



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Pinedo Rodríguez, Madeleyne Mabel

ASESORES:

Dra. Calvinapon Alva, Flor Alicia
MBA. Ramírez Salinas, Luis Enrique

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2016

Página del Jurado

Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva

Presidente

Mg. Luz Alicia Baltodano Nontol

Secretaria

Mg. Nancy Deifilia Aguilar Aragón

Vocal

Dedicatoria

A Dios por permitirme gozar de las cosas buenas de la vida y así poder continuar con mis estudios brindándome fortaleza y seguridad conmigo misma para terminar mi carrera y poder decir soy feliz porque alcance el éxito.

A mis padres Mercedes Pinedo Cueva y Rosa Rodríguez Rojas quien me han brindado su apoyo incondicional, a pesar de las dificultades que se presentaron, siempre estuvieron ahí para inculcarme buenos valores y formarme adecuadamente para poder cumplir mis sueños.

A mi tía Julia Rodríguez Rojas por brindarme su apoyo siempre, por confiar en mí sin importar las caídas, ella siempre ahí diciéndome que si puedo que soy capaz y que debo ser perseverante siempre.

Declaratoria de autenticidad


Yo, Madeleyne Mabel Pinedo Rodríguez, con DNI N° 45455210, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Así mismo autorizo a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación si lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre de 2016



Madeleyne Mabel Pinedo Rodríguez
DNI: 45455210

Agradecimiento

A Dios por guiarme cada pasó de mi vida, gracias por hacer realidad este sueño y agradecer a toda mi familia por el apoyo incondicional de siempre, para llevar a cabo mi meta de ser una gran profesional.

A la Universidad César Vallejo y la Escuela de Administración por darme la oportunidad de estudiar y convertirme en profesional.

Debo agradecer de manera especial y sincera a mis hermanos que siempre me brindaron su apoyo para terminar mi carrera profesional.

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016” con el objetivo general de determinar la relación que existe entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación en la empresa Consorcio Wanderson SAC, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Declaratoria de autenticidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN	1
Introducción.....	2
1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	4
1.4. Formulación del problema.....	11
1.5. Justificación del estudio	11
1.6. Hipótesis.	12
1.7. Objetivos.	12
MÉTODO.....	13
Método	14
2.1. Tipo de investigación.....	14
2.2. Diseño de investigación	14
2.3. Variables, operacionalización.....	14
2.4. Población y muestra.....	16
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16

2.6. Método de análisis de datos.....	17
2.7. Aspectos éticos	18
RESULTADOS	19
Resultados	20
DISCUSIÓN	28
Discusión.....	29
CONCLUSIÓN	31
Conclusión.....	¡Error! Marcador no definido.
RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
Recomendaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	36
BIBLIOGRAFICAS.....	36
Referencias bibliográficas	37
ANEXOS.....	40

Resumen

En este trabajo se analizó la relación de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal de la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo 2016, investigación correlacional con enfoque cuantitativo, no experimental, se utilizó la técnica de encuestas para obtener la información correspondiente y poder desarrollar los objetivos, como objetivo general se planteó determinar la relación entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016. Para ello se empleó dos cuestionarios estructurados y validados, los instrumentos fueron aplicados a 70 colaboradores. Las prácticas de administración de recursos humanos fue medida en cuatro dimensiones, según Moreno (2009), así mismo las intenciones de rotación fue medida por cuatro dimensiones propuesto por la autora Torres (2016). Concluyen que existe una relación inversa, de grado medio considerable y altamente significativa ($p < .01$) entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación, detallando que a más desarrollo de prácticas de administración de recursos humanos es menor las intenciones de rotación.

Palabras clave: Prácticas, administración, recursos humanos, intenciones, rotación.

Abstract

In this paper we analyzed the relationship of human resources management practices and the intentions of staff turnover of the company Consorcio Wanderson SAC - Trujillo 2016, correlational research with a quantitative, non - experimental approach, the survey technique was used to obtain the. The objective was to determine the relationship between human resources management practices and the intentions of staff turnover in the company Consorcio Wanderson SAC - Trujillo, 2016. Two structured questionnaires were used for this purpose. Validated, the instruments were applied to 70 employees. Human resource management practices were measured in four dimensions, according to Moreno (2009), and four dimensions proposed by the author Torres (2016) measured the intentions of rotation. They conclude that there is an inverse relationship, of a significant and highly significant mean degree ($p < .01$) between human resources management practices and rotation intentions, detailing that the further development of human resources management practices is less intentional of rotation.

Key words: Practices, administration, human resources, intentions, rotation.

INTRODUCCIÓN

Introducción

1.1. Realidad problemática.

Según la entrevista efectuada al Sr. Walter Pino Mendieta, gerente general de la empresa (Consortio Wanderson SAC), dedicada al rubro en el sector de alquiler, arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipos y bienes tangibles, Consortio Wanderson SAC es ejecutor de obras, extracción de piedra, arena y gravilla y proveedor de servicios (alquiler de equipos de maquinaria pesada), conocedor de la situación de la empresa en la cual se realizó el estudio, nos definió los siguientes problemas: Rotación de personal, gestión de inventarios de materiales, la reputación de la empresa, el uso de equipos de protección de personal para evitar accidentes.

La entrevista al Sr. Walter Pino nos permitió tener información clara y precisa, la cual nos detalló de la siguiente manera: Que por ser una empresa en proceso de crecimiento y posicionamiento de mercado no cuentan con algunos procesos administrativos ya que el personal no dura más de seis meses en la empresa, por ello hay algunas deficiencias, por ejemplo, el alto nivel de rotación de personal, debido a que no cuentan con un proceso de selección de personal idóneo ocasiona que el porcentaje sea alto y afecte negativamente a la empresa en mención.

La investigación se enfocará en la relación existente entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consortio Wanderson SAC – Trujillo, 2016. Asimismo, la empresa cuenta con personal administrativo y operativo de acuerdo al nivel de producción y/o ocupación de la empresa.

Es importante reconocer actualmente que las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal son temas abordados por muchos especialistas, debido a la enorme importancia que estos aspectos representa para la organización.

1.2. Trabajos previos

(Torres, 2016), en su estudio “Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero”.

Se efectuó una investigación a una empresa peruana del rubro hotelero uno de los giros más rentables del Perú, con el objetivo de identificar la estructura factorial de la intención de rotación en una empresa del rubro hotelero, utilizando como metodología cuestionarios en escala de Likert, aplicaron una muestra compuesta por 61 participantes para la fase cualitativa y 121 participantes para la fase cuantitativa, el análisis factorial exploratorio encontró cuatro factores: factores organizacionales, factores de ambiente de trabajo, factores de contenido de trabajo y factores personales llegando a una conclusión que existe una confiabilidad e interpretación psicológica de los mismos, se obtuvo una solución de cuatro factores que explican el 51.49 % de la varianza.(pp.7-11).

