



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Factores y efectos de la rotación del personal en las
microempresas de la provincia de Huaraz, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Castro Caballero, Julio Alejandro (orcid.org/0000-0002-0310-0213)

ASESOR:

Dr. Linares Cazola, José Germán (orcid.org/0000-0002-7394-362X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

Ante todo, a Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible, a mis padres Eva Caballero Suarez, José Castro Vargas y a mis hermanos Aarón Villanueva y Sergio Villanueva, quienes son los pilares de mi vida, por ser mi apoyo incondicional en cada momento y agradezco infinitamente los consejos brindados para mi crecimiento personal, espiritual y profesional que servirán para toda mi vida.

Julio Alejandro Castro Caballero

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por acogerme en su casa durante todo el proceso de mis estudios académicos y por brindarme una educación de calidad para ser un profesional de calidad.

A mi asesor, el Dr. José German Linares Cazola, por los conocimientos, apoyo y consejos que me brindó durante mi investigación para garantizar que la misma sea de calidad.

A la señora Ana Tarazona Minaya y al Sr. Luis Alberto Moreno Rubiños por brindarme el apoyo durante el desarrollo de mi investigación y por su confianza en mí.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	69
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	87

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la mala relación entre compañeros</i>	22
Tabla 2. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la mala relación con los superiores</i>	24
Tabla 3. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la intención de renuncia por las pésimas relaciones laborales.....</i>	25
Tabla 4. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, los sueldos inapropiados.....</i>	26
Tabla 5. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, el salario acorde al desempeño y función</i>	28
Tabla 6. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la intención de renuncia por un sueldo más atractivo.....</i>	29
Tabla 7. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, las extensas jornadas laborales</i>	30
Tabla 8. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, los escasos horarios flexibles.....</i>	31
Tabla 9. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la intención de renuncia por los horarios extensos.....</i>	33
Tabla 10. <i>Nivel de rotación voluntaria en las microempresas</i>	34
Tabla 11. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, las deficiencias laborales del trabajador</i>	35
Tabla 12. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el bajo rendimiento del trabajador</i>	37
Tabla 13. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el despido por bajo rendimiento</i>	38
Tabla 14. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el incumplimiento de las funciones del trabajador.....</i>	39

Tabla 15. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el incumplimiento de las normas organizacionales</i>	41
Tabla 16. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el despido por el incumplimiento de las normas organizacionales</i>	42
Tabla 17. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, la falta de responsabilidad del trabajador.....</i>	43
Tabla 18. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, la impuntualidad y faltas constantes del trabajador.....</i>	45
Tabla 19. <i>Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, las metas incumplidas por el trabajador.....</i>	46
Tabla 20. <i>Nivel de rotación Involuntaria.....</i>	47
Tabla 21. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el aumento de los costos por una rotación constante .</i>	48
Tabla 22. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el aumento de los costos por capacitar al trabajador ..</i>	50
Tabla 23. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto en la producción de la empresa.....</i>	51
Tabla 24. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto en la eficiencia de la empresa.....</i>	52
Tabla 25. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto en la atención al cliente</i>	53
Tabla 26. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el rendimiento de la organización.....</i>	55
Tabla 27. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto de la rotación del personal en la imagen organizacional.....</i>	56
Tabla 28. <i>Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, la opinión sobre trabajar en una empresa con una alta rotación del personal.....</i>	57

Tabla 29. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto económico.....</i>	59
Tabla 30. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto sobre la producción.....</i>	60
Tabla 31. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto sobre el rendimiento.....</i>	61
Tabla 32. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto sobre la imagen de la empresa.....</i>	62
Tabla 33. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto económico de la empresa.....</i>	63
Tabla 34. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto sobre la producción de la empresa.....</i>	65
Tabla 35. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto sobre el rendimiento de la empresa.....</i>	66
Tabla 36. <i>Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto sobre la imagen de la empresa.....</i>	67

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Relación laboral entre compañeros</i>	23
Figura 2. <i>Relación con los superiores</i>	24
Figura 3. <i>Intención de renuncia por las relaciones laborales</i>	25
Figura 4. <i>Sueldos Inapropiados</i>	26
Figura 5. <i>Salario acorde al desempeño y funciones</i>	28
Figura 6. <i>Intención de renuncia por sueldo más atractivo</i>	29
Figura 7. <i>Extensas jornadas laborales</i>	30
Figura 8. <i>Horarios flexibles</i>	31
Figura 9. <i>Intención de renuncia por horarios extensos</i>	33
Figura 10. <i>Nivel de rotación voluntaria en las microempresas</i>	34
Figura 11. <i>Deficiencias laborales del trabajador</i>	35
Figura 12. <i>Rendimiento del trabajador</i>	37
Figura 13. <i>Despido por bajo rendimiento</i>	38
Figura 14. <i>Incumplimiento de las funciones del trabajador</i>	39
Figura 15. <i>Incumplimiento de las normas organizacionales</i>	41
Figura 16. <i>Despido por el incumplimiento de las normas organizacionales</i>	42
Figura 17. <i>Falta de responsabilidad del trabajador</i>	43
Figura 18. <i>Impuntualidad y faltas constantes</i>	45
Figura 19. <i>Metas incumplidas</i>	46
Figura 20. <i>Nivel de rotación involuntaria</i>	47
Figura 21. <i>Efecto en los costos por la rotación constante del personal</i>	48
Figura 22. <i>Aumento de costos por capacitar al trabajador</i>	50
Figura 23. <i>Efecto en la producción de la empresa</i>	51
Figura 24. <i>La eficiencia de la empresa</i>	52
Figura 25. <i>La atención al cliente</i>	54

Figura 26. <i>Rendimiento de la organización</i>	55
Figura 27. <i>Imagen Organizacional</i>	56
Figura 28. <i>Opinión de la población sobre trabajar en una empresa con una alta rotación del personal</i>	57

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad, identificar los factores y los efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. En cuanto a la metodología, esta investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Con una población infinita y una muestra de 384 trabajadores de las microempresas. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y conjuntamente el instrumento utilizado fue el cuestionario, conformado por 26 preguntas con una escala de Likert. Cuyos resultados fueron favorables y relacionados con las teorías mencionadas, teniendo como conclusión que los factores de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz son: las malas relaciones entre compañeros, jefes y subordinados, sueldos inapropiados, extensas jornadas laborales, deficiencias laborales del trabajador, bajo rendimiento del colaborador, incumplimiento de las funciones y de las normas organizacionales; entre otros. Así mismo, los efectos de la rotación del personal en las microempresas son: el aumento de los costos, baja producción, pésima atención y bajo rendimiento de la organización.

Palabras clave: Rotación, rotación voluntaria, rotación involuntaria.

Abstract

The purpose of this research work was to identify the factors and effects of staff turnover in microenterprises in the province of Huaraz, 2022. Regarding the methodology, this research was of an applied type, with a quantitative approach, of descriptive level, with a non-experimental and cross-sectional design. With an infinite population and a sample of 384 workers from microenterprises. The data was collected through the survey technique and jointly the instrument used was the questionnaire, made up of 26 questions with a Likert scale. Whose results were favorable and related to the mentioned theories, concluding that the factors of staff turnover in microenterprises in the province of Huaraz are: bad relationships between colleagues, bosses and subordinates, inappropriate salaries, long working hours, deficiencies labor of the worker, low performance of the collaborator, breach of the functions and of the organizational norms; among others. Likewise, the effects of staff turnover in microenterprises are: increased costs, low production, poor service and poor performance of the organization.

Keywords: Staff turnover, voluntary turnover, involuntary turnover.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, según las Organización de Naciones Unidas. ONU (2022) en “América Latina y en el resto del mundo se ha podido apreciar la implementación de muchas microempresas, ya que estas representan el 90% del PIB a nivel mundial”. Dini y Stumpo (2020) nos menciona que “Las cantidades exactas de las microempresas son escasas, sin embargo, entre el año 2009 y 2013 hubo un incremento del 11% de empresas formales en la región de América Latina” (p. 14). Actualmente, La Sociedad Nacional de Industrias, SNI (2021) estima que “El conjunto de unidades organizativas o estructura empresarial en el Perú está conformado por las microempresas en un 99.4%”. Por lo que, con el tiempo estas microempresas llegan a tener algunos problemas relacionados a la producción, desempeño, calidad, imagen; entre otros. Y algunas de estas organizaciones dejan pasar por alto estos problemas que afectan negativamente a la empresa, quizás por no saber las causas o las razones por las que se originan. Es por ello que, a través de la siguiente investigación; se considera como teoría la alta rotación del personal como causa fundamental de esta problemática.

Siendo así, Santillán (2022), nos dice que “países como el caso de Chile que durante el 2021 la tasa de rotación de trabajadores tuvo un promedio de 32.1% siendo el más alto en América Latina”. Mientras que, Perú de acuerdo a un estudio de indicadores realizado por Saratoga de PricewaterhouseCoopers, contó con una cifra del 20.7% durante el mismo período considerándose el segundo país con mayores casos de rotación de personal, considerándose como la más elevada ya que se encuentra por encima del promedio que es del 5% y 10% a nivel de Latinoamérica (Gavidia, 2021)

Sin embargo, para Machorro (2021) “México alcanzó un índice del 16.75% durante el 2021 donde los sectores retail, restaurantes, entre otros son los principales afectados”. Considerando todo lo mencionado, se pudo analizar el nivel de rotación que se da en las microempresas, identificando los principales factores o impulsores que originan la rotación del personal y cómo esta afecta a las microempresas, ya que contar con niveles significativos de rotación es muy perjudicial para las organizaciones en su conjunto. De este modo, se pudo extraer información importante a nivel internacional sobre las causas principales que originan este fenómeno laboral. Donde, las pocas posibilidades de coordinar el trabajo y la vida

personal, un liderazgo deficiente y las largas horas de trabajo; conducen a una rotación de empleados, un estudio efectuado por la corporación LinkedIn y la plataforma Glint concluyeron que, los trabajadores que cuentan con horarios excesivos y aquellos que padecen de problemas de tensión física o psíquica como el estrés son más propensos en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Así mismo, el liderazgo es un elemento clave a considerar ya que si el trabajador no se siente apoyado existirá la probabilidad de que este opte por postular a otros puestos de trabajo. (Hernández, 2021).

Del mismo modo, la rotación del personal no es tan perjudicial siempre y cuando esta rotación no sea excesiva y programada, ya que uno de los beneficios de este fenómeno laboral es que al sustituir al empleado deficiente por un personal nuevo este podría brindar a la empresa las experiencias y conocimientos adquiridos de trabajos anteriores. En caso contrario se produzca una rotación continua, aquel empleado retirado se llevará consigo todo el intelecto y experiencia alcanzada en la empresa. Las razones más frecuentes por las que las personas deciden abandonar su puesto y optan por buscar uno nuevo se debe al pésimo ambiente laboral, remuneración insuficiente, el incorrecto proceso de selección o simplemente mejores propuestas laborales por otra empresa (Flores, 2022).

El estrés, el trabajo bajo presión y la poca motivación del personal son las razones más comunes por las que los colaboradores deciden marcharse de la organización. Este problema es presentado mayormente en las personas entre 18 y 39 años denominados millennials y centennials son los que ocasionan primordialmente el origen de la rotación en las organizaciones, un estudio realizado por la consultoría de recursos humanos PageGroup en Argentina, teniendo como resultado que un 49.8% indican que se puede buscar un nuevo empleo después de seis meses de haber concretado su firma en un contrato laboral y un 23.9% señalaron que la búsqueda de un nuevo empleo se puede realizar después de tres meses. Además, señaló que la pandemia permitió identificar a los trabajadores poco eficientes por lo que, les facilitó el reclutamiento de nuevas personas a la organización. (Krizanovic, 2020).

Teniendo en cuenta este panorama de ámbito internacional podemos afirmar que este fenómeno de la rotación de personal se ha convertido en un gran desafío para las empresas y es de gran importancia ya que al no controlarlo se perderán recursos

humanos potenciales para la compañía. De tal manera que, se tiene que mejorar en aspectos fundamentales para la conservación de los mejores talentos.

