
TABLA N° 9 ¿Cómo considera el salario que percibe?

Nivel de Aceptación	n	%
Malo	0	18.75%
Regular	3	18.75%
Bueno	11	68.75%
Excelente	2	12.50%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 9



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 9.

De los encuestados el 69% están de acuerdo con su salario que reciben, el 19% considera que el salario que recibe es regular de acuerdo al mercado. Esto debido a que el sector textil en Trujillo ofrece escalas de sueldo muy bajas en comparación con los otros sectores industriales.

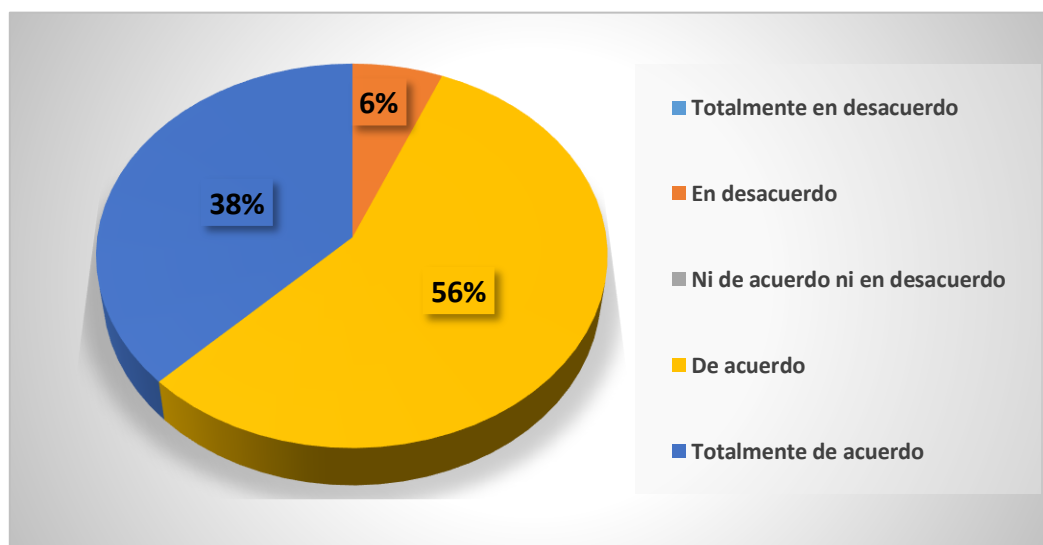
TABLA N° 10 ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?

Nivel de Aceptación	n°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	9	56.25%
Totalmente de acuerdo	6	37.50%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 10



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 10.

El 56% de los encuestados se sienten motivados en su puesto de trabajo, mientras el 38% están muy motivados y el 6% están en desacuerdo. En toda empresa el personal siempre tiene que estar motivado y comprometido con la misma, para llegar alcanzar los objetivos establecidos.

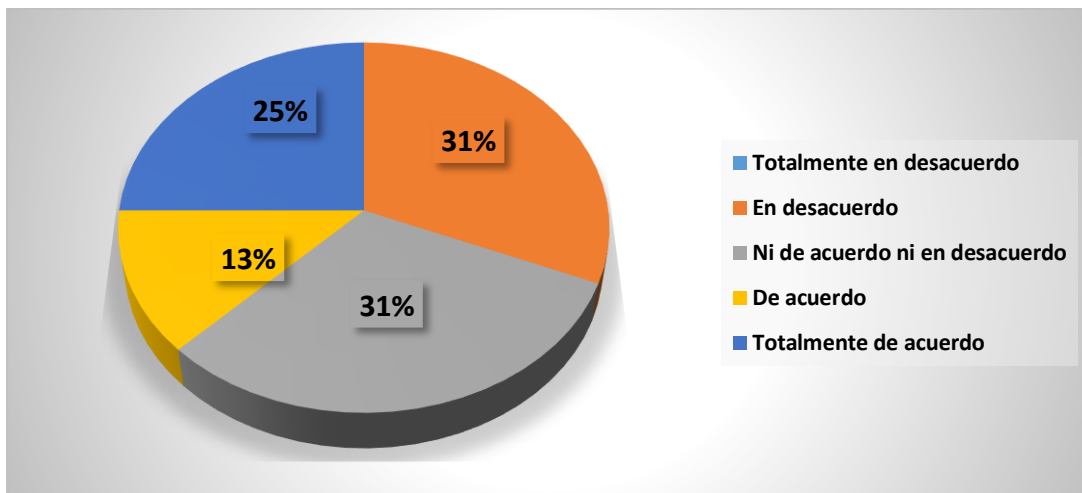
TABLA N° 11 ¿Cree usted que en la empresa existen oportunidades de crecimiento laboral

Nivel de Aceptación	n°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	5	31.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	31.25%
De acuerdo	2	12.50%
Totalmente de acuerdo	4	25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 11



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 11.

El 31% de encuestados afirma que no existe una posibilidad de crecimiento y desarrollo en la empresa, el 31% no sabe no opina. Este porcentaje de la población los trabajadores se sienten estancado en su puesto. El llevar mucho tiempo en el mismo puesto de trabajo y con las mismas responsabilidades conlleva a que el trabajador se frustre y aburra.

No estará a gusto con la empresa dando cabida a optar por la renuncia. Así mismo en la empresa también por ser una empresa pequeña no tiene muchas posibilidades de ascenso de los trabajadores.

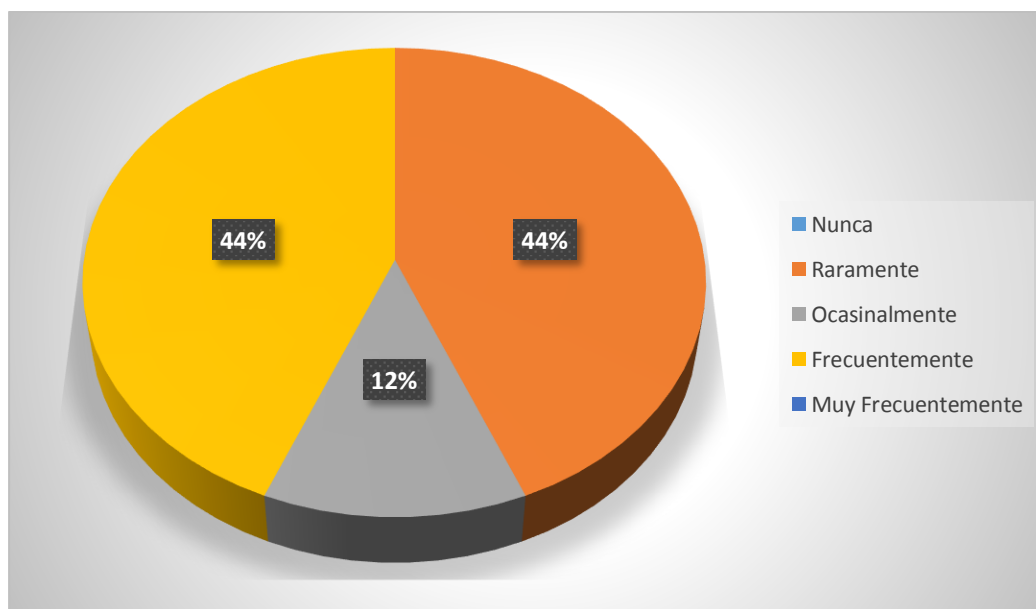
TABLA N° 12 ¿Con que frecuencia La empresa le ha otorgado algún reconocimiento/incentivo por el desempeño de sus actividades?