(Juhdi, Pa'wan y Hansaram, 2013), en su estudio “prácticas de recursos humanos y la intención rotación: las funciones mediadoras de compromiso con la organización y el compromiso de la organización en una región seleccionada en Malasia”

Este estudio examinó los efectos mediadores del compromiso organizacional (CO) y el compromiso organizacional (EO) en la relación entre los recursos humanos (HR) prácticas (gestión de carrera, evaluación de desempeño, compensación, persona - Ajuste de empleo y control de trabajo) y la intención de abandonar la empresa. Un total de 457 empleados que trabajan en diferentes sectores en una región seleccionada en Malasia participaron en este estudio. Se encontró que todas las variables utilizadas para medir las prácticas de recursos humanos tienen efectos significativos sobre OC y OE. Sin embargo, los análisis de regresión múltiple indicaron que la gestión de la carrera y el control de trabajos no tuvieron ninguna influencia en la intención de salir de la empresa. OC y OE se descubrieron para dar efectos de mediación parciales sobre la relación entre las prácticas de recursos humanos y la intención de salir de la empresa (p.3002).

(Altarawneh y Al-Kilani, 2012), efectuaron una investigación:

Con el objetivo de examinar el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) en las intenciones de rotación de personal, utilizando como metodología un cuestionario estructurado auto administrada a una muestra de 250 empleados de manera directa cuyos resultados arrojaron el nivel de inversión de las prácticas de gestión de recursos humanos en los hoteles encuestados, este estudio pueda ayudar a los gerentes en la planificación y ejecución de algunas actividades de gestión de recursos humanos, en los hoteles encuestados se debe prestar atención al rendimiento planes de gestión de evaluación y promoción de incentivos (pp.46 - 50).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Prácticas de Administración de recursos humanos.

Definiciones.

“Las prácticas de recursos humanos desempeñan un papel muy importante en la participación con los empleados. En su revisión de la literatura más allá de factores se relacionan con la organización y el empleador preferido” (Lockwood, 2007, p.6).

“Las prácticas de recursos humanos son funciones administrativas dedicadas de la adquisición, organización, mantenimiento y desarrollo de los trabajadores. Así mismo los directores de personas están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento” (Chiavenato, 2009, p.6).

“La gestión de recursos humanos se enfoca hacia las sociedades del conocimiento, la internacionalización, la globalización y la regionalización, estos factores están presentes en las empresas ya que la dinámica de los recursos humanos ha evolucionado hasta convertirse en el capital más valioso de todas” (Werther y Davis, 2008, p.30).

Dimensiones.

Las prácticas de recursos humanos es un alto rendimiento que invierte en la mejora de la capacidad de servicio a través de políticas de selección, prácticas de formación, evaluación de la actuación integrada, recompensas competitivas y capacitar a los empleados en la toma de decisiones, lo que proporcionaría suficiente apoyo a las intenciones de los empleados de rotación; se consideran seis prácticas de recursos humanos.

Son reclutamiento y selección, formación, funcionamiento, evaluación y compensación. Prácticas de recursos humanos desempeñan un papel vital en la señalización del mensaje en función de la configuración de la relación de trabajo. Por lo tanto, hemos propuesto un modelo destinado a estudiar la relación entre las prácticas de recursos humanos, la identidad de la organización y las intenciones de la rotación de personal (Budhwar y Debrah, 2009, pp.197-218).

Las prácticas de la administración de recursos humanos y las políticas necesarias para dirigir los asuntos de las relaciones personales gerenciales: Se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro, con ética y trato justo para los empleados de la organización. Las políticas son las siguientes: Elaborar los análisis de puestos, reclutar a los candidatos para cada puesto, seleccionar a los candidatos, usar programas de inducción y capacitación para los colaboradores, evaluar desempeño, gestionar sueldos y salarios, otorgar incentivos, asesorar, desarrollar y capacitar a los colaboradores, promover el compromiso entre los colaboradores, trabajo seguro y la salud ocupacional, las relaciones laborales y las quejas (Dessler y Varela, 2011, pp.2-3).

La administración de recursos humanos consta de los siguientes procesos: Los procesos de provisión se relacionan con las personas en la organización, estos son responsables de los recursos humanos y conocen las actividades de investigación de mercado, reclutamiento, selección de personal, provisión de tareas organizacionales. Se trata de abastecer a la organización del talento humano necesario para su funcionamiento. (Chiavenato, 2011, p.112).

Los procesos de organización de recursos humanos abarcan la integración a la organización, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el cargo.

Los procesos de provisión de personal se encargan de obtener en el mercado a las personas necesarias, colocarlas e integrarlas a la organización para que esta pueda garantizar su continuidad o desempeño. Esto significa que, una vez reclutadas y seleccionadas, hay que integrarlas, colocarlas en sus puestos y evaluar su desempeño. (Chiavenato, 2011, p.166).

Los recursos humanos, una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización. El mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, y de higiene y seguridad en el trabajo. (Chiavenato, 2011, p.228).

Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal. En las empresas, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su increíble potencial de desarrollo. Las personas tienen una enorme capacidad de aprender (Chiavenato, 2011, p.238).

Como se mide la variable.

“En su estudio indica que ha usado una versión de autoevaluación de 30 ítems administrados por los supervisores y gerentes para informar sobre las prácticas de gestión de recursos humanos de las organizaciones” (Delaney y Huselid, 1995, p.67).

“En total ocho prácticas de administración de recursos humanos se midieron en una escala binomial” (Alleyne, Doherty y Greenidge, 2016, p.51).

“En el desarrollo de su investigación utilizó un cuestionario en escala de Likert para evaluar las prácticas de administración de recursos humanos” (Moreno, 2009, p.408).

1.3.2. Intenciones de rotación de personal.

Definiciones.

El fenómeno de rotación puede ser definido como “el total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización. Es decir una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en el periodo determinado” (Reyes, 2005, p.163).

La intención de rotación es el ingreso y el egreso de trabajadores en la empresa. Cuando el porcentaje es muy elevado es considerado como la presencia de problemas en la empresa; se toma en cuenta que la empresa ha generado gastos en las actividades de recursos humanos para atraer, seleccionar y capacitar al personal que se va a contratar, considerando que el índice de rotación elevado es muy costoso para la empresa (Arias, 1990, p.410).

La rotación voluntaria es precedida por una intención, la cual se entiende como la pretensión o idea que tiene un colaborador de renunciar voluntariamente a una organización”. Dicha intención refleja una orientación cognitiva hacia la separación de la organización, la cual determina la decisión final por permanecer o renunciar. En otras palabras, el trabajador que ha renunciado, lo ha hecho porque tuvo la intención de separarse, así lo decidió y voluntariamente realizó lo propio para terminar su relación laboral (Porter y Steers, 1973, p.80).

Dimensiones.

Los factores de intención de rotación laboral podrían ser generalizables a otros sectores económicos, existen diversos factores, los cuales fueron denominados: factores organizacionales, factores del ambiente de trabajo, factores del contenido de trabajo y factores personales” (Porter y Steers, 1973, p.151).