En cuanto al ámbito nacional, se pudo encontrar semejanzas en cuanto al tema abordado ya que en nuestro país es un problema de gran importancia, sobre todo que existen y se van implementando cada día más nuevas micro empresas y que estas no pueden controlar este fenómeno.

Este fenómeno de la rotación de empleados se encuentra en un nivel más elevado en el mercado del outsourcing según lo indica el gerente del Grupo Eulen de Perú, por lo que al producirse esta rotación los nuevos trabajadores carecerán de más tiempo para adaptarse y desempeñar bien sus funciones. Lo cual, durante el inicio del proceso de incorporación y capacitación puede verse afectada la calidad de servicio, lo que lleva a niveles bajos de satisfacción del cliente. También resulta que la causa primordial de este problema está relacionada con la rotación voluntaria; esto significa que se presentan nuevas y mejores oportunidades de trabajo con salarios más altos o incluso con mayor desarrollo profesional. Un factor clave a considerar es el clima laboral por lo que contar con un buen clima será crucial para que los empleados realicen con éxito sus actividades organizacionales y personales (Gestión, 2019).

Si una empresa cuenta con índices significativos de rotación tendrá resultados negativos ya que al existir una rotación y más si es constante los costos de la compañía aumentarán, por lo que se tendría que invertir en la preparación del nuevo trabajador para el puesto seleccionado, junto a ello la productividad será lenta debido al período de tiempo que toma el aprendizaje del nuevo colaborador y a los constantes errores durante el proceso, es por eso que “El tiempo de adaptación de un empleado es extenso ya que muchos propietarios de negocios o empresas dejan pasar por alto este problema”. (Info Capital Humano, 2022).

La rotación del personal es un gran problema en las empresas donde se ve afectada la productividad de los equipos y los costos de capacitar al nuevo trabajador serán significativos. Por lo que un estudio realizado por el líder global en medición de Capital Humano Saratoga de PricewaterhouseCooper, donde el porcentaje que arrojó es considerado el más alto en la región latinoamericana. Siendo un gran reto para las organizaciones reducir estos niveles de rotación. Sobre todo, buscar la manera de retener al personal más joven ya que estos son los que mayormente

deciden abandonar su puesto para buscar uno que le parezca más atractivo donde puedan desempeñarse eficientemente y con un salario más acorde a su necesidad. (Gavidia, 2021)

Por último, Rosalbina Vargas (2015) nos menciona que: “En el ámbito local, el gobierno regional del departamento de Ancash está experimentando niveles altos de rotación de personal ocasionados por las prácticas abusivas, lo que ha derivado en la renuncia de varios colaboradores”. De acuerdo con la nota expuesta anteriormente se puede concluir que este fenómeno no se presenta únicamente en el sector privado sino también se puede presenciar en el sector público donde la causa principal y más común es el abuso laboral, la morosidad, las malas condiciones de trabajo, etc.

Por esta razón, es muy importante que las empresas puedan controlar este fenómeno mediante el uso de diferentes estrategias, como involucrar a los empleados en la toma de decisiones, mantener un sistema de compensación adecuado, establecer el perfil de tareas y crear un clima laboral satisfactorio.

Por todo lo mencionado y expuesto con anterioridad este trabajo de investigación es planteado por el siguiente problema general: ¿Cuáles son los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022? Fue justificado de manera teórica el presente estudio realizado, la cual aspiró a corroborar o comprobar las teorías sobre los factores de la rotación del personal. Por lo que, las empresas podrán obtener la información necesaria y soluciones prácticas frente a esta problemática ya que es muy común este fenómeno en las organizaciones.

A nivel práctico, esta investigación contó con la finalidad de brindar información y alternativas de solución frente al problema establecido de la rotación del personal. Finalmente, fue de justificación metodológica, ya que los resultados de la investigación podrán servir como apoyo, referencia o información relevante para futuros trabajos de investigación, teniendo en cuenta los métodos, instrumentos y técnicas utilizadas.

El objetivo general de esta investigación fue identificar los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. De esta manera se plantearon los siguientes objetivos específicos: Analizar los factores de la rotación voluntaria de los trabajadores en las microempresas de la provincia

de Huaraz, 2022; Analizar los factores de la rotación involuntaria de los colaboradores en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022 y analizar los efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo esta investigación se procedió a realizar una revisión de trabajos previos de manera internacional, nacional y local relacionado al problema de investigación. Estos antecedentes determinarán el progreso y los logros de hallazgos más recientes en el tema del proyecto, lo cual permitirá su consistencia en base a argumentos coherentes obtenidos de tesis, artículos y otros trabajos con alta eficiencia. Los antecedentes analizados para esta investigación en el ámbito internacional fueron:

Caldera et al. (2019), "Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México". Su propósito fue identificar las principales causas de la rotación de empleados en la industria hotelera Guanajuatense. Un estudio cualitativo de alcance descriptivo cuya técnica utilizada fue la entrevista a una población de 90 MIPYMES en el rubro hotelero y con una muestra de 67 hoteles, se tuvo como resultados que las principales causas de la rotación son originadas por los malos sistemas de compensaciones, inadecuada selección y reclutamiento, falta de motivación y la poca capacitación al personal son las causas más relevantes por las que se produce la rotación de personal. Concluyendo así, que debe existir una compensación adecuada y justa por el trabajo realizado que puede ser una compensación monetaria o emocional, mientras que en el reclutamiento que es de suma importancia ya que la organización depende del personal y que este se desempeñe adecuadamente para el logro de sus objetivos es seguir un proceso riguroso y formal para el reclutamiento y selección del personal.

El autor Arce (2017), en su estudio titulado "Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Chedraui S.A de C.V., Tejupilco, estado de México", tuvo como objetivo identificar los impulsores clave de la rotación de personal en la tienda de autoservicio. Con un tipo de estudio exploratorio cuya técnica utilizada fue la encuesta y entrevista. Con una población de 80 colaboradores y una muestra de 50 trabajadores de diferentes puestos, se logró identificar los factores principales que impulsan la rotación de personal es debido a los salarios bajos, insatisfacción en el trabajo que se realiza, la falta de capacitación al personal y las malas relaciones que existe entre jefes y subordinados son los motivos por los que los colaboradores deciden abandonar su puesto de trabajo. Concluyendo que, estos factores provocan que los

colaboradores del autoservicio se sientan desmotivados al realizar sus actividades, optando por el abandono de la organización.

Pichucho (2008). Tesis titulada "Propuesta para disminuir la rotación del personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andinatel S.A., Ecuador". Tuvo como objetivo principal presentar una limitación de rotación de empleados en el Call Center a través de una propuesta donde indica soluciones prácticas de cómo disminuir o revertir este problema para lograr una alta calidad y eficiencia en el servicio telefónico. Con un estudio explicativo, observacional y correlacional, donde la técnica utilizada fue la encuesta; cuya población fue de 77 empleados y una muestra de 35 empleados tercerizados. Se llegó a identificar las causas principales de las renunciaciones donde resaltan las siguientes: salarios desiguales, no recibieron capacitaciones o cursos de inducción, tampoco recibieron algún reconocimiento durante el trabajo, discriminaciones constantes por parte de los de nómina y los beneficios no eran equitativos. Concluyendo que, en base al diagnóstico situacional, la tasa de rotación de colaboradores es del 57.14% y es generada por problemas internos y externos de la organización. Pues, existen dos tipos de colaboradores los que se encuentran en la nómina y los tercerizados donde el descontento se debe a los beneficios desiguales ya que ambos realizan las mismas actividades en la empresa, afectando de esta manera sus expectativas y sus intereses económicos, lo cual ocasiona una desvinculación directa con la organización.

Cifuentes (2017). En la investigación titulada "Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas, Chile". Cuya finalidad de este estudio fue identificar los factores que inciden en la rotación de empleados de las tiendas Juan Valdez Café. Con un enfoque cualitativo de tipo descriptiva cuya técnica utilizada fue la encuesta y una población por conveniencia, con una muestra de 6 baristas de diferentes tiendas. Se obtuvo como resultados que los factores principales de la rotación de personal son originados por las bajas remuneraciones, carga excesiva de trabajo, poca motivación y liderazgo; y las pésimas relaciones entre los administradores y los baristas. Concluyendo que estas falencias son las causas que influyen en la rotación, por lo que es de gran relevancia ya que los colaboradores se sienten desmotivados y poco comprometidos con la

organización, haciendo que estos decidan buscar mejores opciones en otras empresas.

González et al. (2017) En el desarrollo de su estudio titulado “Propuesta para disminuir la rotación de personal en la empresa EULEN Colombia S.A. a partir del análisis de las entrevistas de retiro”. Tuvo como principal objetivo proponer estrategias de mejora con los resultados obtenidos a partir del análisis de las entrevistas de abandono, las cuales inciden directamente en la rotación de los trabajadores. Con un estudio de enfoque cuantitativo de tipo interpretativo, mediante la técnica de la entrevista, con una población de 425 retiros presentados y una muestra de 425 ex trabajadores, se obtuvieron como resultados que las principales causas de los retiros presentados se debieron a la pésima comunicación con las coordinadoras, trato inadecuado por parte de los superiores, demora en los pagos y mejores ofertas laborales. Concluyendo que durante el desarrollo de la investigación se identificaron los motivos principales de los retiros y cómo estos terminan afectando directamente a la compañía y a sus colaboradores, por lo que es favorable realizar planes de acción que ayuden a afrontar estos problemas y brindan la estabilidad de los trabajadores.

Los antecedentes de este estudio en el ámbito nacional fueron:

Lipa (2020). Tesis titulada “Factores de rotación de personal en Latinoamérica, Puno”. Tuvo como finalidad describir los factores principales que impulsan el cambio constante del personal en Latinoamérica, mediante una indagación bibliométrica. Con una investigación de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo, cuya población son los artículos publicados desde el año 2004 hasta el año 2019 y con una muestra de 20 artículos. Se tuvo como resultado que los principales factores que originan la rotación son las selecciones incorrectas del personal, bajas remuneraciones, poca motivación en los trabajadores, poco compromiso afectivo del trabajador con la empresa, insatisfacción laboral, falta de liderazgo, poca disponibilidad para capacitar al personal y un ambiente laboral deficiente son las causas más comunes por las que existe una rotación de personal en Latinoamérica. Concluyendo que esta rotación es el ingreso de trabajadores nuevos y conjuntamente la salida de estos, donde los factores principales de la rotación se deben a deficiencias de las organizaciones y que estos afectan negativamente a la empresa.

Corzo et al. (2018). En la ejecución de su trabajo de investigación titulado “Causas de la rotación laboral en las empresas del sector asegurador de Cusco”. Tuvo como objeto de estudio determinar las causas de la rotación de empleados y cómo ésta incide en la fuerza de ventas de la compañía. Con una investigación de enfoque cualitativo de alcance exploratorio y de diseño holístico, cuya técnica utilizada fue la encuesta y la entrevista, con una población donde involucra a todas las organizaciones del sector asegurador de Cusco y una muestra de 3 firmas del rubro. Se tuvo como resultado que las principales causas de la rotación se deben al estrés que existe por las constantes presiones de los jefes hacia los subordinados, sistemas de recompensas deficientes, mal ambiente laboral y la falta de promociones laborales. Concluyendo que, se llegó a determinar las causas que originan la rotación y conjuntamente crear un modelo explicativo acerca de los hallazgos en la industria.

Carhuapoma (2019). En su tesis “Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la empresa Sef Perú Holding 2019, Piura”, cuyo objetivo fue precisar la relación entre la rotación de empleados y la eficiencia en la producción de la empresa. Una investigación de enfoque cuantitativo no experimental, descriptiva correlacional, donde la técnica utilizada fue el cuestionario, con una población de 150 empleados y una muestra de 54 trabajadores. Se tuvo como resultado que los principales factores de la rotación son: las malas retribuciones salariales, poco reconocimiento y un pésimo clima laboral. Concluyendo que no hay ninguna relación entre las dos variables por lo que se puede inferir que las causas de la rotación impactan levemente en la productividad de la compañía.