Reconocimiento / Incentivo	n°	%
Nunca	0	0%
Raramente	7	43.75%
Ocasionalmente	2	12.50%
Frecuentemente	7	43.75%
Muy frecuentemente	0	0%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 12



Elaboración: Los Autores.

Fuente: Tabla N° 12.

El 44% afirma que de una manera frecuente ha recibido incentivo alguno por parte de la empresa, mientras que el 44 % dice que la empresa raramente otorga incentivos y el 12% ocasionalmente. Esto se debe principalmente que los incentivos son en fechas importantes como navidad, 28 de julio pero más no dan otro tipo de incentivos como para que el personal se sienta motivado en su jornada laboral.

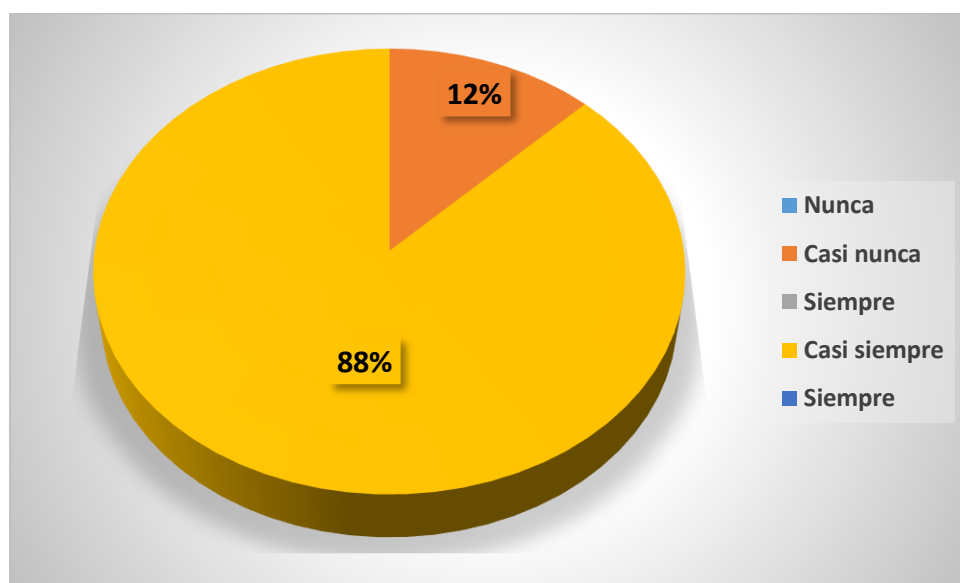
TABLA N° 13 ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?

Implementos Necesarios	n°	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	12.50%
A veces	0	0%
Casi Siempre	14	87.50%
Siempre	0	0%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 13



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 13.

El 88 % de encuestados está de acuerdo que casi siempre se le otorga implementos necesarios para lograr los objetivos trazados por la empresa, en cuanto a implementos se refieren principalmente a maquinas industriales y equipos que facilitan el trabajo de los colaboradores.

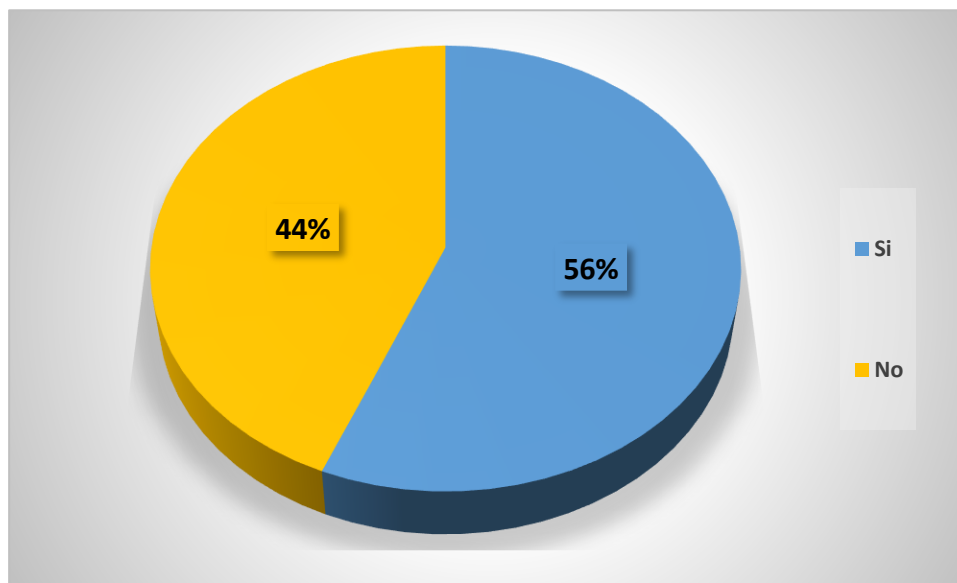
TABLA N° 14 ¿Las instalaciones donde labora son seguras?

Instalaciones Seguras	n°	%
Si	9	56.25%
No	7	43.75%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 14



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 14.

Los encuestados el 56% menciona que la empresa tiene instalaciones seguras para los trabajadores, y un 44% que considera que las instalaciones no son tan adecuadas. En general, una organización tiene todo el deber de prestar buenas instalaciones para sus colaboradores que trabajan en la misma.

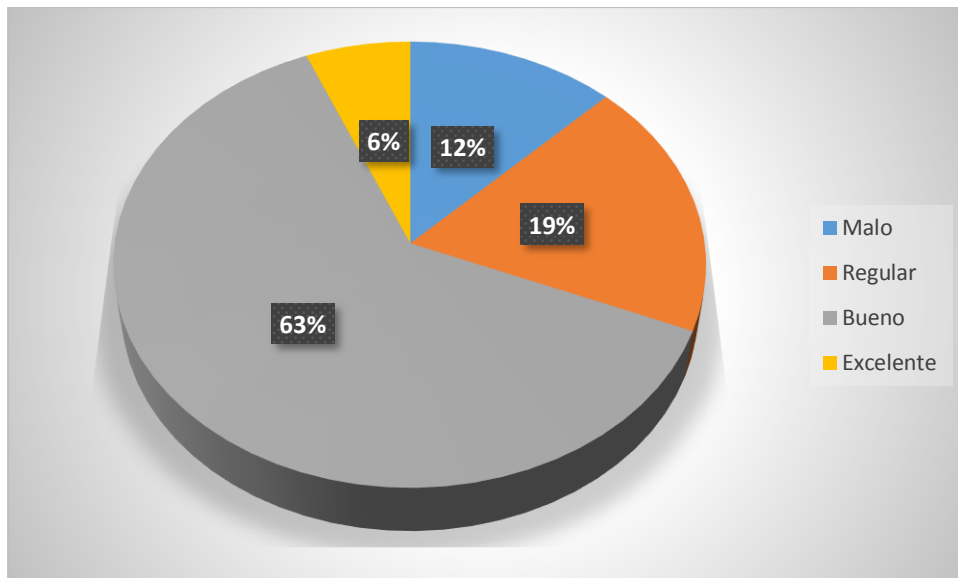
TABLA N° 15 ¿En su opinión como califica usted el proceso de selección de personal en la empresa donde Ud. labora?