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, los fenómenos localizados son: Interna o externa en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Dentro de los fenómenos externos podemos citar la

situación de oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo. Dentro de los fenómenos internos que ocurren en la organización podemos citar: La política salarial y los beneficios de la organización, la insatisfacción laboral, las bajas sociales, biológicas o por motivos personales, la política de reclutamiento y selección de recursos humanos, la cultura organizacional dentro de la organización y por último los criterios y programas de entrenamiento (Millán, 2006, p.27).

Las causas de rotación de personal son las siguientes, causas de rotación forzosa y causas de rotación voluntaria, cabe mencionar:

Por muerte.- Al morir un trabajador, normalmente hay que sustituirlo por otro.

Por jubilación.- Las empresas tienen ciertos planes que permiten y/o obligan a los trabajadores a salir de la empresa cuando han cumplido una determinada edad.

Por incapacidad.- El trabajador que se incapacite para poder seguir trabajando, debe ser sustituido por otro.

Por enfermedad.- Hay ocasiones en que aunque no se trate precisamente de la incapacidad en términos de ley, o enfermedades crónicas que obligan a dejar el puesto.

Entre las causas de rotación que dependen del trabajador, podemos señalar:

Por renuncia del trabajador. Debe investigarse cuál es la causa de su renuncia. Estas son: búsqueda de mejores salarios, trato inadecuado por el jefe, ausencia de todo ascenso en el tiempo considerable, tipo de trabajo no satisfactorio, condiciones de trabajo inadecuadas.

Por despido.- Cuando exista la razón que justifique el término del contrato.

Por mala selección.- Cuando la selección de personal se ha hecho inadecuadamente, habrá razones de descontento para él y la empresa.

Por razones personales o familiares.- Muchas veces no se puede señalar una causa de descontento del trabajador con su puesto.

Por inestabilidad natural: Existe colaboradores que por motivos sociológicos, psicológicos o de educación, varias ocasiones no adquieren estabilidad en una organización, siempre están cambiando de empresa (Reyes, 2001, pp.163-166).

Las causas de la rotación laboral en las empresas en los últimos años se relaciona con el contenido del trabajo y los sueldos, el trabajador busca una solución dentro o fuera del lugar donde trabaja, aunque en nuestro país existe un sistema de tarifas que se crean que trabajos iguales obtienen las mismas retribuciones, esta relación puede incumplirse por una serie de beneficios adicionales que pueden determinar varios tipos de trabajos y que sean más ventajosos y atractivos que otros. Otra son las salidas de los trabajadores por las condiciones laborales. Cuando el ambiente laboral donde el trabajador desempeña su labor no es el más adecuado hace que este se sienta insatisfecho y en casos extremos conduce a la rotación laboral. Está enfocada con el sistema de estimulación moral y material en la organización que hace que los trabajadores se desmotiven y decidan salir de la misma. Otro motivo que los trabajadores consideran, es porque el sistema de pago vigente, no corresponde con el esfuerzo realizado y con los resultados obtenidos (Cuesta, 2005, p.48).

Como se mide la variable.

“Para determinar el grado en que los empleados podrían salir voluntariamente de la organización. Se usó una escala de Likert de 5 puntos en que los participantes pueden indicar si están de acuerdo con el comunicado” (Colarelli, 1984, p.67).

“Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario tipo Likert el cual consistió de 10 ítems que fueron medidos en la siguiente escala (Flores, Abreu y Baddy, 2008, pp.65-99).

“En su estudio utilizó una escala de likert para medir las intenciones de rotacion de los trabajadores en el rubro hotelero en un cuestionario de 60 preguntas” (Torres, 2016, pp. 38-39).

1.3.3. Relación de las prácticas de administración de recursos humanos y la rotación de personal.

(Ozolina-Ozola, 2014), en su estudio “El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la rotación de los empleados”.

El objetivo de identificar las prácticas de gestión de recursos humanos que son eficaces para reducir la rotación de personal, utilizando como metodología encuestas de expertos, aplicaron un cuestionario a una muestra de 14 grupos de expertos en recursos humanos y otro a 18 grupos de expertos en campo con menos experiencia en recursos humanos, cuyos resultados arrojaron en la primera encuesta de expertos, la revelación de la difusión insuficiente de las prácticas de gestión de recursos humanos en las organizaciones eficaces de Letonia, tanto en el sector privado y público (pp.23–25).

(Santhanam, Kamalanabhan & Lata, 2014), efectuaron una investigación:

Con el título de “relación entre las prácticas de recursos humanos y la intención de rotación de los empleados”, utilizaron como metodología un cuestionario de preguntas, las cuales fueron entregadas en mano a los gestores de recursos humanos que los distribuyan a los empleados, se sacó una muestra de 294 cuestionarios, los resultados indican que la selección y compensación de las prácticas tienen efectos significativos sobre la intención de la rotación de personal moderados de identificación de organización y la relación entre la selección y la intención de la rotación de personal. La investigación termina con implicaciones para la industria de la hospitalidad y algunas futuras líneas de investigación (pp.76-77).

(Watty-Benjamin & Udechukwu, 2010), efectuaron una investigación:

El propósito fue revisar si sus prácticas de administración de recursos humanos estaban relacionados con el comportamiento de los empleados ciudadanía organizativa y las intenciones a salir, utilizando una metodología de encuestas se aplicaron un cuestionario a una muestra de 500 empleados de manera directa cuyos resultados indican que las prácticas de recursos humanos no predijeron OCB o intermediarios de confianza por lo tanto dieron como resultado final la eliminación de muchos elementos de la gestión de recursos humanos y las escalas de OCB. (pp. 62–63).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016?

1.5. Justificación del estudio

Teniendo en cuenta los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la presente investigación se justifica por lo siguiente:

Conveniencia. La presente investigación servirá para tener un panorama más amplio de las prácticas de administración de recursos humanos y la relación de las intenciones de rotación de personal, ya que es una fuerte debilidad en las empresas en general.

Relevancia social. Los beneficios con la investigación en primera instancia para la empresa, porque les interesa conocer los motivos de las intenciones de rotación de personal, así mismo esta investigación ayudará aplicar otras estrategias dentro de la empresa para minimizar el nivel de rotación de personal.

Implicaciones prácticas. Así mismo, los resultados del estudio ayudarán a encontrar el motivo por el cual hay una alta rotación de personal y de esta manera mejorar evaluando las intenciones de rotación de personal. La investigación se realiza entrevistando a cada uno de los trabajadores por que tiene intenciones de salir de la empresa.

Valor teórico. La presente investigación contribuirá a generar un conocimiento amplio y un estudio detallado de la relación de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal, siendo beneficiadas en primera instancia la empresa en donde se realizará el estudio.

Utilidad metodológica. Generará muchas interrogantes a la empresa es importante conocer el motivo de por qué el personal quiere salir de la empresa y/o porque tiene intenciones de retirarse de la misma evaluando la realidad en la cual se encuentra ahora (pp.39– 40).