De acuerdo con Aliaga (2019). En el trabajo de investigación titulado “Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa Vecitas, Huancayo”. Donde el propósito principal fue determinar la influencia de los factores de la rotación de los trabajadores en la empresa Vecitas, con una investigación de tipo descriptiva y de alcance explicativo, de diseño no experimental, donde la técnica utilizada fue el cuestionario. Con una población de 25 trabajadores y una muestra de 25 colaboradores, se tuvo como resultado que los factores que influyen en la rotación de trabajadores son originados por la baja remuneración, carencia de políticas de selección, escasa capacitación y entrenamiento y la falta de oportunidad en el

desarrollo profesional. Por lo que, llegó a la conclusión que estos factores influyen de manera negativa en la empresa AVECITA ya que son críticos y han sido determinados después del análisis de la organización y del cuestionario aplicado, por lo que existe un alto grado de rotación externa del personal en la compañía.

Los antecedentes locales establecidos para la realización de este trabajo de investigación fueron los siguientes:

Rosas (2020). En su tesis "Satisfacción y rotación laboral en la institución educativa privada Infinity School de Huaraz en el año 2019". Cuya finalidad fue medir el grado de relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de la institución mediante una investigación cuantitativa correlacional y de diseño no experimental, transaccional. Donde la técnica utilizada fue la encuesta, con una población de 25 trabajadores y una muestra de 25 colaboradores; se tuvo como resultados que existe una relación indirecta entre las variables lo que quiere decir que contar con trabajadores satisfechos con el puesto de trabajo, la rotación de personal será mínima y no existirá la posibilidad de que estos decidan marcharse de la empresa. Concluyendo que existe muy buena correlación; así mismo, al existir cambios positivos con respecto a la satisfacción; la rotación de la institución educativa será positiva. Por lo que, se puede precisar que si la satisfacción mejora, la rotación de personal disminuye.

Sánchez (2016). En el trabajo de investigación cuyo nombre es la "Remuneración económica y rotación de personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014", orientada a conocer la incidencia que existe entre la variable remuneración económica en la rotación de personal en la entidad financiera. Un estudio descriptivo no experimental, transaccional de corte transversal, cuya técnica utilizada fue el cuestionario. Con una población de 46 colaboradores en Scotiabank y una muestra de 46 trabajadores, se tuvo como resultados que las causas principales por las que se da inicio a una rotación de personal se deben a las pésimas remuneraciones y a la mala relación que existe entre empleado y empleador. Concluyendo que la retribución tiene un impacto significativo con la rotación por lo que, sí existe una buena retribución económica a los colaboradores, la rotación será mínima. De esta manera, se determinó que la tasa de rotación que existe en la entidad financiera Scotiabank es alta con un 69.64% donde se puede apreciar la rapidez de la rotación de personal en esta institución.

Ibarra (2016). En su tesis “La rotación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FINANSOL, en la ciudad de Huaraz, año 2016”. Tuvo como objetivo precisar la influencia que tiene la rotación de personal con el desempeño en la producción de la empresa FINANSOL. Una investigación hipotético deductivo de tipo aplicada, de nivel explicativo y de diseño no experimental, cuya técnica utilizada fue el cuestionario, con una población de 115 colaboradores y una muestra de 89 trabajadores. Se tuvo como resultado que los factores que influyen en la rotación de personal son originados por las faltas de capacitaciones, pocos incentivos y los desajustes operativos en los turnos. Se concluyó que existe influencia significativa entre las variables, tomando en cuenta la prioridad de la inversión en el capital humano para la ejecución de sus actividades en la organización y que esta rotación genera un impacto negativo en el desempeño ya que generalmente se presenta mayor rotación voluntaria.

Dado los diversos trabajos previos o antecedentes mencionados anteriormente, se puede afirmar que la rotación de personal es un gran problema que afecta de manera negativa a la mayoría de organizaciones, tanto a nivel internacional, como nacional e incluso a nivel local; donde es muy común percibir este fenómeno laboral. Siendo así, los principales motivadores o causantes de que se presente esta rotación en las empresas es debido a una mala gestión organizacional o por factores externos, ya que las personas deciden abandonar su cargo o a la empresa por las pésimas remuneraciones, escasas capacitaciones, malas relaciones laborales entre jefes y subordinados, insatisfacción con las funciones, pocos incentivos, ambiente laboral deficiente, selección de personal inadecuada, horarios extensos; falta de desarrollo profesional o mejores propuestas laborales por otras empresas. Por lo que, es necesario que las empresas puedan generar estrategias para afrontar esas falencias que podrían afectar a la organización e incluso estaría perdiendo recursos fundamentales para el desarrollo de sus objetivos.

Para la realización del presente estudio de investigación tenemos que tener en cuenta de que las bases teóricas son de suma importancia porque sustentan nuestra investigación, brindando apoyo científico a través de las diversas teorías, conceptos y sus enfoques sugeridos para la solución de una problemática.

Para poder iniciar con el análisis de la teoría que sustenta la presente investigación, debemos entender el significado de rotación de personal.

Una vez mostrada los antecedentes tenemos la fundamentación teórica de la variable “Rotación de Personal” lo cual, está definida como la movilidad o fin de la relación laboral por decisión de la misma persona o por decisión de la organización, originada por diversos factores y circunstancias (Amador Sotomayor, 2016) lo cual, existen dos tipos de rotación de personal una de ellas es la rotación voluntaria que significa la escisión por parte del trabajador con la empresa y otra es la rotación involuntaria que se produce por el despido o fin del vínculo de la empresa con el trabajador debido a deficiencias propiamente del colaborador como incumplimiento de las normas organizacionales o la falta de responsabilidad y compromiso con la empresa y sus funciones (Grijalva, 2004). La rotación voluntaria suele tomarse por decisión propia del colaborador donde las causas fundamentales están relacionadas a temas personales, o por las pocas oportunidades de crecimiento profesional o simplemente por oportunidades laborales externas y de mejor ambición, asimismo, también puede presentarse este tipo de rotación por causas justas que están relacionadas con los incumplimientos al contrato laboral como las demoras en los pagos o remuneraciones, extralimitación de las funciones ya establecidas o por modificaciones al contrato (Gómez et al., 2011). A su vez, la rotación involuntaria puede presentarse cuando la empresa decide acabar completamente la relación laboral con el trabajador, por factores económicos, faltas cometidas por parte del colaborador, reestructuraciones de la compañía, entre otros. Por lo que, las causas más comunes de este tipo de rotación son los incumplimientos de las funciones para la que fue contratado el empleado denominándose como despido por justa causa (Dessler et al., 2011). De esta manera la rotación de personal se puede considerar como la consecuencia de algunas falencias organizacionales de manera interna o externa que podría incentivar al colaborador a dejar la organización, algunas de estas falencias o fenómenos externos que originan la rotación se daría por factores políticos, económicos u ofertas laborales que brinden mayores oportunidades (López, 2011). Por otro lado, las falencias internas más comunes se deben a las pésimas políticas salariales, presión a los trabajadores, pocas ofertas para desarrollarse profesionalmente, malas relaciones; entre otros (Chiavenato, 1999). En base a ello

es de gran importancia contar con un indicador que ayude a medir la solidez o estabilidad de la compañía ya que permitirá analizar los puntos más bajos y donde se podrá corregir los problemas a fin de que la empresa logre una mayor eficiencia, mayor productividad y una estabilidad segura en la organización (Robbins et al., 2013). En consecuencia, contar con índices significativos de rotación de personal puede ocasionar efectos negativos en la organización ya que se incrementarían los costos tanto para el reclutamiento, la selección del personal, el entrenamiento, es por ello que es de gran relevancia el indicador de rotación que se presente en las organizaciones ya que nos ayuda a analizar la productividad, los procedimientos y la estabilidad de la empresa (Cabrera et al., 2011). De manera que, los principales costos incurridos por la organización debido a la constante rotación de personal se dividen en costos primarios, secundarios y terciarios (Chiavenato, 1999), los costos primarios básicamente comprenden todos los gastos de reclutamiento, selección, registro, capacitación, entre otros. Mientras que los costos secundarios repercuten en la producción a causa del despido o renuncia del trabajador, asimismo también se ve afectado el entorno laboral; los costos terciarios hacen referencia a efectos negativos que se presentan a mediano plazo donde principalmente la imagen de la organización suele ser afectada por lo que, los ingresos del negocio se ven comprometida y conjuntamente la pérdida de la organización (Mendoza, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Murillo (2008), puntualiza que la investigación aplicada o investigación empírica se caracteriza por examinar el uso de los conocimientos obtenidos y adquiridos de otros, dando como resultado una forma rigurosa, ordenada y sistematizada de conocer la realidad.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente por el autor, la investigación realizada es de tipo aplicada porque se enfocó en presentar una solución de una problemática social, basado en el conocimiento teórico existente en la materia y presentando métodos adecuados y eficaces a fin de obtener respuestas efectivas a la problemática ya establecida.

Enfoque de la investigación:

El enfoque de la investigación efectuada es cuantitativo porque fue analizado y presentado en datos numéricos, obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a las personas que trabajan en una microempresa en la provincia de Huaraz.

Por lo que, Sampieri (2004), fundamenta que “El enfoque cuantitativo se basa en un esquema racional y coherente que formula preguntas de indagación e hipótesis para después probarlas”.

Nivel de investigación:

Carrasco (2016), precisa que “La investigación de nivel descriptivo consiste en la caracterización de cualidades internas y externas, propiedades y peculiaridades fundamentales de los sucesos y fenómenos de la realidad, en un tiempo determinado”.

Es por esto que, este trabajo es descriptivo porque permitió conocer, identificar y describir los factores que motivan la rotación del personal y sus efectos que este ocasiona en las microempresas.

3.1.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández (2014): “La investigación no experimental se lleva a cabo sin la manipulación deliberadamente de la variable. Consiste en un diseño donde no se pueden modificar las variables de estudio, basándose en la observación de los acontecimientos desarrollándose en su estado natural para luego ser estudiados con detenimiento”.

Por lo tanto, el diseño establecido para este trabajo es de investigación no experimental ya que no se manipuló la variable de estudio de manera liberal y solo se limitó a observar el fenómeno en su contexto natural, recopilando datos de acuerdo a la realidad y su entorno.

La investigación realizada es de corte transversal porque se recogieron datos solo una vez y en un solo momento, en un tiempo determinado a fin de detallar la variable y poder analizar sus efectos.

Por lo que Coll (2020) señala que “La investigación de corte transversal está centrada en la observación y en el análisis de los datos de las variables en una muestra determinada y en un periodo de tiempo determinado”.

En base a lo mencionado a continuación se presentará el gráfico del diseño de investigación descriptiva de corte transversal:

$$m \rightarrow O_x$$

Leyenda:

m = tamaño de la muestra (384 trabajadores)

O = Encuesta

X = Rotación de Personal

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Rotación del Personal

La definición conceptual de la variable rotación del personal es la siguiente: “La rotación de personal es la separación que representa una etapa en donde se expresa unilateralmente la decisión de concluir la relación de trabajo entre la persona y la organización y que obedece a diversas circunstancias” (Amador Sotomayor, 2016). De acuerdo a esto, la definición de la variable fue medido en relación al cuestionario elaborado, donde se abordaron las dimensiones establecidas, las cuales fueron: Rotación voluntaria, rotación involuntaria y los efectos que ocasiona la rotación de personal. Y junto a ello los siguientes indicadores: Mala relación laboral, pésima remuneración, extensas jornadas laborales, deficiencias laborales; incumplimiento de funciones, falta de responsabilidad, efectos económicos, efectos de producción, efectos en el rendimiento y los efectos sociales.

De esta manera la variable fue medido mediante una escala de tipo ordinal de escala de Likert. Por lo que, la Dimensión 1, la cual fue Rotación Voluntaria consiste “En la disgregación que un trabajador lleva a cabo voluntariamente concluyendo la relación laboral por decisión propia y definitiva mediante una renuncia o el cese de puesto de trabajo” (Amador Sotomayor, 2016). Así mismo, el indicador 1: Relación Laboral, hace referencia a la relación de trabajo siendo una interacción que existe entre “El empleado y el empleador donde este suministra su trabajo bajo condiciones a cambio de recibir una remuneración, mediante esta relación es el medio en el que los trabajadores pueden acceder a derechos y prestaciones asociadas con su empleo” (“La relación de trabajo”, 2006). Por otro lado, el indicador 2 que hace mención a la remuneración, la cual es definida como “El pago o compensación total que reciben los empleados a cambio del trabajo realizado en la empresa y esta se presenta en forma de dinero, utilidades u otros beneficios sociales” (Werdati et al., 2020). Mientras que el indicador 3: Jornada laboral es definida por Minaya (2009) precisando que “La jornada laboral es el tiempo que el colaborador de la organización adeuda con la empresa, por la relación que le vincula en el contrato laboral, donde la relación es bilateral junto a obligaciones y derechos para ambas partes”.