Proceso de Selección	n°	%
Malo	2	12.50%
Regular	3	18.75%
Bueno	10	62.50%
Excelente	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 15



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 15.

El 63% está de acuerdo con la manera como se recluta el personal, el 19% considera que es regular el proceso de reclutamiento y selección, el 12% están en desacuerdo y pues consideran que no es el adecuado puesto que no reclutan personal calificado para el puesto requerido 6% está totalmente de acuerdo que es excelente el proceso de reclutamiento de personal. La gran mayoría considera que es factible como la empresa recluta su personal puesto que son la mayoría personas recomendadas por personal que labora en la empresa y conocen como es el trabajo y rendimiento del empleado.

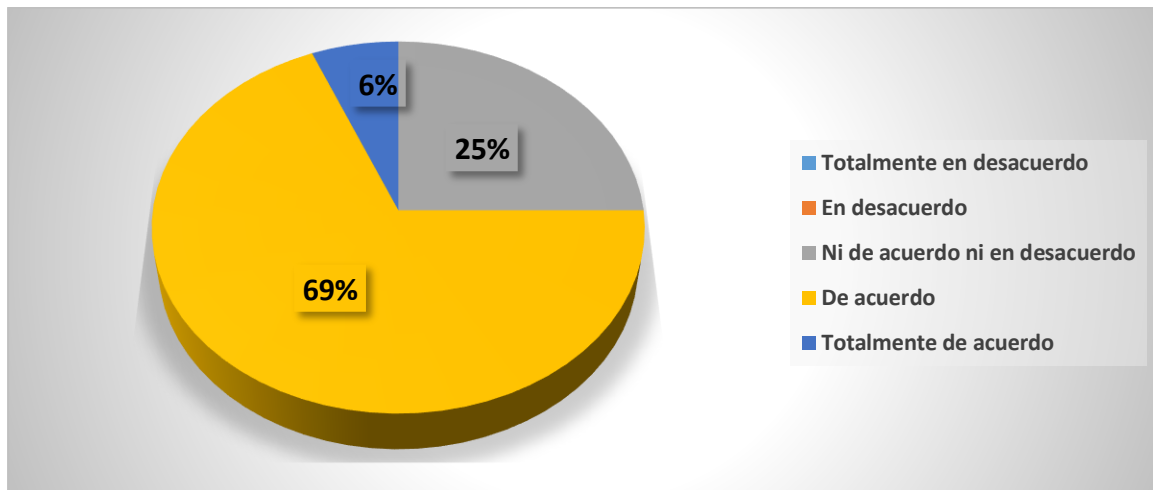
TABLA N° 16 ¿Considera adecuadas las condiciones físicas en la empresa?

Condiciones Físicas	n°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	25%
De acuerdo	11	68.75%
Totalmente de acuerdo	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 16



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 16.

De acuerdo a la información obtenida, el 69 % de encuestados está conforme con el trato en su área de trabajo. Un buen trato garantiza mejores resultados, es por ello que la empresa se preocupa de estar al pendiente de lo que sucede en cada área de que los trabajadores no sean maltratados físicamente por algún supervisor o jefe de área.

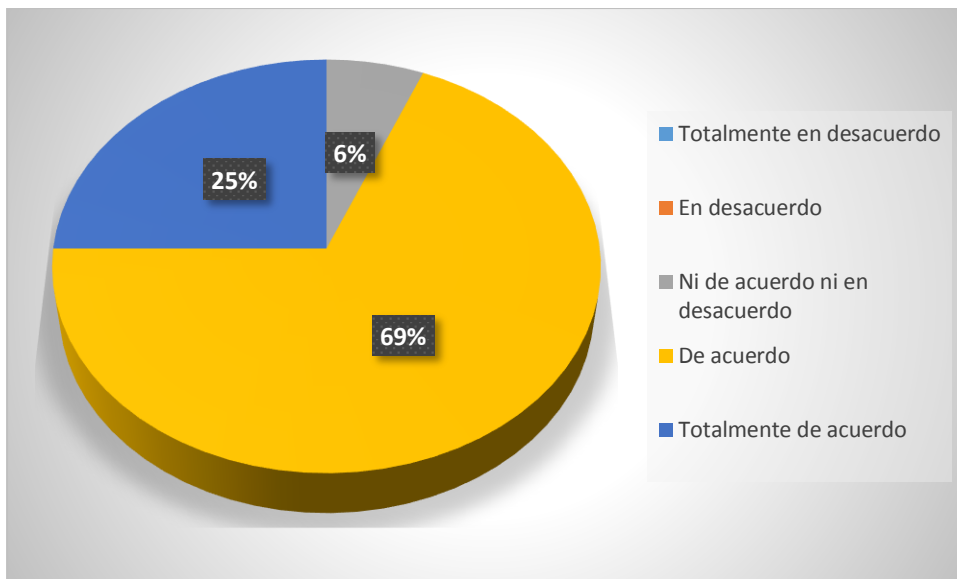
TABLA N° 17 ¿Considera adecuadas las condiciones psicológicas que reciben los trabajadores en la empresa?

Condiciones Psicológicas	n°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6.25%
De acuerdo	11	68.75%
Totalmente de acuerdo	4	25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 17



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 17.

De los encuestados el 69% afirma que las condiciones psicológicas en su lugar de trabajo son adecuadas, prestando un buen clima laboral entre trabajadores y jefe.

El 25% reafirma que está totalmente de acuerdo con las condiciones psicológicas que les permite realizar un trabajo en equipo.

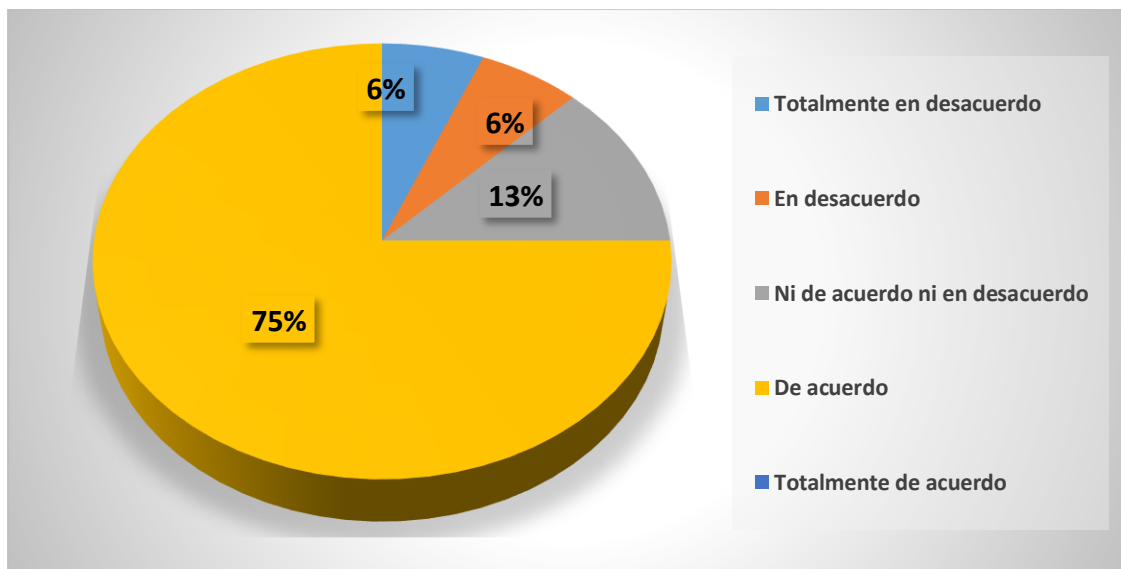
TABLA N° 18 ¿Cree usted que, los colaboradores cuentan con las capacidades necesarias para conseguir los objetivos de la empresa?