1.6. Hipótesis.

Existe relación inversa entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Medir el nivel de prácticas de administración de recursos humanos en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Medir el nivel de intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Determinar la relación entre provisión de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Determinar la relación entre organización de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Determinar la relación entre mantenimiento de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Determinar la relación entre desarrollo de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

MÉTODO

Método

2.1. Tipo de investigación

Correlacional. La investigación tiene como propósito determinar la relación existente de las dos variables como es la de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal.

2.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental. Por qué no se ha manipulado deliberadamente las variables. Se observó los fenómenos para luego analizarlos.

La investigación es transversal. Porque se realizó en un tiempo determinado, la información fue recopilada en los meses de abril a diciembre del 2016 a los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson SAC, que se llevó acabo el estudio de la relación de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

2.3. Variables, operacionalización

Tabla 2.1.

Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Prácticas de administración de recursos humanos	Las prácticas de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la provisión, organización, mantenimiento y desarrollo de los empleados. Los gerentes de personas están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas selección y entrenamiento (Chiavenato, 2011, p.112).	Se definió a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de la redacción de escala de las prácticas de administración de recursos humanos, en el estudio de Moreno, R. (2009).	Provisión de recursos humanos Organización de recursos humanos Mantenimiento de recursos humanos Desarrollo de recursos humanos	Reclutamiento Entrevistas de selección Inducción Colocar en puesto Evaluar desempeño Motivación Planes de remuneración económica Prestaciones sociales Higiene y seguridad en el trabajo Capacitación Desarrollo personal Desarrollo organizacional	Ordinal
Intenciones de rotación	Los factores de intención de rotación laboral podrían ser generalizables a otros sectores económicos, existen diversos factores, los cuales fueron denominados: organizacionales, ambiente de trabajo, contenido de trabajo y personales (Porter y Steers, 1973, p.151).	Se definió a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de la redacción de escala de las intenciones de rotación de personal del estudio de Torres, R. (2016).	Factores organizacionales Factores de ambiente de trabajo Factores de contenido de trabajo Factores personales	Políticas y prácticas organizacionales Comunicación Beneficios sociales Mercado laboral Herramientas Satisfacción de la tarea Horario de trabajo Funciones y/o tareas Ubicación de la empresa Carga laboral Desarrollo profesional Situaciones personales Sueldo	Ordinal

2.4. Población y muestra

Población: Conformado por los 70 trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson SAC distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2.2.

Población.

Administrativos	15 Trabajadores
Operativos	55 Trabajadores

Muestra: Es finita - cualitativa, representada por los 70 trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson SAC.

Unidad de análisis: Se va a representar por cada uno de los colaboradores de la empresa Consorcio Wanderson SAC de la ciudad de Trujillo.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 2.3.

Técnicas e instrumentos.

Variable	Técnica	Instrumento
Las prácticas de administración de recursos humanos	Encuesta	Cuestionario
Intenciones de rotación	Encuesta	Cuestionario

La técnica de investigación de la encuesta se realizó a través del cuestionario, aplicándose a los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Validación y Confiabilidad del Instrumento: La validación del instrumento fue validada por el MBA. Luis Ramírez Salinas.

La confiabilidad del Instrumento:

Tabla 2.4.

Para la variable las prácticas de administración de recursos humanos.

Alfa de Cronbach	N° elementos
87%	20

Nota: En la tabla se muestra un resultado de 0.87 lo que significa una apreciación respetable confiabilidad del instrumento.

Tabla 2.5.

Para la variable intenciones de rotación.

Alfa de Cronbach	N° elementos
83%	20

Nota: En la tabla se muestra un resultado de 0.87 lo que significa una apreciación respetable confiabilidad del instrumento.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante la estadística inferencial, utilizándose la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con la que se identificó una distribución asimétrica en las variables investigadas, decidiéndose utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman para determinar la correlación las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

La fórmula del estadístico usado es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: es la diferencia promedio entre los pares de datos ordenados.

N: es el tamaño de la muestra.

2.7. Aspectos éticos

En la investigación, la información recolectada no fue manipulada, se mostraron resultados veraces de la investigación. Así mismo los resultados adquiridos fueron totalmente discretos y solo se usaron para fines académicos.

Los datos de la investigación solamente son para fines estadísticos y fieles de la realidad según normas y procedimientos de la Universidad César Vallejo que lo otorga.

RESULTADOS

Resultados

3.1. Generalidades.

Razón social: Consorcio Wanderson SAC

Dirección: Jr. gamarra nro. 306 int. 304 cent. Cercado Trujillo / Trujillo / La Libertad.

Ruc: 20477452842

Reseña Histórica:

Consorcio Wanderson SAC inició sus actividades económicas el 13/10/2011, es una sociedad anónima cerrada que tiene como giro, actividad, rubro principal alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles y ejecución de obras.

3.2. Nivel de prácticas de administración de recursos humanos en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Tabla 3.1.

Niveles de prácticas de administración de recursos humanos en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. -Trujillo, 2016.

Dimensión/Ítems	Media	Desviación estándar	Nivel
Provisión de recursos humanos	3,86	0,39	Alto
Se utiliza pruebas y test psicológicos para la selección del personal.	3,70	0,84	Alto
Se informa a los candidatos sobre las distintas fases de proceso y las implicaciones de cada una de ellas.	3,91	0,74	Alto
Existe reclutamiento interno en la empresa.	4,06	0,56	Alto
Existe reclutamiento externo en la empresa.	3,76	0,84	Alto
Organización de recursos humanos	4,08	0,30	Alto
Se proporciona entrenamiento general sobre rutinas y procesos.	4,06	0,66	Alto
La evaluación se basa en la productividad individual y eficiente.	3,76	0,73	Alto
La evaluación está enfocada al cumplimiento de reglas y	3,97	0,59	Alto
La recompensa es de acuerdo al desempeño.	4,03	0,66	Alto
Los trabajos son simples y bien definidos.	4,33	0,47	Alto
Los trabajos requieren la participación de equipos.	4,36	0,48	Alto
Mantenimiento de recursos humanos	4,05	0,34	Alto
Percibo mis beneficios sociales de acuerdo a ley.	4,06	0,56	Alto
La compensación salarial toma en cuenta el conjunto de	3,80	0,73	Alto
Se hace uso de incentivos para recompensar a los empleados.	3,91	0,74	Alto
Existe alto grado de seguridad en el trabajo.	3,90	0,73	Alto
Percibo que mi área de trabajo se encuentra ordenada.	4,30	0,49	Alto
Se siente Ud. motivado (a) en su área de trabajo.	4,30	0,60	Alto
Desarrollo de recursos humanos	3,87	0,39	Alto
Existe un plan de carrera de acuerdo al potencial de aprendizaje.	3,59	0,73	Medio
Existe un plan de carrera interna para el personal.	4,03	0,61	Alto
Existe capacitación interna para el personal.	4,20	0,58	Alto
Existe capacitación externa para el personal.	3,66	0,88	Medio
Administración de recursos humanos	3,98	0,26	Alto

Nota: En la tabla 3.1. Se muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión y de la variable prácticas de administración de recursos humanos de la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

3.3. Nivel de intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Tabla 3.2.

Nivel de Intenciones de rotación en los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S.A.C. -Trujillo, 2016.