Seguidamente, se determinó la Dimensión 2, la cual fue: Rotación Involuntaria donde, “La rotación involuntaria es la separación total de la empresa con el trabajador, por reestructuración salarial o por deficiencias propiamente del colaborador” (Grijalva, 2004), así mismo considerándose como una brecha entre empresa y trabajador en donde la empresa es la encargada de tomar la decisión de romper la relación laboral con el trabajador, es decir; que “La empresa busca que el colaborador abandone o decida cambiar de puesto en la organización” (Morales Coll, 2020). En base a ello el indicador 1 para esta dimensión fue: “Las Deficiencias laborales o también llamado desempeño deficiente es el bajo rendimiento por parte del trabajador que se presenta en el lugar de trabajo en relación a la capacidad de éste y su desempeño en actividades establecidas” (Satheesh Silpa, 2020). Por otro lado, el segundo indicador de esta dimensión fue: El incumplimiento de funciones donde, Pedraza et al. (2010), conceptualiza las funciones como el conjunto de actividades que son realizadas por los trabajadores a fin de cumplir con las metas y los objetivos de la organización. Un indicador

notable y que es de suma consideración es el puesto de trabajo ya que se trata de un lugar de trabajo donde este tenga los recursos necesarios como herramientas y tecnología para el cumplimiento de las actividades de manera eficiente. Mientras que el tercer indicador hace referencia a: “La responsabilidad laboral la cual, es el cumplimiento de las funciones encargadas por parte del trabajador hacia la empresa y este debe realizarlo de manera adecuada adhiriéndose a las políticas y procedimientos establecidos por la organización” (Segerson Kathleen, 2018).

Por lo tanto, la tercera dimensión de esta variable, hace mención a los efectos de la rotación de personal, debido a la constante rotación de empleados, esta puede ser un problema de gran importancia ya que los costos de reclutamiento, contratación y capacitación del personal aumentan, de igual forma, es de suma relevancia porque no solo afecta lo económico de la organización sino también su desempeño, imagen y producción. Sin embargo, estos problemas son difíciles de superar, pero se pueden minimizar especialmente para los empleados altamente calificados a nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar (Cabrera et al., 2004).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Risquez y Col (2002) explican que “La población es el grupo total limitado o ilimitado de componentes o unidades de observación consideradas estudio ya sea nación, comunidades, objetos, instituciones, personas, etc. Esta población debe estar conformada por características que permitan distinguir los sujetos uno de los otros”. Teniendo en cuenta todo lo mencionado la población establecida para el siguiente trabajo de investigación serán todas las personas que laboren en una microempresa.

Por lo tanto, la población determinada para esta investigación fue infinita debido a que no se pudo afirmar con seguridad cuántas personas trabajan en microempresas en la provincia de Huaraz.

- **Criterios de inclusión:** Se considerará a todos los colaboradores que trabajen en una microempresa en la provincia de Huaraz.
- **Criterios de Exclusión:** Se excluirán a los dueños, gerentes o administradores de las microempresas de la provincia de Huaraz.

3.3.2. Muestra

López y Fachelli (2015) sustenta que “La muestra es la subpoblación, es decir; un conjunto reducido de datos de la población, en la cual está constituida por ciertos números que manifiestan el total de los datos”.

De esta manera, al tener una población infinita, se procedió a calcular una muestra teniendo como margen de error del 5% con la finalidad de obtener una deducción más concreta y exacta. Obteniendo una muestra establecida de 384 personas que trabajen en una microempresa en la provincia de Huaraz (ver anexo 4).

3.3.3. Muestreo

Para la realización de este trabajo de investigación se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple donde todas las personas que trabajen en una microempresa siendo pertenecientes a la población, tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados de manera aleatoria mediante un sorteo por una distribución muestral proporcional. Lo cual, para obtener la cantidad promedio de microempresas que existe en la provincia de Huaraz, se realizó un conteo de cada negocio en una manzana entre ellas; restaurantes, minimarkets, peluquerías, juguerías, barberías, ferreterías, entre otros. Para luego ser multiplicado por la cantidad de manzanas que hay y así obtener un promedio aproximado, lo cual, fueron divididas por zonas (A, B y C).

En la zona A abarcó las urbanizaciones de Pedregal, Villón, San Francisco y La Soledad, donde hay aproximadamente 12 negocios por manzana, siendo un total de 235 manzanas. Siendo así, un promedio de 2820 microempresas en la zona A. Por lo que, en la zona B abarcó las urbanizaciones de Huarupampa y Belén, con un total de 140 manzanas y con 44 negocios por manzana aproximadamente. Por lo que, se llegó a un promedio de 6160 microempresas para la zona B.

Por otro lado, la zona C abarcó las urbanizaciones de Centenario, Nicrupampa, Shancayán y Palmira, con un total de 22 negocios por manzana aproximadamente y con un total de 258 manzanas. Se llegó a un promedio de 5676 microempresas para la zona C.

Una vez promediado la cantidad de negocios que existe por manzana, se procedió a calcular el porcentaje de cada zona para ser multiplicado por la muestra obtenida y así obtener la cantidad de encuestas que fueron aplicados a cada zona, teniendo como resultado para la zona A un total de 74 encuestas para dicha zona, de igual

manera se calculó para la zona B con un total de 161 encuestas, mientras que la zona C tuvo un total de 149 encuestas.

Para la realización del sorteo efectuado se procedió a enumerar del 1 al 235 para la zona A en pequeños papeles a fin de sacar 6 papeles de manera aleatoria y así obtener la manzana a encuestar dándonos como resultado a la manzana 124, 27, 26, 117, 59 y la manzana 9. De igual manera se procedió a sortear para las demás zonas donde, la zona B tuvo como resultado a las siguientes manzanas: M15, M91, M35 y la manzana 57, finalmente la zona C tuvo como resultados a encuestar a la M106, M153, M213, M16, M24, M141 y a la manzana 258.

Para el conteo de negocios por manzana se realizaron 3 conteos consecutivos durante los días 26, 27 y 28 de septiembre del 2022 en los siguientes horarios: el lunes 26/09/2022 a las 10:00 am, martes 27/09/2022 a las 4:00 pm y el miércoles 28/09/2022 a las 8:00 am.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica que se utilizará: Encuesta

Roldán (2015) Indica que “La encuesta es considerada como un método de acopio de datos a través de la interrogación teniendo como finalidad la obtención de manera sistemática los conceptos que son derivados de un problema de investigación”. Esta recolección de datos es realizada por cuestionarios presentados a la población o muestra donde se caracteriza el anonimato del encuestado.

Por lo tanto, para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta ya que se necesitaba comprobar los resultados de manera general de la población. Así mismo se pudo utilizar esta técnica con el objetivo de proporcionar descripciones del objeto de estudio.

Instrumento a utilizar: Cuestionario

El cuestionario es el instrumento o herramienta estandarizada que se aplica para la obtención de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas. En otras palabras, es la herramienta utilizada por el encuestador en la cual le permite plantear diversas preguntas coherentes para recolectar información de una muestra de personas y así describir estadísticamente el objeto de estudio. (Meneses, 2007)

Para el levantamiento de la información de este trabajo el cuestionario utilizado contó con 26 ítems, las cuales fueron repartidas entre 9 preguntas para la primera dimensión, 9 preguntas para la segunda dimensión y 8 preguntas para la tercera dimensión, facilitándonos la obtención de datos. Ya que el encuestado pudo elegir cualquiera de las preguntas por lo que fue de formato abierto o de respuestas múltiples, pudiendo recolectar cantidades significantes de datos sobre el tema a tratar.

Cabe señalar que el instrumento de investigación fue presentado a una validez en relación a su contenido a fin de comprobar la claridad de los elementos, cuya validación consistió en la revisión de 3 expertos en la materia para verificar si los ítems tienen relación con la variable y sus dimensiones (Ver anexo 6).

Así mismo, fue necesario determinar la confiabilidad. Por lo que, se aplicó una prueba piloto de 10 participantes (Ver anexo 8), lo cual; se obtuvo un resultado de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,782$ (Ver anexo 5). Bajo este resultado se puede afirmar que el instrumento de investigación cuenta con una fiabilidad aceptable para ser aplicado al tamaño de muestra establecida.

3.5. Procedimientos

Se empezó por el análisis e identificación del problema principal de estudio, tras un análisis exhaustivo de la realidad en el entorno se logró determinar cómo problemática los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas en la provincia de Huaraz.

Se efectuó el marco teórico con las fuentes de la problemática a tratar junto con los antecedentes a nivel internacional, nacional y local. Y de igual manera para la metodología.

Posteriormente se identificó la población a la que nos dirigimos y calcular el tamaño de muestra al que será dirigido, luego se procede a diseñar un cuestionario a fin de recolectar los datos que se necesitan, por lo que; el instrumento contará con 26 ítems con una escala de tipo ordinal de tipo Likert. Así mismo se realizó la validación del instrumento por 3 expertos en la carrera para comprobar si los ítems tienen coherencia y si tienen relación con la variable. Una vez validada se procedió a realizar una muestra piloto de 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos al método de fiabilidad (Alpha de Cronbach), Para luego ser aplicada a la muestra real de 384 personas que trabajen en una microempresa de

manera presencial. Con el propósito de analizar cada resultado obtenido y realizar las representaciones estadísticas, para ser discutidas en base a los resultados y finalmente ser presentado.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado para el análisis de datos para esta investigación, fue de estadística descriptiva debido a que solo se describió una variable de estudio. De acuerdo con Hernández y Baptista (2014) señalan que “A través de este método se describen las acciones expresadas en la realidad actual contando con la finalidad de los sucesos presentados”.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se elaboró bajo el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, basado en el artículo 3°. - Principios de ética en investigación como: autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, cuidado del medio ambiente y biodiversidad, integridad humana, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto de la propiedad intelectual, responsabilidad y transparencia.

De igual manera, el desarrollo se realizó a discreción de los encuestados, preservando el anonimato de los datos proporcionados por los participantes.

Los aspectos éticos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC) se realizaron bajo los principios de la integridad científica como: la integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia, responsabilidad y transparencia.

Por último, en este estudio de investigación se respetaron las normas APA (7ª edición), el derecho de autor de cada cita que fueron realizadas bajo los lineamientos y parámetros establecidos en dicha norma.

IV. RESULTADOS

Luego de haber realizado la tabulación y procesamiento de datos, se llegó a obtener los siguientes resultados que fueron analizados en función a los objetivos.