Capacidades y Habilidades	n°	%
Totalmente en desacuerdo	1	6.25%
En desacuerdo	1	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	12.50%
De acuerdo	12	75%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 18



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 18.

El 75% de encuestados aseguran que si cuentan con las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos de la empresa, pues dijeron que en la empresa existe colaboración y participación entre todos ellos, tiene bien claro que la colaboración, participación y trabajo en equipo son piezas claves en el logro de objetivos empresariales.

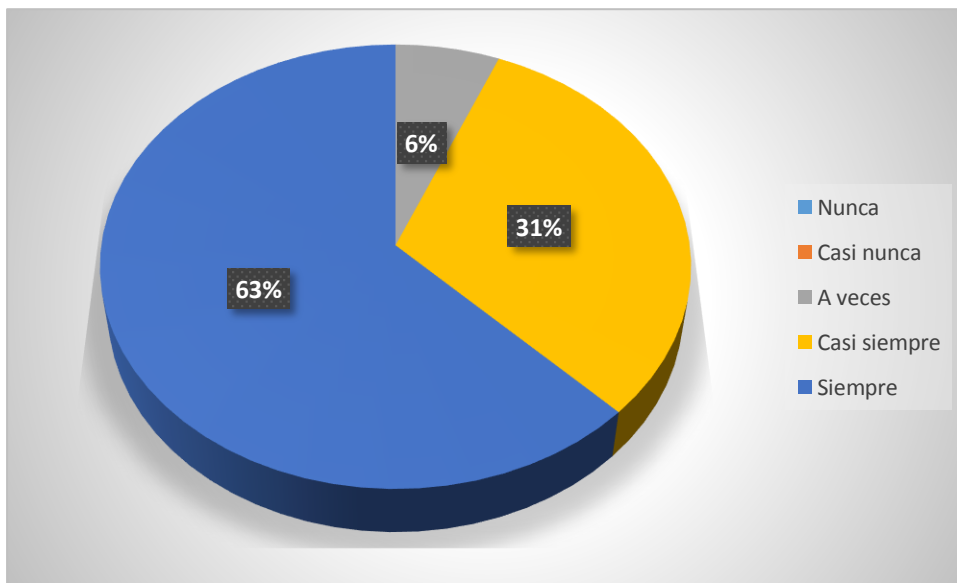
TABLA N° 19 ¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?

Beneficio con Compañeros	n°	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	6.25%
Casi siempre	5	31.25%
Siempre	10	62.50%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 19



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 19.

El 63% de encuestados dijo que existe colaboración y participación en su área. Que están para aprehender y compartir conocimientos con los compañeros de trabajo pues así te tendrán mejores resultados.

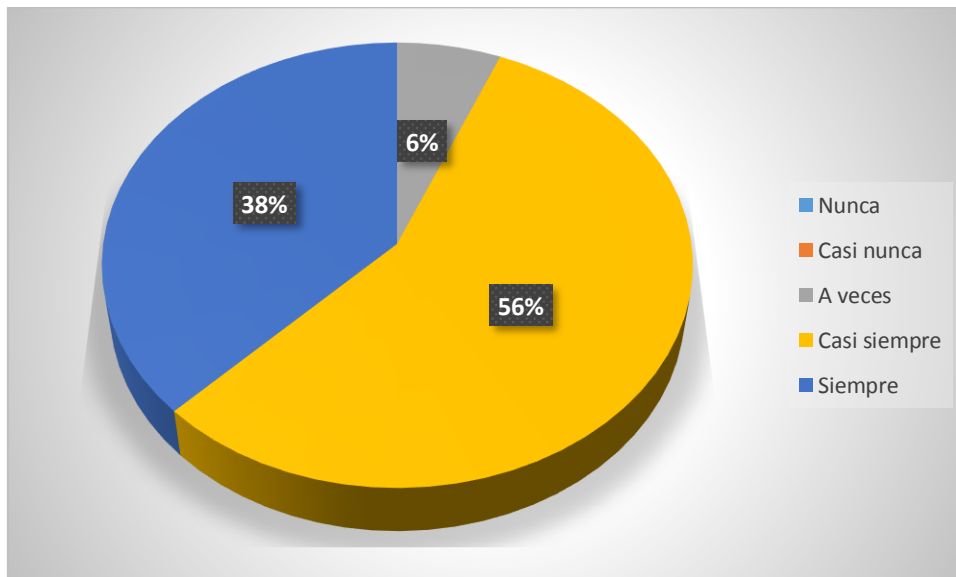
TABLA N° 20. ¿Cumple con los horarios de trabajo establecidos por la empresa?

Nivel de Aceptación	n°	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	6.25%
A veces	0	0%
Casi siempre	9	56.25%
Siempre	6	37.50%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 20



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 20.

El 56% de encuestados afirman que son puntuales en su centro de trabajo, despertando así el compromiso de empleador y empleado en la empresa. Mientras que el 38% lo reafirma que siempre son es puntual en su trabajo.

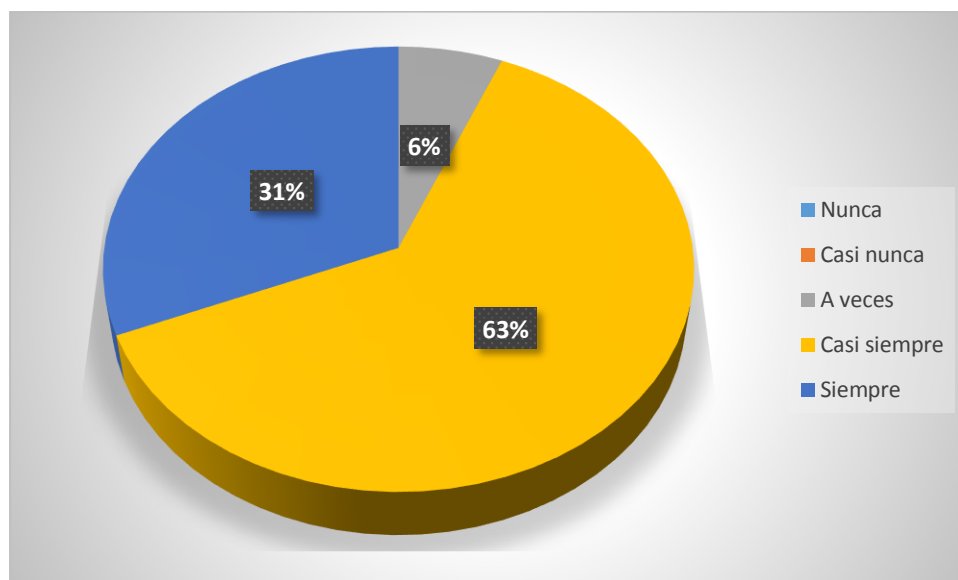
TABLA N° 21. ¿Cumple con su jornada de trabajo?