Dimensión/Ítems	Media	Desviación estándar	Nivel
Factores organizacionales	3,02	0,55	Medio
4.- Falta comunicación dentro del equipo de trabajo.	2,84	0,97	Medio
9.- Las normas internas son muy estrictas.	3,04	0,98	Medio
14.- La empresa no cumple con los beneficios de ley.	2,90	1,18	Medio
19.- Mi trabajo no es valorado en la empresa.	3,30	0,95	Medio
Factores de ambiente de Trabajo	3,20	0,54	Medio
2.- Quiero pertenecer a una empresa líder y/o prestigiosa.	3,70	0,82	Alto
3.- Las herramientas asignadas no me permiten hacer un buen trabajo.	2,59	0,81	Medio
18.- No me encuentro conforme con la realización de mi trabajo.	3,31	1,00	Medio
Factores de contenido de trabajo	3,00	0,61	Medio
5.- La empresa no me brinda información exacta de mis funciones.	2,89	0,94	Medio
6.- No se respeta mi horario de trabajo.	2,96	1,00	Medio
7.- La empresa está ubicada lejos de mi domicilio.	2,84	1,00	Medio
10.- Mi trabajo es rutinario y no tengo nada más que aprender.	3,00	0,92	Medio
11.- Mi contrato no me da estabilidad.	3,16	1,02	Medio
12.- Tengo mucho trabajo (carga laboral).	3,16	1,00	Medio
17.- Tengo más trabajo porque no hay suficiente personal.	3,03	0,90	Medio
Factores personales	3,27	0,55	Medio
1.- Busco crecimiento profesional.	3,57	0,67	Medio
8.- El sueldo no cubre todas mis necesidades.	3,03	0,96	Medio
13.- No existe capacitación en forma regular dentro de mi área de trabajo.	2,81	1,03	Medio
15.- No cumplen con pagos puntuales.	3,01	1,19	Medio
16.- No puedo acceder a crecer profesionalmente dentro de la empresa.	3,07	0,87	Medio
20.- Otra empresa me ofrece crecimiento profesional.	4,10	0,78	Alto
Intenciones de rotación	3,12	0,47	Medio

Nota: En la tabla 3.1. Se muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión y la variable intenciones de rotación de personal con una moda de 3.12 con un nivel medio en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

3.4. Relación entre provisión de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Tabla 3.3.

Correlación entre la dimensión provisión de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. -Trujillo, 2016.

	Rho de Spearman	Provisión de recursos humanos	Intenciones de rotación
Provisión de recursos humanos	Correlación de Spearman	1,000	-.351
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	70	70
Intenciones de rotación	Correlación de Spearman	-.351	1,000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	70	70

Nota: En la tabla 3.3, se muestra una correlación inversa, de grado medio con un .35 y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión provisión de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación en los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C.-Trujillo, 2016.

3.5. Relación entre organización de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Tabla 3.4.

Correlación entre la dimensión organización de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. -Trujillo, 2016.

	Rho de Spearman	Organización de recursos humanos	Intenciones de rotación
Organización de recursos humanos	Correlación de Spearman	1,000	-.587
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	70	70
Intenciones de rotación	Correlación de Spearman	-.587	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	70	70

En la tabla 3.4, se evidencia una correlación inversa con un .587, de grado considerable y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión organización de recursos humanos y las intenciones de rotación, en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C.-Trujillo, 2016.

3.6. Relación entre mantenimiento de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Tabla 3.5.

Correlación entre la dimensión mantenimiento de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. -Trujillo, 2016.

Rho de Spearman		Mantenimiento de recursos humanos	Intenciones de rotación
Mantenimiento de recursos humanos	Correlación de Spearman	1,000	-.519
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	70	70
Intenciones de rotación	Correlación de Spearman	-.519	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	70	70

En la tabla 3.5, se aprecia una correlación inversa, de grado considerable de un .519 y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión mantenimiento de recursos humanos y las intenciones de rotación, en los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C.-Trujillo, 2016.

3.7. Relación entre desarrollo de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Tabla 3.6.

Correlación entre la dimensión desarrollo de las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. -Trujillo, 2016.

	Rho de Spearman	Desarrollo de recursos humanos	Intenciones de rotación
Desarrollo de recursos humanos	Correlación de Spearman	1,000	-.316
	Sig. (bilateral)	.	.008
	N	70	70
Intenciones de rotación	Correlación de Spearman	-.316	1,000
	Sig. (bilateral)	.008	.
	N	70	70

En la tabla 3.6, se evidencia una correlación inversa, de grado medio $-.316$ y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión desarrollo de recursos humanos y las intenciones de rotación, en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C.-Trujillo, 2016.

3.8. Relación entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Contrastación de hipótesis

H_i: Existe relación entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

H_o: No existe relación entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha=.05$

Tabla 3.7.

Correlación entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C.-Trujillo, 2016.

	Rho de Spearman	Prácticas de administración de recursos humanos	Intenciones de rotación
Prácticas de administración de recursos humanos	Correlación de Spearman	1,000	-.577
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	70	70
Intenciones de rotación	Correlación de Spearman	-.577	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	70	70

En la tabla 3.7, se muestra una correlación inversa con un .577, de grado considerable y altamente significativa ($p<.01$) entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación, lo que indica que a más desarrollo de prácticas de administración menor será las intenciones a abandonar la empresa en los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S.A.C.-Trujillo, 2016.

DISCUSIÓN

Discusión

El propósito principal de este estudio fue evaluar las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación de personal en los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson SAC. Los resultados del estudio demuestran que las prácticas de administración de recursos humanos en los factores de provisión, organización, mantenimiento y desarrollo tienen una relación inversa de grado considerable y altamente significativa ($p < .01$) con las intenciones de rotación.

De acuerdo a los resultados se aprecia un nivel alto en la administración de recursos humanos, con una media de 3.98, asimismo en la dimensión provisión con una media de 3.86, organización con una media de 4.08, mantenimiento con una media de 4.05 y en la dimensión desarrollo con una media de 3.87 en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. Lo que indica que los colaboradores se sienten contentos y que no abandonarán la empresa en un corto plazo. Así mismo coincide con el estudio de Altarawneh y Al-Kilani (2012), en su estudio titulado “el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en las intenciones de rotación de los trabajadores en el sector hotelero Jordano” quienes informaron que las prácticas de gestión de recursos humanos tuvieron influencia significativa sobre la intención de rotación de los trabajadores del sector hotelero Jordano. Una de las principales conclusiones indica que hay un gran nivel de inversión en las prácticas de gestión de recursos humanos en los hoteles encuestados, lo que indica que los trabajadores no tienen intenciones de abandonar los hoteles a corto plazo pero otros si tienen intenciones de salir a futuro de las empresas hoteleras.