En cuanto al objetivo general, se llegó a identificar los factores de la rotación de personal en las microempresas los cuales fueron los siguientes: las malas relaciones laborales que existen entre compañeros y superiores, la remuneración inapropiada, las extensas jornadas laborales, las deficiencias laborales propiamente del trabajador, el poco rendimiento del colaborador, el incumplimiento de las funciones y normas organizacionales por parte del personal, la falta de responsabilidad del trabajador, las faltas e impuntualidad y las metas incumplidas son las razones por las que se presenta este tipo de rotación en las microempresas de la provincia de Huaraz. Así mismo, los efectos identificados fueron los siguientes: el aumento de los costos de la empresa, la baja producción, la baja eficiencia y el poco rendimiento del negocio, como también la pésima atención al cliente son los efectos que se producen luego de una constante rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación la cual fue: analizar los factores de la rotación voluntaria de los trabajadores en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022, para tal efecto se consideraron las siguientes tablas:

Tabla 1

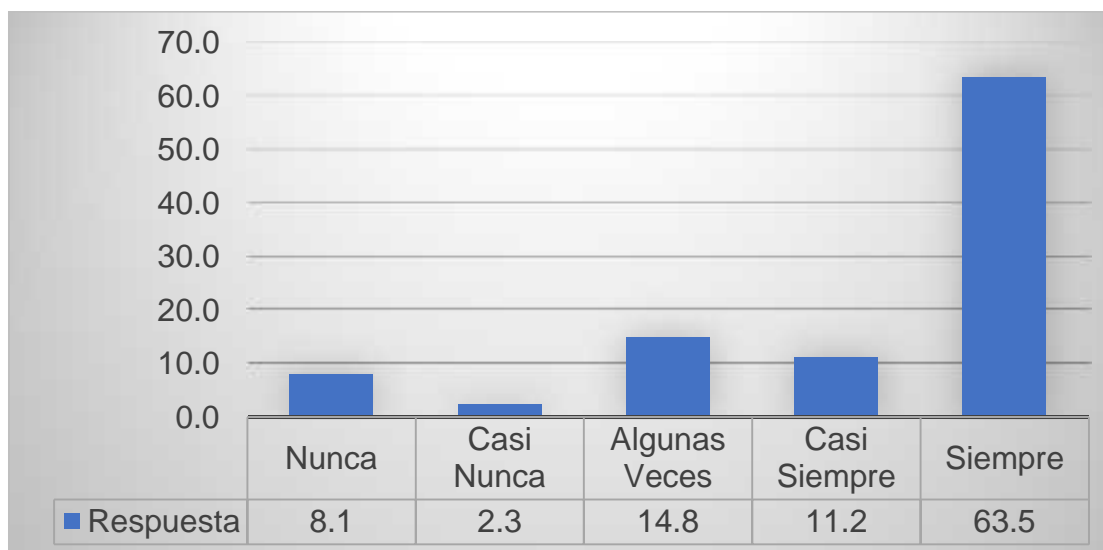
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la mala relación entre compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	8.1
Casi Nunca	9	2.3
Algunas Veces	57	14.8
Casi Siempre	43	11.2
Siempre	244	63.5
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 1

Rotación voluntaria en base a la mala relación laboral entre compañeros.



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria

Interpretación:

En relación con las preguntas de la tabla 1, ¿Usted considera que el personal rota voluntariamente (renuncia) por la mala relación laboral que existe entre compañeros?, el 64% de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz consideran que, el personal siempre renuncia por las malas relaciones que tienen entre compañeros, mientras que el 15% señalaron que, algunas veces el personal suele renunciar por dicha situación, sin embargo; el 11% de los encuestados indicaron que casi siempre el personal decide renunciar por este tipo de situaciones. Por lo que, el 8% consideraron que nunca se presenta este tipo de renuncia por las malas relaciones y solo el 2% determinaron que el personal casi nunca opta por renunciar por dichas falencias.

De este modo, se puede concluir que, en la mayoría de los casos, los empleados deciden renunciar o deciden retirarse de la organización debido a las relaciones inadecuadas entre colegas, ya sea por el trato u otros factores. Lo cual, hace que exista un pésimo ambiente laboral, perjudicando a la empresa y afectando a los demás trabajadores.

Tabla 2

Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la mala relación con los superiores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	38	9.9
Casi Nunca	29	7.6
Algunas Veces	69	18.0
Casi Siempre	140	36.5
Siempre	108	28.1
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 2

Relación con los superiores



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria

Interpretación:

En relación a la pregunta de la tabla N° 2, ¿Usted considera que la rotación voluntaria del personal (renuncia) se da por la mala relación que tienen los trabajadores con sus superiores?, el 36% de los trabajadores encuestados consideraron que el personal casi siempre opta por renunciar debido a las malas relaciones que tienen con sus superiores, por lo que, el 28% indicaron que este tipo de rotación siempre se da por las razones mencionadas, mientras que el 18% señalaron que solo algunas veces se presenta este tipo de rotación, sin embargo

el 10% consideraron que nunca se da por este tipo de situaciones y solo el 8% mencionan que casi nunca se da esta rotación por las malas relaciones con sus superiores.

A partir de esto, podemos concluir que un factor de la rotación del personal es la mala relación que existe entre jefes y subordinados, por lo que mayormente los trabajadores deciden retirarse de la organización por no tener una adecuada relación con sus jefes o superiores.

Tabla 3

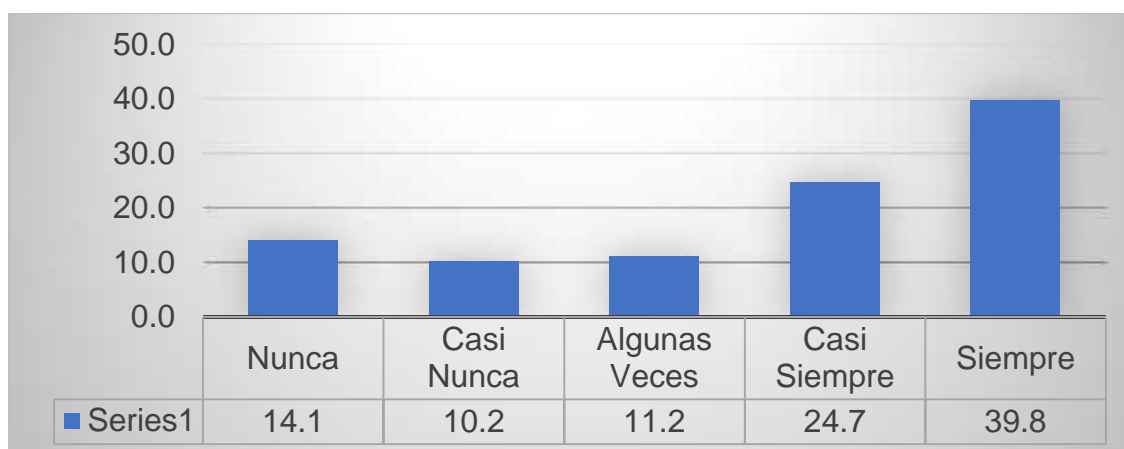
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la intención de renuncia por las pésimas relaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	54	14.1
Casi Nunca	39	10.2
Algunas Veces	43	11.2
Casi Siempre	95	24.7
Siempre	153	39.8
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 3

Intención de renuncia por las relaciones laborales



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria

Interpretación:

Con respecto a la tabla N° 3, en relación a la pregunta ¿Usted estaría dispuesto a renunciar o abandonar su centro de trabajo, si la relación laboral entre compañeros es pésima?, el 40% de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz indicaron que siempre estarán de acuerdo en renunciar si la relación que existe entre compañeros es la inadecuada, por lo que, el 25% consideraron que casi siempre estarían dispuestos a renunciar a su trabajo en caso de presentarse dicho problema, mientras que el 14% señalaron que nunca dejarían su trabajo por dicho motivo, sin embargo; el 11% de los encuestados algunas veces estarían dispuestos a dejar su centro de trabajo y solo el 10% consideraron que casi nunca renunciarían, si la relación entre compañeros fuese pésima.

De esta manera, podemos concluir que la mayor parte de la población estarían dispuestos a renunciar a su trabajo debido a la mala relación que existe entre compañeros, siendo una cifra considerable para la intención de renuncia.

Tabla 4

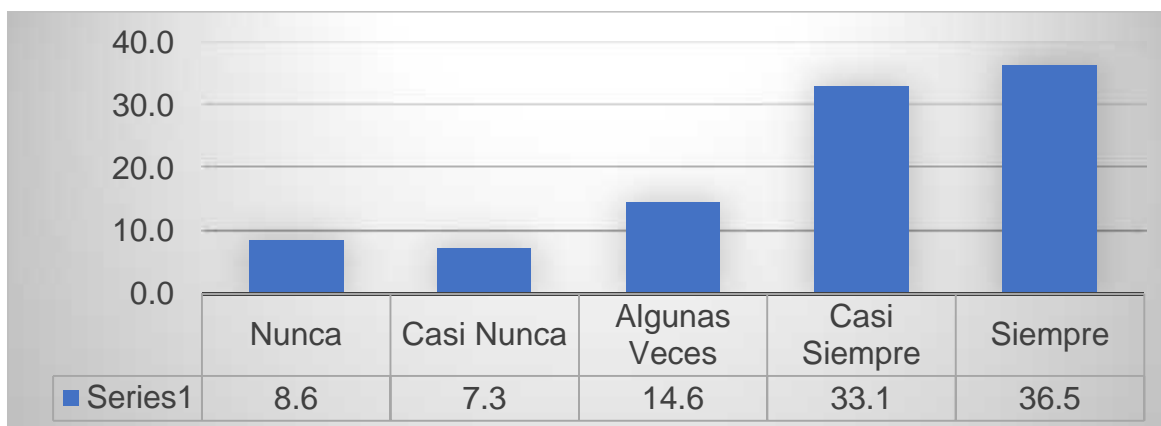
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, los sueldos inapropiados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	8.6
Casi Nunca	28	7.3
Algunas Veces	56	14.6
Casi Siempre	127	33.1
Siempre	140	36.5
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 4

Sueldos Inapropiados



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria

Interpretación:

Con respecto a la tabla 4, en relación a la pregunta ¿Considera que la rotación del personal es ocasionada por los sueldos inapropiados?, el 36% de los encuestados consideraron que los trabajadores siempre deciden renunciar por las remuneraciones inadecuadas, por lo que el 33% señalan que esta rotación casi siempre es ocasionada por los bajos salarios, mientras que el 15% indicaron que algunas veces es ocasionada por dicha situación, mientras que el 9% señalaron que la rotación del personal nunca es ocasionada por los sueldos inapropiados y solo el 7% consideran que casi nunca es ocasionada por los sueldos inadecuados. Bajo estos resultados podemos concluir que, un factor de la rotación del personal a considerar son los pagos inapropiados, ya que esto hace que los trabajadores decidan renunciar o retirarse de la empresa.

Tabla 5

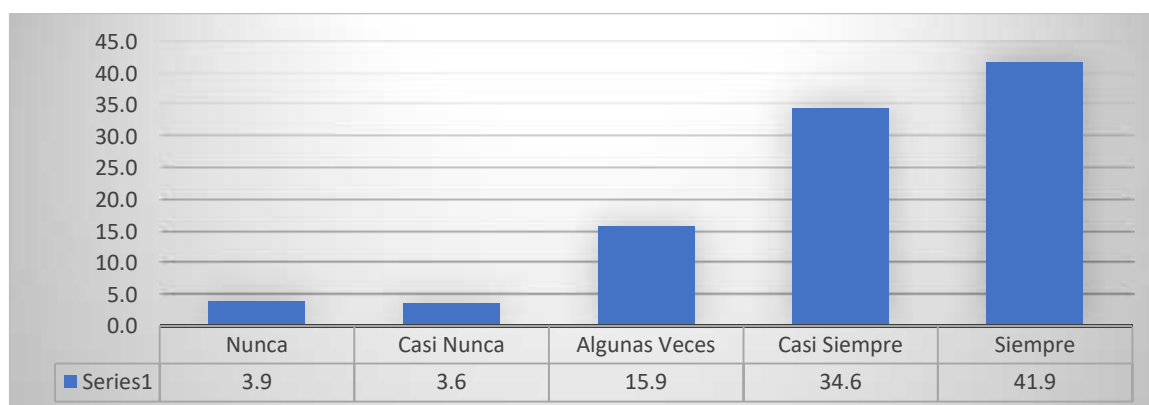
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, el salario acorde al desempeño y función

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	3.9
Casi Nunca	14	3.6
Algunas Veces	61	15.9
Casi Siempre	133	34.6
Siempre	161	41.9
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 5

Salario acorde al desempeño y funciones



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria

Interpretación:

En relación a la pregunta de la tabla N° 5, ¿Usted considera que los trabajadores deciden abandonar la empresa porque el salario no es acorde al desempeño y funciones que estos realizan?, el 42% de los trabajadores de las microempresas consideran que el personal siempre decide renunciar a la empresa debido a que el salario no es acorde a su desempeño y las actividades que estos realizan, mientras que el 34% indicaron que los trabajadores casi siempre deciden renunciar a la empresa debido a esas falencias, por lo que el 16% señalaron que solo algunas

veces deciden renunciar por los sueldos injustos, sin embargo; el 4% de los encuestados consideraron que los trabajadores casi nunca deciden renunciar por estas razones y respectivamente el 4% consideraron que nunca sucede así.