Nivel de Aceptación	n°	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	1	6.25%
Casi siempre	10	62.50%
Siempre	5	31.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 22



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 21.

Un 63% de trabajadores confirman que cumplen con su jornada de trabajo designado por el inmediato superior, entregando a la hora y cantidad designada.

El 31% suele a demorar más generando a los demás compañeros que ya terminaron, una solidaridad de ayuda mutua entre compañeros, a veces este tipo de jornada contrae sus pos y contra recargando de trabajo a los que terminaron su jornada antes.

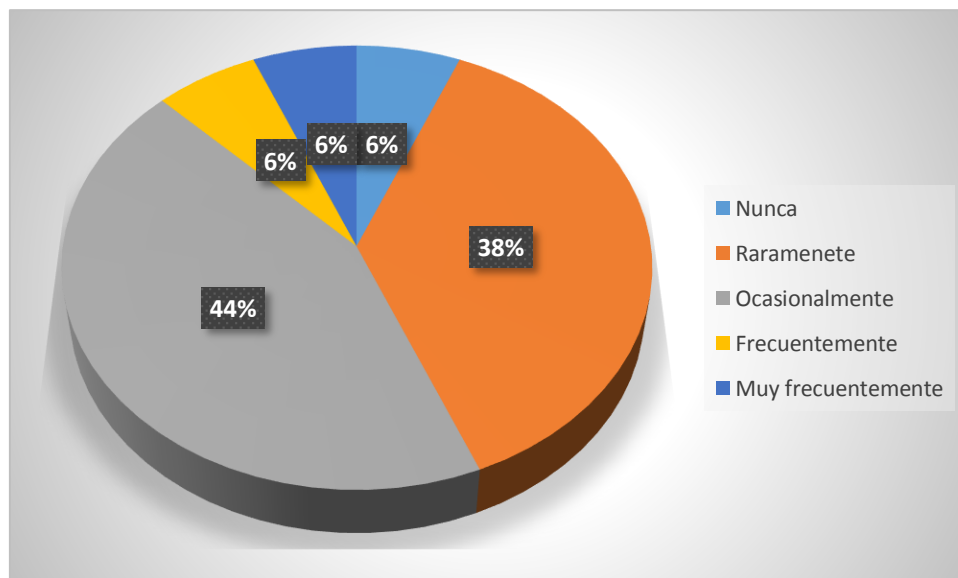
TABLA N° 22 ¿Con que frecuencia la empresa brinda capacitación para mejorar su desempeño en su trabajo?

Brinda Capacitación	n°	%
Nunca	1	6.25%
Raramente	6	37.50%
Ocasionalmente	7	43.75%
Frecuentemente	1	6.25%
Muy frecuentemente	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 22



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 22.

El 44% opina que ocasionalmente, la empresa capacita a su personal 38% manifiesta que raramente recibe capacitaciones, el 6% esta total mente de acuerdo que muy frecuentemente la empresa capacita al personal, el 6% opina que la empresa nunca le ha brindado capacitación alguna y el 6% está totalmente en desacuerdo que la empresa capacite. Esto demuestra que la empresa no realiza una capacitación constante. Por lo que debería de implementar talleres de capacitación para mantener actualizado y dinamizado al personal.

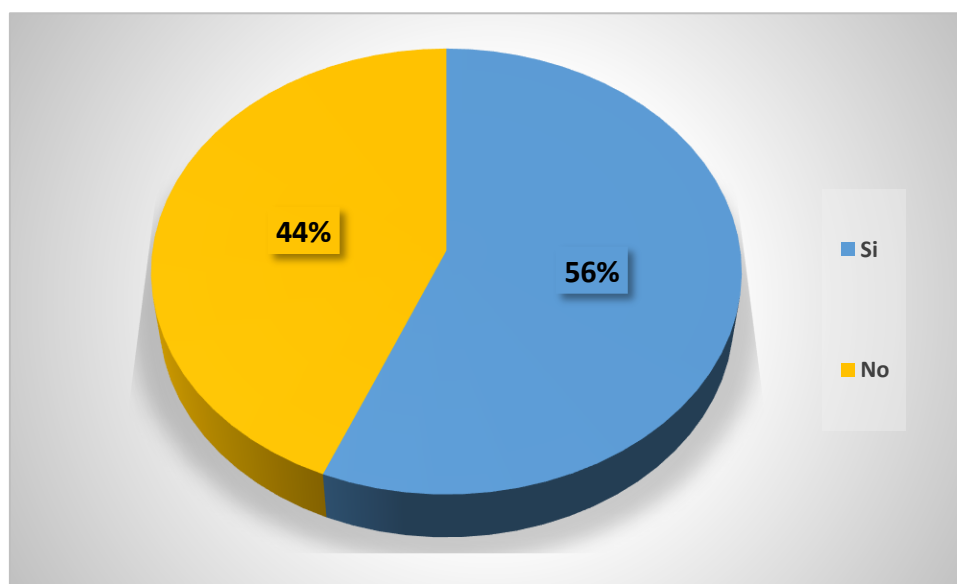
TABLA N° 23 ¿Recibe por parte de la empresa beneficios sociales?

Beneficios Sociales	n°	%
Si	9	56.25%
No	7	43.75%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017.

GRAFICO N° 23



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 23.

El 56% de los colaboradores afirma que si reciben beneficios sociales por parte de la empresa (Gratificaciones, seguros, entre otros). Mientras que el 44% dicen que no porque hasta el momento no se dio a conocer por parte de la empresa sus beneficios por motivos que son nuevos colaboradores y por falta de información de los mismos.

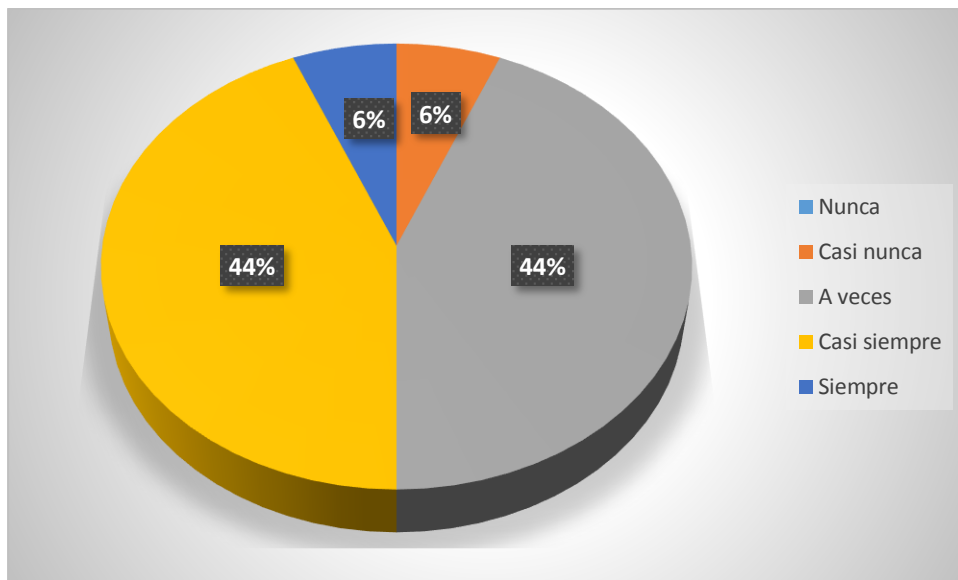
TABLA N° 24 ¿En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad?