Por otra parte tenemos el estudio de Juhdi, Pa'wan y Hansaram (2013), titulado “prácticas de recursos humanos y la intención de rotación: las funciones mediadoras de compromiso con la organización y el compromiso de la organización en una región seleccionada en Malasia” quienes señalan que el estudio ha establecido un efecto significativo de las prácticas de recursos humanos en OC, la OE y la intención de rotación y que las políticas de recursos humanos son factores vitales para la creación del sentido de compromiso y

participación de los empleados en su desempeño laboral, también indicaron que hay relación entre las prácticas de administración y las intenciones de rotación, el único hallazgo inesperado es cuando se encontró gestión de la carrera relacionada positivamente con la intención de rotación, ya que los encuestados del estudio son empleados los más jóvenes así que la tendencia de dejar es inevitable.

Con respecto a las intenciones de rotación de personal en los trabajadores no fue significativa ya que no hay intenciones de salir de la empresa debido a que las prácticas de administración de recursos humanos se están desarrollando en la empresa Consorcio Wanderson SAC, en el estudio se han considerado cuatro factores (organizacionales, ambiente de trabajo, contenido de trabajo y personales) los que ayudan a evaluar las intenciones de rotación de los trabajadores en la empresa Consorcio Wanderson SAC.

De acuerdo a los resultados de las intenciones de rotación indican lo siguiente se observa un nivel medio en las intenciones de rotación con una media de 3.12 y en sus dimensiones organizacionales con una media de 3.02, ambiente de trabajo con una media de 3.2, contenido de trabajo con una media de 3.0 y personales con una media de 3.27 en trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson S. A. C. Lo que indica que hay algunas deficiencias pero que no tienen la intención de salir de la empresa, según la tesis de Torres (2016), en su estudio titulado "Factores de intención de rotación laboral en los trabajadores de una empresa peruana del rubro hotelero" indica que para conocer el nivel de trabajadores que piensan dejar las empresas hoteleras, han considerado cuatro factores tales como: organizacionales, ambiente de trabajo, contenido de trabajo y personales, llegando a una conclusión que los trabajadores de las empresas hoteleras no van a salir de la empresa por el momento pero que si presentan antecedentes a salir de ellas en un tiempo futuro.

CONCLUSIÓN

Conclusiones

1. La relación entre las prácticas de administración de recursos humanos y las intenciones de rotación es inversa de grado considerable significativa con una correlación de spearman de 0.577, lo que quiere decir que a más desarrollo de prácticas de administración de recursos humanos menor será las intenciones de salir de la empresa Consorcio Wanderson SAC.
2. En el nivel de las prácticas de administración de recursos humanos muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión y las prácticas de administración de recursos humanos con una moda de 3.98 y una desviación estándar con un 0.26 de promedio con un nivel alto lo que indica que en esta empresa si están desarrollando las prácticas de administración de recursos humanos en la empresa Consorcio Wanderson SAC.
3. En el nivel de las intenciones de rotación se puede observar el promedio de los indicadores de cada dimensión y las intenciones de rotación con una media 3.12 y una desviación estándar 0.47 de nivel medio lo que indica que los trabajadores no tienen intenciones de salir de la empresa Consorcio Wanderson SAC.
4. La provisión de recursos humanos tiene una relación inversa de grado medio y altamente significativa ($p < .01$) con las intenciones de rotación con una correlación .35, esto indica que se realiza un reclutamiento pero que las evaluaciones y/o test psicológicos deben ser mejoradas en la empresa Consorcio Wanderson SAC.
5. En el factor de la organización de recursos humanos tiene una relación inversa de grado considerable 0.59, altamente significativa con las intenciones de rotación lo que indica que los trabajadores reciben inducción, son colocados en sus puestos, pero al momento de integrarse al equipo algunos se resisten por temas de adaptabilidad de la empresa Consorcio Wanderson SAC.

6. En el factor de mantenimiento de prácticas de administración de recursos humanos presenta una relación inversa de grado considerable 0.52, altamente significativa, la cual indican los trabajadores que se les paga beneficios sociales y que su remuneración si está dentro de expectativa salarial pero no todos tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades en la empresa Consorcio Wanderson SAC.

7. En el factor de desarrollo de recursos humanos evidencia una relación inversa con grado medio 0.32, altamente significativa la cual indica que hay tipos de capacitación pero que tiene limitaciones en el desarrollo personal y organizacional en la empresa consorcio Wanderson SAC.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones

1. Diseñar y ejecutar un plan de mejora continua de las prácticas de administración de recursos humanos para lograr ser una empresa con mejor posicionamiento en el mercado y poder competir con empresas con más prestigio en el rubro a nivel nacional.
2. Implementar nuevas estrategias para desarrollar plan de carrera de acuerdo a sus habilidades y aprendizaje de los trabajadores de la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.
3. Considerar el desarrollo profesional dando facilidades a los trabajadores para que se capaciten y mejoren su rendimiento en la empresa Consorcio Wanderson SAC – Trujillo, 2016.
4. Mejorar la provisión de recursos humanos relacionado a las pruebas y test psicológicos para seleccionar al personal y hacer partícipe del reclutamiento interno de la empresa Consorcio Wanderson SAC. – Trujillo, 2016.
5. Mantener la organización de recursos humanos que tiene un nivel alto (satisfactorio), lo cual indica que la mayoría de los trabajadores se están integrando al equipo de trabajo en la empresa Consorcio Wanderson SAC.
6. Mejorar la dimensión de mantenimiento de recursos humanos, implementando talleres y/o capacitación sobre desarrollo de habilidades en los colaboradores, la cual ayude a mejorar su compensación salarial y así poder mejorar su desempeño en su área de trabajo.
7. Implementar plan de carrera y/o capacitaciones externas para todos los colaboradores de la empresa Consorcio Wanderson SAC.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRAFICAS**

Referencias bibliográficas

- Alleyne, P., Doherty, L., & Greenidge, D. (2016). Gestión de recursos humanos y el rendimiento en el Barbados industria hotelera.
- Altarawneh, I., & Al-Kilani, M. H. (2012). *Gestión de Recursos Humanos y la rotación de intenciones en el sector hotelero JORDANIAN*. JORDAN: Research & Practice in Human Resource Management.
- Alvarez, C. (2013). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Arias, F. (2004). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas. 410.
- Budhwar y Debrah. (2009). Las investigaciones futuras sobre los sistemas de gestión de recursos humanos en Asia. *Asia y el Pacífico Diario de Gestión*, 197-218.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (3era. Edición ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (5ta. Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos 9na edición*. México: Mc Graw-Hill, 166.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos 9na edición*. McGraw Hill: México, 112.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos 9na edición*. México: McGraw Hill, 228.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos 9na edición*. México: McGraw Hill, 238.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La habana ISPJAE: Academia.
- Delaney y Huselid. (1995). *El impacto de gestión de recursos humanos Prácticas sobre la percepción del desempeño organizacional*.