Tabla 6

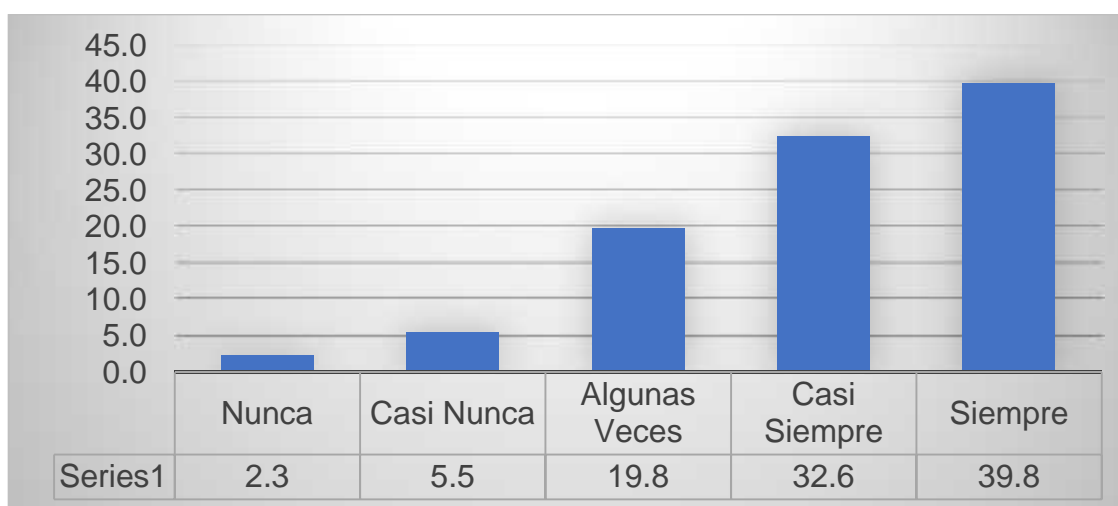
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la intención de renuncia por un sueldo más atractivo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	2.3
Casi Nunca	21	5.5
Algunas Veces	76	19.8
Casi Siempre	125	32.6
Siempre	153	39.8
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 6

Intención de renuncia por sueldo más atractivo



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria.

Interpretación:

Con respecto a la tabla N° 6, frente a la pregunta ¿Usted estaría dispuesto a renunciar e irse a otra empresa por un sueldo más atractivo?, se puede observar

que el 40% de los trabajadores siempre estarían dispuestos a renunciar a su trabajo por un sueldo más atractivo, mientras que el 33% casi siempre renunciarían, mientras que el 20% señalaron que solo algunas veces estarían dispuestos a renunciar, por otro lado, el 5% indicaron que casi nunca renunciarían a su trabajo por un sueldo más atractivo y respectivamente el 2% consideran que nunca optaron por renunciar.

En base a lo mencionado podemos concluir que la mayoría de las personas deciden abandonar o renunciar a su trabajo siempre y cuando exista una oferta salarial que les favorezca o sea más beneficiosa para ellos.

Tabla 7

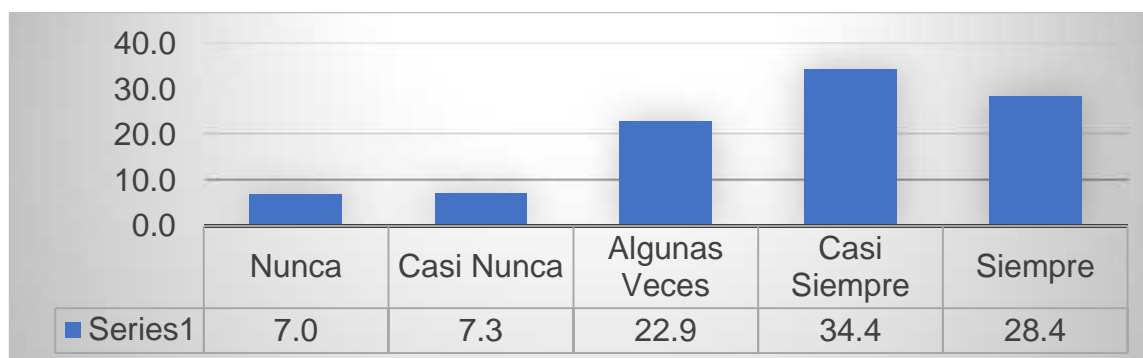
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, las extensas jornadas laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	7.0
Casi Nunca	28	7.3
Algunas Veces	88	22.9
Casi Siempre	132	34.4
Siempre	109	28.4
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 7

Extensas jornadas laborales



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria.

Interpretación:

En relación a la pregunta de la tabla N° 7, ¿Está de acuerdo que la rotación del personal (renuncia) es originada por las extensas jornadas laborales?, en base a la interrogante mencionada podemos observar que, el 34% de los encuestados consideran que el personal casi siempre decide retirarse debido a que los horarios de trabajos son muy extensos, mientras que el 29% señalaron que el personal siempre el personal renuncia por problemas con los horarios, por lo que el 23% indicaron que solo algunas veces suele presentarse esta situación por los horarios, sin embargo, el 7% consideran que casi nunca la rotación del personal se da por las extensas jornadas laborales y el 7% señalaron que nunca se origina la renuncia de los empleados por los horarios excesivo.

En relación a todo lo mencionado anteriormente, podemos afirmar que las extensas jornadas laborales o los horarios excesivos es un factor predominante de la rotación del personal, ya que los horarios de trabajo son más extensos y esto hace que el personal pueda sentir el deseo de abandonar a la organización.

Tabla 8

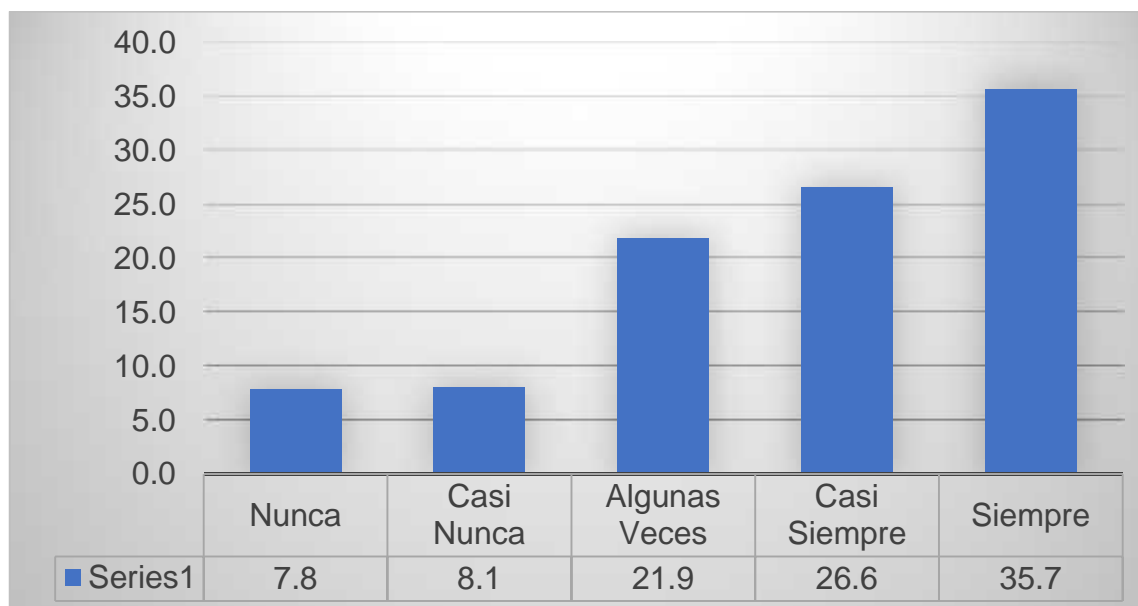
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, los escasos horarios flexibles

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	7.8
Casi Nunca	31	8.1
Algunas Veces	84	21.9
Casi Siempre	102	26.6
Siempre	137	35.7
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 8

Horarios flexibles



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria.

Interpretación:

En la tabla 8, con respecto a la pregunta ¿Cree usted que las personas deciden renunciar porque la empresa no cuenta con horarios flexibles?, en base a los datos obtenidos se puede observar que el 36% de los trabajadores de las microempresas consideran que siempre las personas deciden renunciar a su trabajo debido a que la organización no cuenta con horarios flexibles, de igual manera, el 26% indicaron que casi siempre deciden renunciar por dicha razón, mientras que el 22% señalan que solo algunas veces deciden renunciar, por otro lado, el 8% de los encuestados consideraron que las personas nunca deciden renunciar por estas razones y el 8% señalaron que casi nunca las personas renunciar este tipo de situaciones.

De esta manera podemos concluir que, la mayoría de las personas que trabajan en una microempresa deciden renunciar debido a que la empresa donde laboran no cuenta con horarios flexibles, por lo que terminan retirándose en un tiempo determinado.

Tabla 9

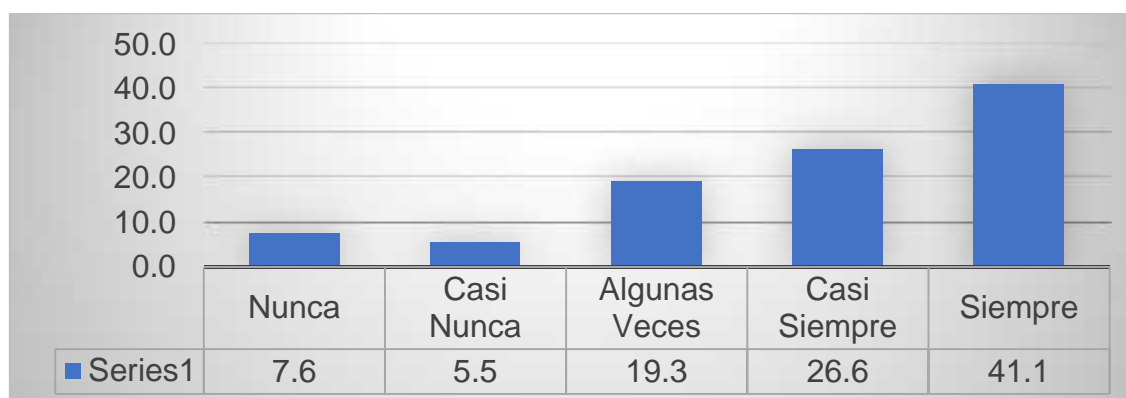
Distribución de la población según los factores de la rotación voluntaria, la intención de renuncia por los horarios extensos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	7.6
Casi Nunca	21	5.5
Algunas Veces	74	19.3
Casi Siempre	102	26.6
Siempre	158	41.1
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 9

Intención de renuncia por horarios extensos



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación voluntaria.

Interpretación:

Con respecto a la tabla N° 9, en relación a la pregunta ¿Estaría dispuesto a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respeta los horarios de trabajo establecidos por ley (8 horas diarias) ?, donde el 41% señalan que siempre estarían dispuestos a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respetara dicho horario, mientras que el 27% de los encuestados consideraron que casi siempre estarían dispuestos a renunciar a su trabajo si el horario no es respetado por la empresa, sin embargo; el 19% indicaron que solo algunas veces estarían decididos a

renunciar a su puesto de no respetar el horario establecido, por otro lado, el 8% señalaron que nunca dejarían su trabajo de presentarse estos problemas y solo el 5% consideran que casi nunca dejarían su trabajo por dicha razón.

Luego de haber realizado las interpretaciones de las interrogantes pertenecientes a la primera dimensión, cuyas preguntas responden conjuntamente al primer objetivo establecido, se procedió analizar el nivel de rotación voluntaria que existe en las microempresas.