Inmediato Superior	n°	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	6.25%
A veces	7	43.75%
Casi siempre	7	43.75%
Siempre	1	6.25%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 24



Elaboración: Los Autores

Fuente: Cuadro n° 24

El 44% está de acuerdo en asumir responsabilidades des del jefe, el 6% está totalmente de acuerdo que siempre está dispuesto en asumir el cargo del jefe inmediato. Ya que llevan un tiempo trabajando en la empresa y saben bien como es el manejo de las actividades del área de trabajo; mientras que el otro porcentaje no está de acurdo o no sabe ni opina pues porque son personal nuevo y piensan que no están capacitados para desarrollar dicha acción.

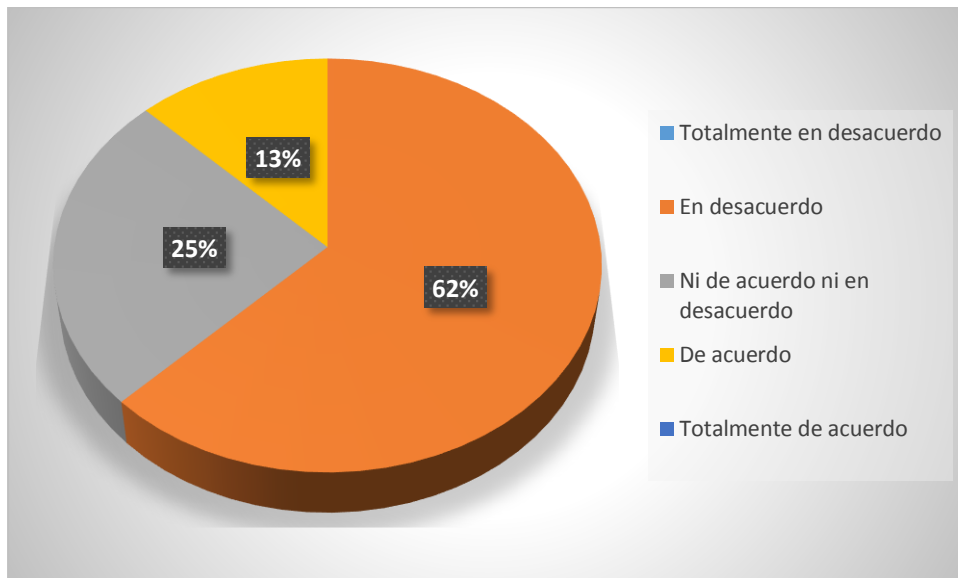
TABLA N° 25 ¿cree usted que en la empresa exista estabilidad laboral?

Estabilidad Laboral	n°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	62.50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	25.0%
De acuerdo	2	12.50%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 25



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 25.

El 13% de los colaboradores mencionan que tienen una estabilidad laboral, en su mayoría es personal antiguo que lleva laborando años en la empresa. Mientras que el 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a su estabilidad laboral y el 62% están en desacuerdo por motivos que son nuevos y al mismo tiempo consideran que nadie tiene un puesto de trabajo asegurado.

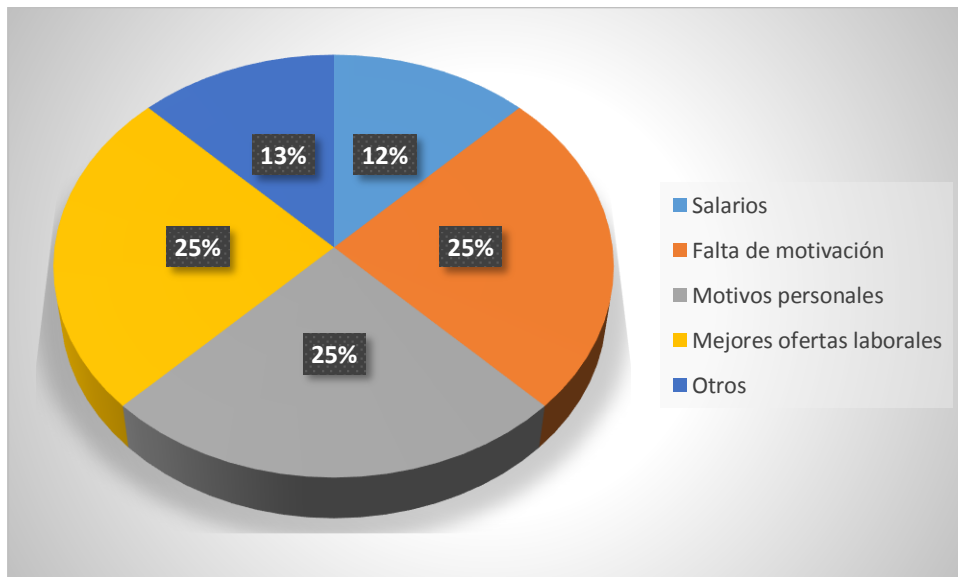
TABLA N° 26. ¿Cuáles serían los motivos por los cuales usted renunciaría a la empresa?

Motivos de Renuncia	n°	%
Salarios	2	12.5%
Falta de motivación	4	25%
Motivos personales	4	25%
Mejores ofertas laborales	4	25%
Otros	2	12.5%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 26



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 26.

De los encuestados podemos observar que con un 25% hay 3 motivos principales por los cuales el personal dejaría de laborar para la empresa y estos son principalmente: por falta de motivación, por motivos personales y porque probablemente sean tentados por mejores ofertas laborales y en una minoría también consideran que salarios bajos también podría ser el causante de la renuncia de los colaboradores.

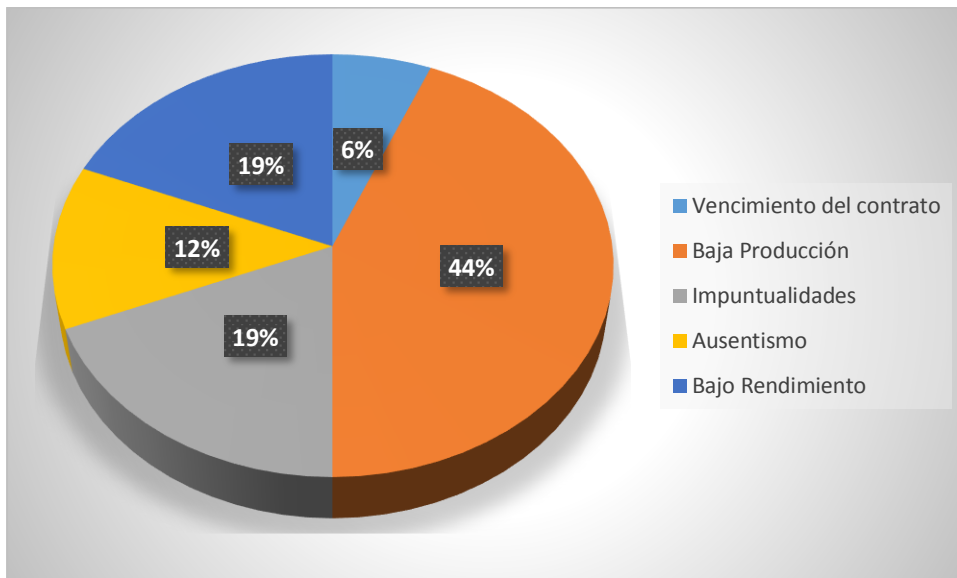
TABLA N° 27 ¿Cuáles serían los motivos por el cual la empresa interrumpiría su vínculo laboral con usted?