- Dessler, G. &. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. Edición ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Flores, R. Abreu, J. y Baddy, M. (2008). Factores que originan en la rotación de personal en las empresas Mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 65-79.
- Hernandez; Fernandez & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Juhdi, N., Pa'wan, F., & Hansaram, R. M. (2013). *Prácticas de recursos humanos y la intención rotación : las funciones mediadoras de compromiso con la organización y el compromiso de la organización en una región seleccionada en Malasia*. Malaysia. .
- Lockwood, N. (2007). *Aprovechando compromiso de los empleados para lograr ventajas competitivas : HR de El papel estratégico*.
- Millán, G. (2013). *Rotación de personal*. México: 27.
- Moreno, R. (2009). *El impacto de las prácticas de recursos humanos en el desarrollo de capacidades estratégicas: una aplicación empírica en el sector hotelero*. México.
- Ozolina-Ozola, I. (2014). El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la rotación de empleados. *Latvia: Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento* 156, 223-226.
- Porter, L. & Steers, R. (1973). Organizational, word and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Reyes, A. (2005). *Administración de personal*. México: Noriega.
- Santhanam, Kamalanabhan, & Lata. (2014). *El examen de los efectos moderadores de la organización de un lidentification entre las prácticas de recursos humanos y la intención turnover empleado en la industria de la hospitalidad india*. India: 4th Annual International Conference on Business Strategy and Organizational Behaviour.

- Slavianska, V. (2012). *La Medición del impacto de prácticas de gestión de recursos humanos sobre la rotación de personal*. BULGARIA.
- Torres, R. (2016). *Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero*. Lima - Peru.
- Watty-Benjamin, W. & Udechukwu, U. (2010). *La relación entre las prácticas de GRH y las intenciones de rotar : Un Estudio de Gobierno y comportamientos de ciudadanía organizativa del empleado en las Islas Vírgenes*. Colombia: Universidad del Sur de 2Columbia, Orange Beach, Alabama, EE.UU.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. 6 edición. México: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE LAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS APLICADO A CONSORCIO WANDERSON SAC

Buenos días/tardes, mi nombre es Madeleyne Mabel Pinedo Rodríguez, agradezco acceder a presentar este cuestionario, el cuál será fundamental para el desarrollo de una importante investigación interna. Asimismo hacerle de su conocimiento que toda esta información que Ud. Me proporcione será en total confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (x) en el cuadro de su preferencia, no existe respuesta mala ni buena. Sea sincero con cada una de sus respuestas.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
Se utiliza pruebas y test psicológicos para la selección del personal.					
Se informa a los candidatos sobre las distintas fases de proceso y las implicaciones de cada una de ellas.					
Existe reclutamiento interno en la empresa.					
Existe reclutamiento externo en la empresa.					
ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
Se proporciona entrenamiento general sobre rutinas y procesos.					
La evaluación se basa en la productividad individual y eficiente.					
La evaluación está enfocada al cumplimiento de reglas y procedimientos.					
La recompensa es de acuerdo al desempeño.					
Los trabajos son simples y bien definidos.					
Los trabajos requieren la participación de equipos.					
MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
Percibo mis beneficios sociales de acuerdo a ley.					
La compensación salarial toma en cuenta el conjunto de habilidades del trabajador.					
Se hace uso de incentivos para recompensar a los empleados.					
Existe alto grado de seguridad en el trabajo.					
Percibo que mi área de trabajo se encuentra ordenada.					
Se siente Ud. motivado (a) en su área de trabajo.					
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
Existe un plan de carrera de acuerdo al potencial de aprendizaje.					
Existe un plan de carrera interna para el personal.					
Existe capacitación interna para el personal.					
Existe capacitación externa para el personal.					

**ANEXO 2: CUESTIONARIO DE INTENCIONES DE ROTACIÓN DE PERSONAL
APLICADO CONSORCIO WANDERSON SAC**

Buenos días/tardes, mi nombre es Madeleyne Mabel Pinedo Rodríguez, agradezco por acceder a presentar este cuestionario, el cuál será fundamental para el desarrollo de una importante investigación interna. Asimismo hacerle de su conocimiento que todo esta información que Ud. Me proporcione será en total confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Marque con una aspa (x) en el cuadro de su preferencia, no existe respuesta mala ni buena. Sea sincero con cada una de sus respuestas.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Pensaría en renunciar a su empresa si...	NO.....SI				
	1	2	3	4	5
1.- Busco crecimiento profesional.					
2.- Quiero pertenecer a una empresa líder y/o prestigiosa.					
3.- Las herramientas asignadas no me permiten hacer un buen trabajo.					
4.- Falta comunicación dentro del equipo de trabajo.					
5.- La empresa no me brinda información exacta de mis funciones.					
6.- No se respeta mi horario de trabajo.					
7.- La empresa está ubicada lejos de mi domicilio.					
8.- El sueldo no cubre todas mis necesidades.					
9.- Las normas internas son muy estrictas.					
10.- Mi trabajo es rutinario y no tengo nada más que aprender.					
11.- Mi contrato no me da estabilidad.					
12.- Tengo mucho trabajo (carga laboral).					
13.- No existe capacitación en forma regular dentro de mi área de trabajo.					
14.- La empresa no cumple con los beneficios de ley.					
15.- No cumplen con pagos puntuales.					
16.- No puedo acceder a crecer profesionalmente dentro de la empresa.					
17.- Tengo más trabajo porque no hay suficiente personal.					
18.- No me encuentro conforme con la realización de mi trabajo.					
19.- Mi trabajo no es valorado en la empresa.					
20.- Otra empresa me ofrece crecimiento profesional.					

ANEXO 3: ENTREVISTA

Se realizar una entrevista al Sr. Walter Pino Mendieta con cargo de Gerente General de la empresa Consorcio Wanderson SAC la empresa dedicada a la ejecución de obras y alquiler de equipos a la gran minería.

1. ¿Cuánto tiempo tiene funcionando la empresa y/o cuando fue creada?

El tiempo que inicia mi empresa sus actividades fue en el 2012 ya que empecé alquilando equipos para la gran minería, luego también alquile maquinaria (excavadora, pala neumática) para las comunidades es por ello que empecé a tener más acercamiento con los alcaldes de diferentes lugares en la provincia de Trujillo y se dio la oportunidad también la construcción de obras pequeñas y así empecé a crecer poco a poco hasta ahora contamos con un equipo de trabajo pero que no se quedan mucho tiempo en la empresa es por ello que quisiera que se realice el estudio porque las personas se van de la empresa,

2. ¿Qué problemas ha detectado en los últimos años?

En los últimos años tenemos un problema muy preocupante que se está dando en la empresa, considero que el pilar de formar un equipo es hacer un buen trabajo, pero hoy en día el ingresar y salir personal de la empresa no nos ayuda a tener mejores resultados, y retrasó en algunas áreas es un problema de gestión de inventarios el control de materiales aún no se cuenta con un sistema adecuado para el control, se realiza pero a través de Excel aún no tenemos un control rígido para ello y el ultimo problema sobre el uso de equipos de protección de personal.

3. ¿Cómo puede mejorar?

Se propuso hacer un estudio pero por falta de tiempo no se ha concretado para poder conocer cuáles son los motivos de las intenciones de salir de empresa para poder bajar el nivel de rotación de personal y también dar solución a los demás problemas que se han detectado en las empresas.