Tabla 10

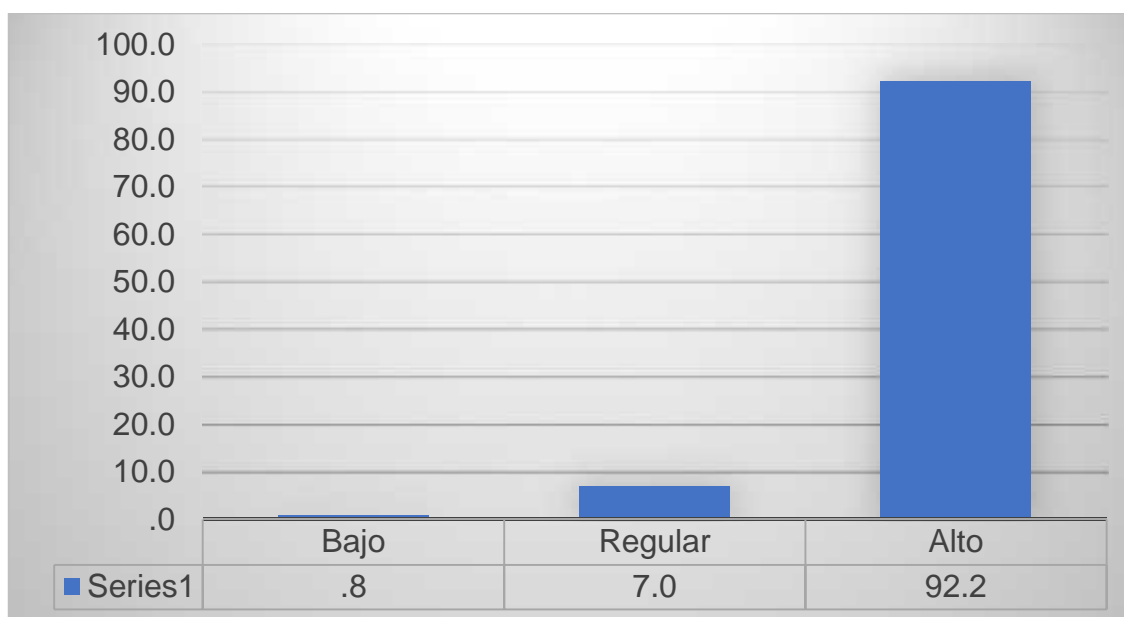
Nivel de rotación voluntaria en las microempresas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	.8
Regular	27	7.0
Alto	354	92.2
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 10

Nivel de rotación voluntaria en las microempresas



Nota. Datos obtenidos sobre el nivel de rotación voluntaria en las microempresas.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 10 podemos observar que el nivel de rotación voluntaria del personal en las microempresas es alto en un 92%, es regular en un 7% y el nivel de rotación es bajo en un 1%. En base a esto podemos afirmar que las microempresas tienen un gran problema en cuanto a la retención de sus trabajadores, por lo que, la cifra es elevada y muy significativa ya que el personal decide abandonar o renunciar a la organización por los factores ya mencionados anteriormente u otros, siendo así una gran desventaja para la empresa.

Con respecto al segundo objetivo específico, lo cual fue analizar los factores de la rotación involuntaria de los colaboradores en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 11

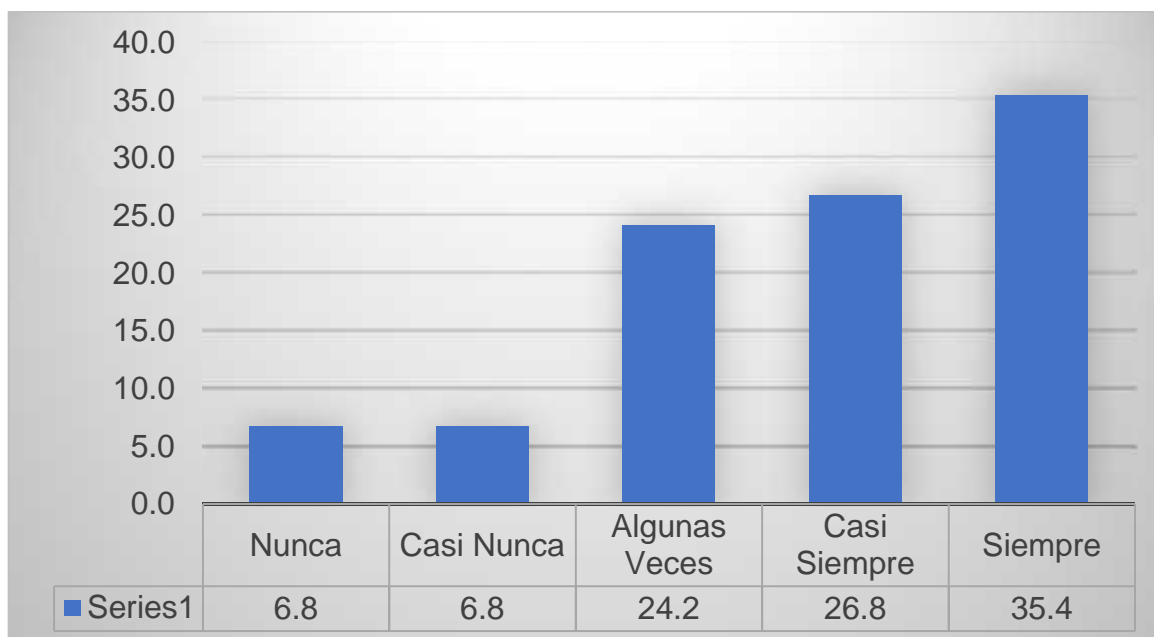
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, las deficiencias laborales del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	6.8
Casi Nunca	26	6.8
Algunas Veces	93	24.2
Casi Siempre	103	26.8
Siempre	136	35.4
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 11

Deficiencias laborales del trabajador



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En la tabla N° 11, en relación a la pregunta ¿Considera usted que las deficiencias laborales por parte del trabajador es un factor motivante para que exista una rotación del personal (despido) en la empresa?, el 35% de los encuestados consideraron que las deficiencias del trabajador siempre es un factor para que exista una rotación del personal, por lo que el 27% indicaron que casi siempre suele ser un factor, mientras que el 24% señalaron que solo algunas veces el personal es despedido por las deficiencias laborales, por otro lado el 7% consideran que casi nunca se produce este tipo de rotación por las deficiencias laborales y el 7% respectivamente indicaron que las deficiencias laborales nunca suele ser un factor para que exista un despido.

En base a estos resultados podemos concluir que las deficiencias laborales mayormente es un factor de la rotación involuntaria ya que se le despide al trabajador por algunas deficiencias que éste tenga frente a las actividades que realiza.

Tabla 12

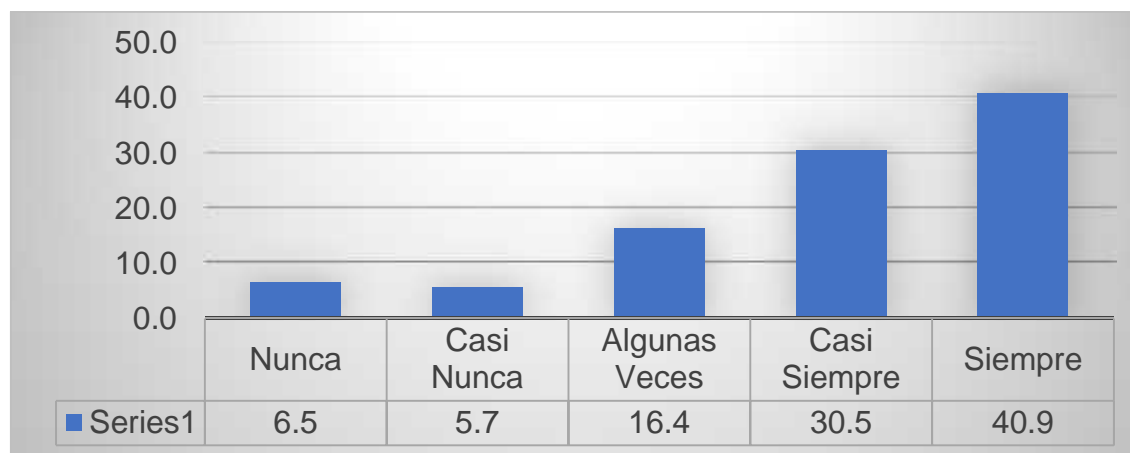
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el bajo rendimiento del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	6.5
Casi Nunca	22	5.7
Algunas Veces	63	16.4
Casi Siempre	117	30.5
Siempre	157	40.9
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 12

Rendimiento del trabajador



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En relación a la pregunta de la tabla N°12, ¿Usted considera que, si un trabajador no rinde adecuadamente, la empresa estaría en la potestad de despedirlo dando origen a una rotación de personal?, el 41% de los encuestados consideran que la empresa siempre estaría en la potestad de despedir al trabajador que no rinde de manera adecuada, por lo que el 30% señalaron que la empresa casi siempre estaría en la potestad de despedir al trabajador poco eficiente, mientras que el 16%

consideraron que solo algunas veces la empresa estaría en potestad de despedir al colaborador cuyo rendimiento es ineficiente, sin embargo; el 7% señalan que la empresa nunca estaría en potestad de despedirlo por dichas razones y el 6% indica que casi nunca la empresa estaría en potestad de despedir a un trabajador por su bajo rendimiento en la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos concluir que un factor de la rotación del personal de manera voluntaria se debe al bajo rendimiento que presentan los empleados, por lo que son despedidos posteriormente provocando una desvinculación directa con la empresa.

Tabla 13

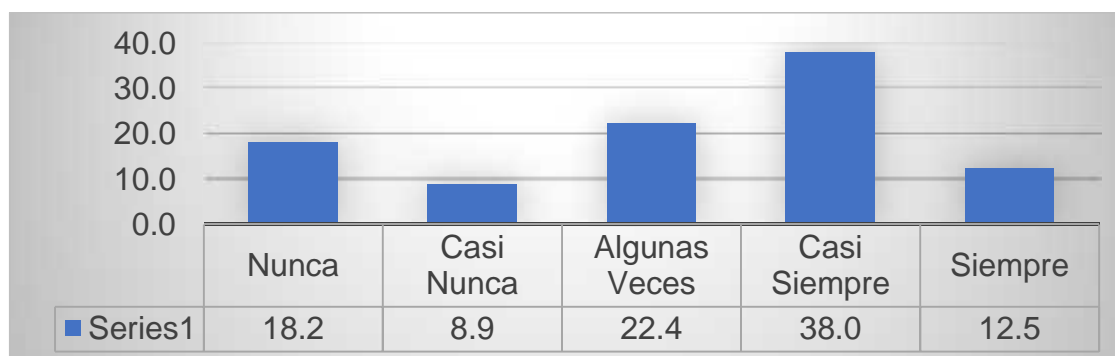
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el despido por bajo rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	70	18.2
Casi Nunca	34	8.9
Algunas Veces	86	22.4
Casi Siempre	146	38.0
Siempre	48	12.5
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 13

Despido por bajo rendimiento



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En cuanto a la tabla N° 13, en relación a la pregunta ¿Usted ha percibido el retiro de algún personal por su bajo rendimiento o por alguna deficiencia dentro del trabajo? Lo cual, el 38% de los trabajadores casi siempre perciben el despido de algún personal por bajo rendimiento o por deficiencias dentro del trabajo, por lo que, el 22% señalan que solo algunas veces llegan a percibir el despido de un trabajador, mientras que el 18% indicaron que nunca han percibido el despido de algún personal por estas razones, sin embargo; el 13% de los encuestados siempre han percibido estas situaciones y solo el 9% señalaron que casi nunca han percibido el retiro o despido de algún trabajador por dichas razones.

En base a estos resultados se puede afirmar que mayormente se llega a percibir la salida de un trabajador mediante un despido por el bajo rendimiento del propio trabajador o por algunas deficiencias de este, dando así origen a una rotación involuntaria.