Interrupción de vínculo laboral	n°	%
Vencimiento del contrato	1	6.25%
Baja Producción	7	43.75%
Impuntualidades	3	18.750%
Ausentismo	2	12.50%
Bajo Rendimiento	3	18.75%
TOTAL	16	100%

Elaboración: Los Autores

Fuente: Encuesta – Junio 2017

GRAFICO N° 27



Elaboración: Los Autores

Fuente: Tabla N° 27.

La mayoría de encuestados consideran que el motivo por el cual la empresa interrumpiría su vínculo laboral con el trabajador, sería por baja producción; esto representa un 44%. Mientras que el 19% consideran que es por impuntualidad y un bajo rendimiento, debido a que toda organización requiere tener un personal comprometido con la empresa.

TABLA: 29. Reporte de producción por docena en el año 2014.

REPORTE DE PRODUCCION POR DOCENAS 2014													
PEDIDOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
POLOS	8	12	15	17	20	30	40	55	55	8	6	8	274
JUEGOS DEPORTIVOS	5	15	10	12	12	10	10	12	10	7	8	6	117
CASACAS	2	8	10	7	5	2	3	2	2	3	2	2	48
BUZO Y CASACA	4	15	20	15	10	11	8	4	3	2	3	4	99
UNIFORMES		10	15	1	3	2			2		2		35
TOTAL	19	60	70	52	50	55	61	73	72	20	21	20	573

Fuente: Elaboración propia. (Reporte de pedidos de la empresa).

TABLA: 30. Reporte de producción por docena en el año 2015.

REPORTE DE PRODUCCION POR DOCENAS 2015													
PEDIDOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
POLOS	8	12	15	11	12	9	8	12	15	8	13	12	135
JUEGOS DEPORTIVOS	5	13	10	12	12	10	10	12	10	7	18	15	134
CASACAS	2	10	7	9	5	2	2	5	2	3	8	7	62
BUZO Y CASACA	4	8	15	12	13	10	4	6	5	4	11	10	102
UNIFORMES		10	13	1	3	4			2		10	4	47
TOTAL	19	53	60	45	45	35	24	35	34	22	60	48	480

Fuente: Elaboración propia. (Reporte de pedidos de la empresa).

TABLA: 31. Numero de Operarios durante el año 2014

NUMERO DE OPERARIOS - PERIODO 2014												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
COLABORADORES	10	14	16	15	15	15	16	16	16	16	14	10

Fuente: Elaboración propia. (Cuaderno de asistencia del personal)

TABLA: 32. Numero de Operarios durante el año 2015

NUMERO DE OPERARIOS - PERIODO 2015												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
COLABORADORES	10	16	16	14	12	12	12	14	14	14	16	16

Fuente: Elaboración propia. (Cuaderno de asistencia del personal)

V. DISCUSION DE RESULTADOS.

La rotación de personal es un problema constante que se ve hoy en día en las empresas, por ello éstas deben buscar formas de retener su personal para que de alguna manera no la perjudiquen. Una de ellas es lograr la satisfacción del personal con su trabajo y con la organización a la que pertenece, para que estén contentos y motivados y eso se logra haciéndolos sentir parte el éxito de la empresa y siendo justos con el pago de acuerdo al mercado laboral.

La encuesta anónima que se ha aplicó a los trabajadores de Confecciones Rosita tuvo como objetivo las principales causa que dan origen la rotación del personal así mismo el impacto que tendría esto en la productividad de la empresa.

Con relación al objetivo general se ha determinado que la rotación de personal si tiene un impacto significativo en la empresa; coincidiendo con Domínguez (2013) quien llegó a determinar que el grado de rotación de personal de la empresa tiene un impacto significativo en el personal obrero, es decir que la renuncia del trabajador obrero, se ve afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa. Así también Angulo (2003) el cual menciona que la variación significativa de los márgenes de rentabilidad del departamento son debido principalmente a la variación en el porcentaje de rotación de personal.

Con respecto al Segundo objetivo: Identificar las causa que influyen en la rotación de personal analizando el cuadro N° 26 el cual nos arrojó que los principales motivos por el cual se da la rotación de personal son: por falta de motivación, mejores ofertas laborales y por motivos personales.

Mientras que para Pérez (2015), las principales causas de rotación de personal son: horarios de trabajo 49%, seguido de mala remuneración 39% e insatisfacción laboral con 36%, esto es lo que ocasiona un alto índice de rotación de personal.

Asimismo para Rosales (2012), que llegó a determinar que la rotación de personal se da debido a la carga de trabajo y a la falta de motivación para seguir laborando en la empresa con el cual coincidimos en nuestro estudio.

VI. CONCLUSIONES.

- Mediante el análisis de las variables de la empresa Diseños Y Confecciones Rosita E.I.R.L., corroborando nuestra hipótesis. Podemos afirmar que existe una relación inversamente proporcional entre la rotación de personal y la productividad, es decir; si existe una alta rotación de personal el nivel de productividad disminuye; si la rotación de personal es bajo, el nivel de productividad aumenta.
- Por ser una microempresa no cuenta con el área de recursos humanos, por ende no tiene un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal. Para reclutar su personal actualmente la empresa lo hace por recomendación de sus propios trabajadores; que ellos en su mayoría recomiendan familiares, vecinos y amigos.
- La técnica de selección más usada por esta empresa es la entrevista, por cuanto los aspirantes son personas recomendadas, mientras que las otras técnicas son poco usadas.

Así mismo en el cuadro n° 7 se observa que el 38 % de los trabajadores manifiestan que no tiene un contrato de trabajo fijo, esto se debe a que el personal es nuevo y su política de la empresa es que el trabajador firmará contrato al cumplir sus tres meses de prestación de servicio. Porque muchas veces en anteriores oportunidades el trabajador abandona el puesto de trabajo antes del tiempo establecido entre el empleador y empleado, generando gastos para la empresa.

- De acuerdo a los resultados obtenidos se observa en la tabla n° 26 que hay 3 motivos principales por los cuales el personal dejaría de laborar para la empresa y estos son principalmente: por falta de motivación, por motivos personales y porque probablemente sean tentados por mejores ofertas laborales y en una minoría también consideran que salarios bajos también podría ser el causante de la renuncia de los colaboradores. Por estos motivos el personal decide abandonar el trabajo.