Gracias

ANEXO 4: ALFA DE CRONBACH DE PRACTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL ITEM
1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	53.00
2	1	2	4	4	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	64.00
3	2	2	4	3	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	60.00
4	2	1	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	52.00
5	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	49.00
6	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	54.00
7	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	49.00
8	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	51.00
9	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	46.00
10	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	49.00
11	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	56.00
12	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	4	1	4	3	3	2	2	3	2	52.00
13	3	2	4	4	1	2	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	71.00
14	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	51.00
15	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	76.00
	0.51	0.60	0.53	0.46	0.86	0.33	0.36	0.80	0.73	0.36	0.60	0.93	0.73	0.67	0.46	0.56	0.53	0.73	0.60	0.65	69.58

$$\Sigma Si^2 : 11.98$$

20
11.98
69.58

K: El número de ítems
 ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Items
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha : = \frac{20}{19} \left| 1 - \frac{11.98}{69.58} \right|$$

$$\alpha : = 1.0526 \left| 1 - 0.1722 \right|$$

$$\alpha : = 1.0526 \left| 0.83 \right|$$

$$\alpha : = 0.87$$

$$\alpha : = 87\%$$

ANEXO 5: ALFA DE CRONBACH DE LAS INTENCIONES ROTACIÓN DE PERSONAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL ITEM
1	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	48.00
2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	56.00
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	53.00
4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	62.00
5	5	5	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	46.00
6	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	39.00
7	5	5	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	5	5	2	2	2	2	2	50.00
8	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	53.00
9	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	1	5	3	1	3	1	3	1	46.00
10	5	5	4	3	3	2	5	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	45.00
11	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	67.00
12	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47.00
13	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	35.00
14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	69.00
15	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	49.00
	0.80	0.80	0.20	0.83	0.83	1.13	0.96	0.83	0.83	0.37	1.13	0.78	0.96	1.53	1.05	0.96	0.83	0.96	0.83	0.96	83.33

$\Sigma S_i^2 :$ 17.55

20
17.55
83.33

- K:** El número de ítems
 $\Sigma S_i^2 :$ Sumatoria de las Varianzas de los Items
 $S_T^2 :$ La Varianza de la suma de los Items
 $\alpha :$ Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha : = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{17.55}{83.33} \right]$$

$$\alpha : = 1.052631579 \left[1 - 0.21056 \right]$$

$$\alpha : = 1.052631579 \left[0.79 \right]$$

$$\alpha : = 0.83$$

$$\alpha : = 83\%$$

ANEXO N° 6 MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: LAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LAS INTENCIONES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CONSORCIO WANDERSON SAC – TRUJILLO, 2016

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
Las prácticas de administración de recursos humanos	Provisión de recursos humanos	Reclutamiento	¿Existe reclutamiento interno en la empresa?					X							
		Entrevistas de selección	¿Utilizan pruebas y test psicologicos para la selección de personal?												
	Organización de recursos humanos	Inducción	¿Se proporciona entrenamiento general sobre rutinas y procesos?												
		Colocar en puestos	¿Los trabajos son simples y bien definidos?												
		Evaluar desempeño	¿La evaluación está enfocada al cumplimiento de reglas y procedimientos?												
	Mantenimiento de recursos humanos	Incentivos	¿Se hace uso de Incentivos para recompensar a los empleados?												
		Planes de remuneración económica	La compensacion salarial toma en cuenta el conjunto de habilidades del empleado?												
		Prestaciones sociales	¿Percibo mis beneficios sociales de acuerdo a ley?												
	Desarrollo de recursos humanos	Higiene y seguridad en el trabajo	¿Existe alto grado de seguridad en el trabajo?												
		Capacitación	¿Existe capacitación interna para el personal?												
		Desarrollo Personal	¿Existe plan de carrera interna para el personal?												
			Desarrollo Organizacional	¿Existe un plan de carrera de acuerdo al potencial del aprendizaje?											

Nombres: *Juan E. Ramirez Solinas*
 Grado: *MBA*
 Fecha: *24/10/2016*



 FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Intenciones de rotación	Factores organizacionales	Políticas y practicas organizacionales	¿Las normas internas son muy estrictas?															
		Comunicación	¿Falta comunicación dentro del equipo de trabajo?															
		Beneficios sociales	¿La empresa no cumple con los beneficios de ley?															
	Factores de ambiente de trabajo	Mercado laboral	¿Otra empresa me ofrece crecimiento profesional.?															
		Herramientas	¿Las herramientas asignadas no me permiten hacer un buen trabajo?															
		Satisfaccion de la tarea	¿Me siento contento con mi trabajo que realizo?															
	Factores de contenido de trabajo	Horario de trabajo	¿No se respeta mi horario de trabajo?															
		Funciones y/o tareas	¿La empresa no me brinda información exacta de mis funciones?															
		Ubicación de la empresa	¿La empresa se encuentra cerca a mi domicilio?															
		Carga laboral	¿Tengo mucho trabajo (carga laboral)?															
	Factores personales	Desarrollo profesional	¿No existe capacitación en forma regular dentro de mi área de trabajo?															
		Situaciones personales	¿Busco crecimiento profesional?															
		Sueldo	¿El sueldo no cubre todas mis necesidades?															

Nombres: *Luis E. Ramirez Salinas*
 Grado: *MBA*
 Fecha: *24/10/2016*


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las Prácticas de Administración de Recursos Humanos

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Provisión	.236	70	.000**
Organización	.152	70	.000**
Mantenimiento	.143	70	.001**
Desarrollo	.147	70	.001**
Prácticas de Administración de Recursos Humanos	.108	70	.042*

**p<.01; *p<.05

Pruebas de normalidad

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Provisión	.236	70	.000
Organización	.152	70	.000
Mantenimiento	.143	70	.001
Desarrollo	.147	70	.001
Administración	.108	70	.042

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Organizacionales	.146	70	.001
Ambiente de Trabajo	.202	70	.000
Contenido de trabajo	.081	70	.051
Personales	.143	70	.001
Intensión de rotación	.105	70	.053

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables		Estadísticos	
Prácticas de administración de Recursos Humanos	Intenciones de rotación	rs	p
Administración de recursos humanos	Intenciones de rotación	-.58	.000

Variables		Estadísticos	
Prácticas de administración de Recursos Humanos	Intenciones de rotación	rs	p
Provisión de recursos humanos	Intenciones de rotación	-.35	.003

Variables		Estadísticos	
Prácticas de administración de Recursos Humanos	Intenciones de rotación	rs	p
Organización	Intenciones de rotación	-.59	.000

Variables		Estadísticos	
Prácticas de administración de Recursos Humanos	Intenciones de rotación	rs	p
Mantenimiento	Intenciones de rotación	-.52	.000

Variables		Estadísticos	
Prácticas de administración de Recursos Humanos	Intenciones de rotación	rs	p
Desarrollo de recursos humanos	Intenciones de rotación	-.32	.008