- En cuanto para determinar el nivel de productividad de la empresa, en el año 2014 ha producido un total de 573 docenas de uniformes y en el año 2015 disminuye a una cantidad de 480 docenas. el nivel de productividad en el año 2015 fue bajo y alto en el año 2014 que había aumentado por la campaña política del periodo 2015 – 2018. Aumentando la cantidad de pedidos y por ende se tenía que contratar más personal para cumplir con la cantidad demandada. En el año 2015 como observamos en el cuadro n ° 32 la empresa en los meses de abril – octubre se vio afectada por la reducción de su personal y esto ocasionó el incumplimiento de entrega de pedidos durante los plazos establecidos, originando una baja productividad a la empresa.

VII. RECOMENDACIONES.

- La primera recomendación sería que la empresa diseñe y confiese rosita E.I.R.L, Implemente políticas de retención de personal como: salarios justos, capacitaciones, trabajador del mes, bonos por producción, propiciar un buen clima laboral, erradicar el estancamiento laboral, cultivar la comunicación e instaurar sistemas de incentivos personalizados.
- Para el proceso de reclutamiento la empresa debe hacer convocatorias, a través de afiches, redes sociales entre otros. Porque de lo contrario el personal que es recomendado por los colaboradores de la empresa y muchas veces los trabajadores no cuentan con los conocimientos ni la experiencia necesaria. A si mismo implementar un modelo de reclutamiento y selección de personal para desarrollar de una manera eficiente el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal logrando captar al candidato con cualidades idóneas para el puesto de trabajo.
- Para mejorar la productividad proponemos hacer una retroalimentación de las funciones, para luego obtener metas cuantificables a corto plazo, los cuales permitan medir constantemente la productividad y mejorar los puntos clave como liderazgo y trabajo en equipo con la finalidad de que el nivel de productividad aumente.
- La empresa tiene que emplear nuevas estrategias de marketing e innovar en sus productos para aumentar su cartera de clientes y tener una mejor productividad, generando más puestos de empleo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Angulo, R. (2007) “*Impacto De La Rotación De Personal En La Rentabilidad Financiera De Un Área De Trabajo Dentro De Una Empresa*”, (para obtener la maestría en administración) Universidad Autónoma De Queretano – México.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *La Gestión del Talento Humano*. 4º edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7º Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Dolan, L. Simon; Valle Cabrera, Ramon; Jackson, Susan E. y Schuler, Randall. (2003) “*la gestión de los recursos humanos*” 2ª edición. España : Mc Graw Hill Interamericana de España s.a.u.
- Dominguez, R. y Sanchez, M. (2013) “*Relación Entre La Rotación De Personal Y La Productividad Y Rentabilidad De La Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013*” (Tesis para obtener el grado de licenciados en administración), universidad privada Antenor Orrego – Trujillo.
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Perú: Obtenido el 02-08-2013.

- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), *Administración de producción y operaciones*. México International Thomson Editores.
- Herrera, H. (2008). *Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio*. Tesis de licenciatura. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México. Obtenido el 02-08-2013.
- Kootz, H, y Weihrich, H. (2004) *Administración* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill. México: Editorial Mc Graw Hell.
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala*. Tesis de Maestría. Universidad Panamericana. Guatemala. Obtenido el 24-05-2012.
- Pérez, A. y Franklin, I (2013) “*Propuesta Para Reducir La Rotación De Personal En La Distribuidora De Productos Coca-Cola De La Ciudad De Chiclayo*.” (Tesis para obtener el grado de licenciado en administración), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo.
- Rosales, L. (2012) “*Rotación de personal y su impacto en el servicio de atención al cliente en la empresa bambos Trujillo*.” (Tesis para obtener el grado de licenciada en administración), universidad nacional de Trujillo.
- Robbins, S. y Coulter, M (2005) *Administración* 8ª. Edición. México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
- Sampieri, H. y Fernández. (2014) *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana editores S.A de C.V.

https://www.haygroup.com/downloads/es/16_compromiso_art84.pdf(23/03/20).

IX. ANEXOS.

Anexo n° 1: Encuesta.



ENCUESTA N° _____

Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Diseños Y Confecciones Rosita E.I.R.L.

Objetivo:

La presente encuesta tiene como objetivo identificar cual es el impacto de la rotación del personal en la productividad de la empresa Diseños y confecciones Rosita E.I.R.L

Instrucciones:

Sea tan amable de leer cuidadosamente las preguntas y marque con una (x) la respuesta que usted considere más adecuada. Toda la información será considerada de carácter estrictamente confidencial. De la veracidad de los datos depende la realización de nuestro trabajo.

I. Datos generales

Puesto del entrevistado: _____ Edad: _____
Sexo: _____ Estado civil: _____ grado de instrucción
_____ Lugar de nacimiento _____ Antigüedad en su
trabajo _____

II. CUESTIONARIO

- 1) ¿Cómo se enteró usted de la oferta laboral para el puesto que ocupa actualmente?
a) amigo b) afiches c) radio d) otros

- 2) ¿Qué tiempo se considera en su contrato de trabajo?
a) 3 meses b) 6 mese c) 1 año d) otros

- 3) ¿Se le realizo alguna charla el primer día de trabajo?
a) Si b) No

- 4) ¿Cómo considera el salario que percibe?
a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo
- 5) ¿El puesto que actualmente desempeña lo hace sentir motivado?
a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
- 6) ¿cree usted que en la empresa existen oportunidades de crecimiento laboral?
a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
- 7) ¿con que frecuencia La empresa le ha otorgado algún reconocimiento/incentivo por el desempeño de sus actividades?
a) Muy frecuente b) frecuentemente c) ocasionalmente d) raramente e) nunca
- 8) ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?
a) Siempre b) casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
- 9) ¿Las instalaciones donde labora son seguras?
a) Si b) no
- 10) ¿En su opinión como califica usted el proceso de selección de personal en la empresa donde Ud. labora?
a) excelente b) bueno c) regular d) malo
- 11) ¿Considera adecuadas las condiciones físicas la empresa?
a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
- 12) ¿Las condiciones psicológicas en la empresa son adecuadas?
a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
- 13) ¿cree usted que, los colaboradores cuentan con las capacidades necesarias para conseguir los objetivos de la empresa?
a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
- 14) ¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?
a) Siempre b) casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
- 15) ¿Cumple con los horarios de trabajo establecidos por la empresa?
a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

16) ¿Cumple con su jornada de trabajo?

- a) Siempre b) casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca

15) ¿con que frecuencia la empresa brinda capacitación para mejorar su desempeño en su trabajo?

- 16) a) Muy frecuente b) frecuentemente c) ocasionalmente d) raramente e) nunca

17) ¿Recibe por parte de la empresa beneficios sociales?

- a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

18) ¿En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad?

- a) Siempre b) casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca

19) ¿cree usted que en la empresa exista estabilidad laboral?

- a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

20) ¿Cuáles serían los motivos por los cuales usted renunciaría a la empresa?

- a) Salario b) Falta de motivación
c) Motivos personales d) Mejores ofertas laborales e) Otros

21) ¿Cuáles serían los motivos por el cual la empresa interrumpiría su vínculo laboral con usted?

- a) Por ausentismo b) Baja producción
c) Bajo rendimiento d) Vencimiento del contrato e) Otros

¡Gracias por su colaboración!