Tabla 14

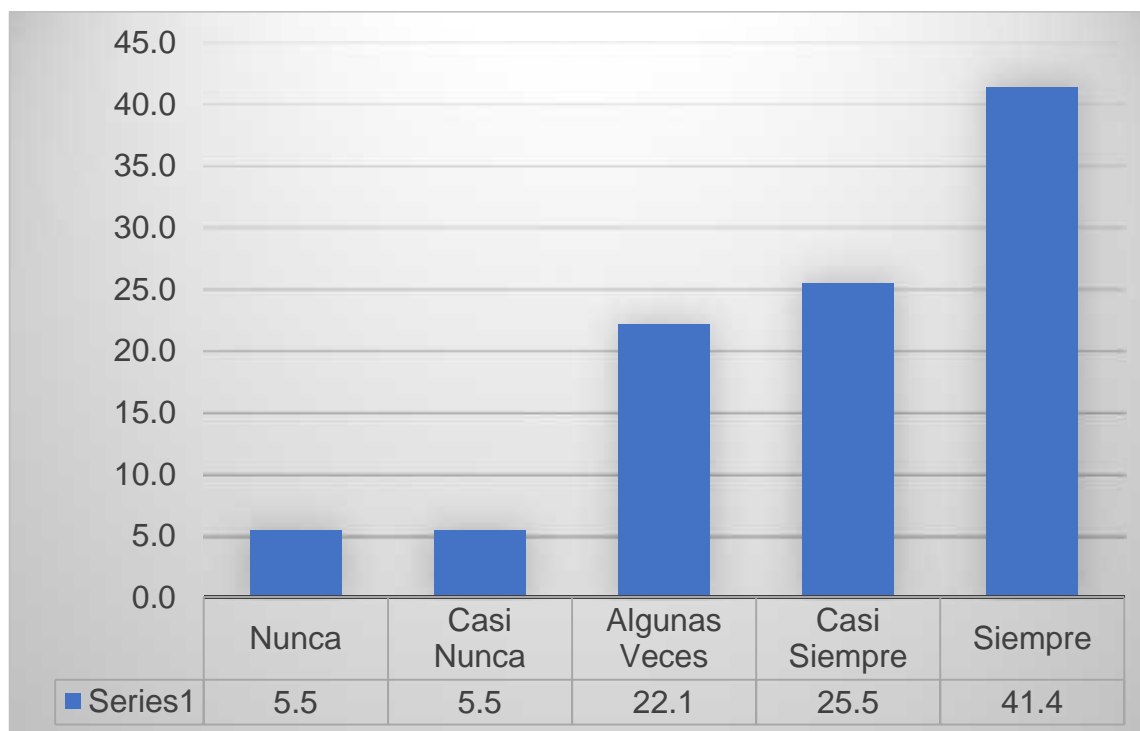
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el incumplimiento de las funciones del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	5.5
Casi Nunca	21	5.5
Algunas Veces	85	22.1
Casi Siempre	98	25.5
Siempre	159	41.4
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 14

Incumplimiento de las funciones del trabajador



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 14, en base a la pregunta ¿Consideraría que el incumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa es una causa de la rotación del personal (despidos)?, el 41% de los trabajadores encuestados consideraron que el incumplimiento de las funciones siempre es una causa de la rotación del personal, por lo que, el 26% indicaron que casi siempre es así, mientras que el 22% señalaron que algunas veces suele ser la causa para que se produzca una rotación de personal, sin embargo; el 6% consideran que el incumplimientos de funciones del trabajador nunca es la causa de la rotación y solo el 5% señalan que casi nunca suele ser la causa.

A partir de esto, podemos concluir que un factor de la rotación involuntaria es el incumplimiento de las funciones del trabajador debido a que los resultados arrojaron que mayormente es la causa de este tipo de rotación.

Tabla 15

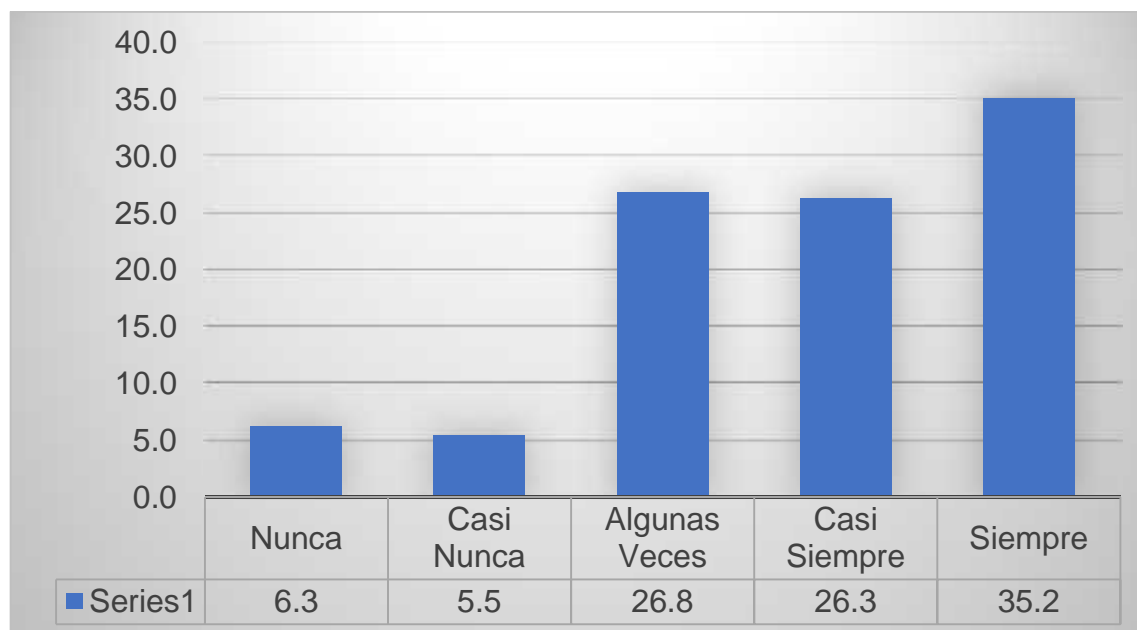
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el incumplimiento de las normas organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	6.3
Casi Nunca	21	5.5
Algunas Veces	103	26.8
Casi Siempre	101	26.3
Siempre	135	35.2
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 15

Incumplimiento de las normas organizacionales



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En la tabla N° 15, con respecto a la pregunta ¿Usted cree que la rotación del personal (despido) se da por no cumplir con las normas establecidas por la empresa?, el 35% de los encuestados consideraron que los despidos o la rotación

del personal involuntaria siempre se da por el incumplimiento de las normas por parte del trabajador, por lo que el 27% señalaron que algunas veces suele darse por ese motivo, mientras que el 26% indicaron que casi siempre se da este tipo de rotación por no cumplir con las normas de la empresa, sin embargo; el 6% consideraron que casi nunca se da ese despido por esa razón y el 6% respectivamente señalaron que nunca se da este tipo de rotación por no cumplir con las normas.

Por lo tanto, se puede concluir que otro factor de la rotación del personal de manera involuntaria es el incumplimiento de las normas que la organización establece, por lo que, debido a esto es que se producen los despidos hacia los trabajadores.

Tabla 16

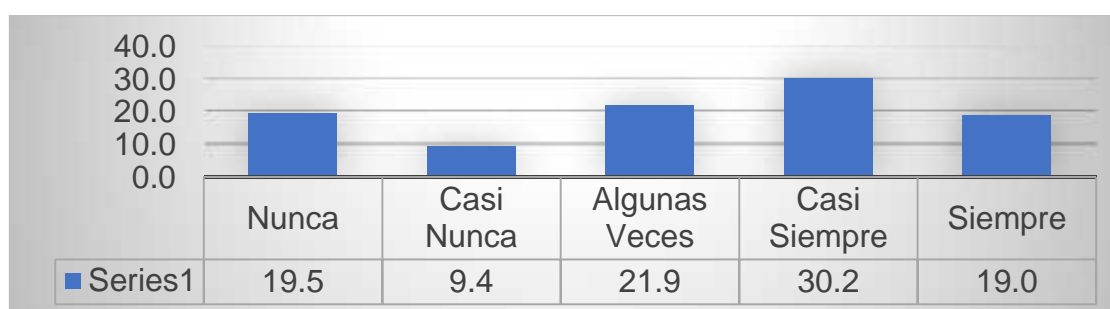
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, el despido por el incumplimiento de las normas organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	75	19.5
Casi Nunca	36	9.4
Algunas Veces	84	21.9
Casi Siempre	116	30.2
Siempre	73	19.0
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 16

Despido por el incumplimiento de las normas organizacionales



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En relación a la tabla N° 16, frente a la pregunta ¿Ha percibido alguna vez el despido de algún colaborador por no cumplir con sus actividades laborales?, el 30% de los encuestados consideraron que casi siempre han percibido el despido de un trabajador por no cumplir con sus funciones, por lo que, el 22% señalaron que solo algunas veces han apreciado el despido de un colega, mientras que el 20% nunca han percibido la salida de un trabajador por no cumplir con sus funciones, por otro lado, el 19% indicaron que siempre han percibido este tipo de despidos y solo el 9% casi nunca han percibido un despido por dichas razones.

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores han percibido el despido de algún trabajador por no cumplir con sus funciones laborales, por lo que podemos decir que el incumplimiento de las funciones del trabajador es otro factor clave de la rotación del personal.

Tabla 17

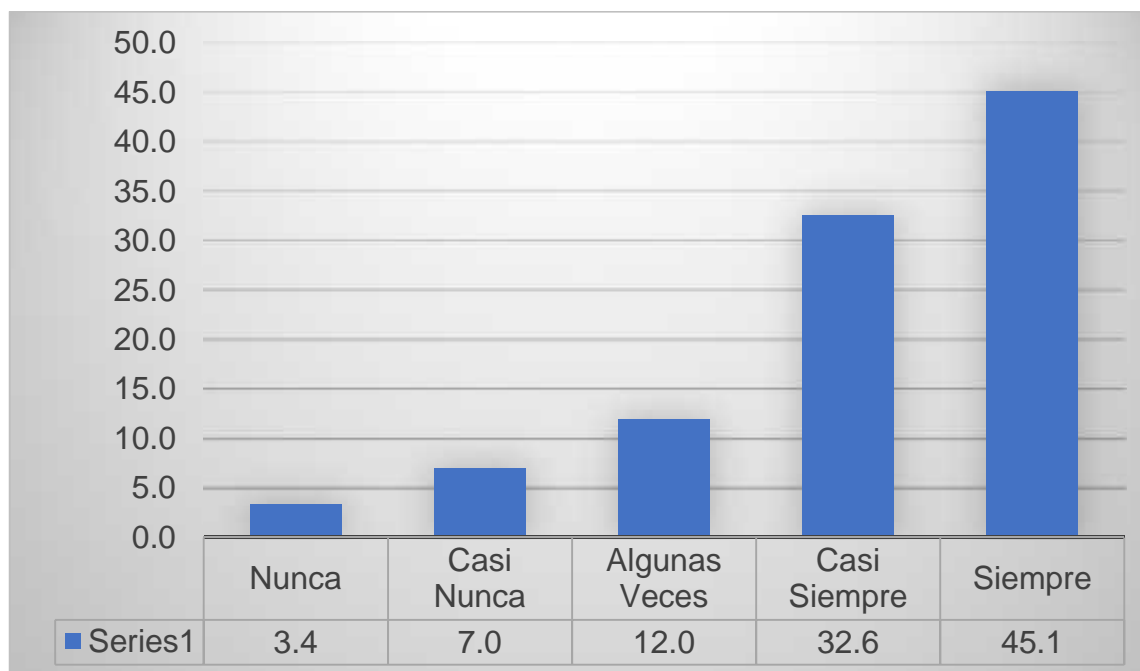
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, la falta de responsabilidad del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	3.4
Casi Nunca	27	7.0
Algunas Veces	46	12.0
Casi Siempre	125	32.6
Siempre	173	45.1
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 17

Falta de responsabilidad del trabajador



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

La tabla N° 17 en base a la pregunta ¿Usted considera que la falta de responsabilidad de un trabajador es un factor clave para que se presente una rotación de personal?, el 45% de los encuestados consideraron que la falta de responsabilidad del trabajador siempre es un factor para dar origen a un despido o una rotación del personal, por lo que el 33% señalaron que casi siempre es un factor de la rotación, mientras que el 12% indicaron que solo algunas veces suele ser la causa del despido, por otro lado el 12% consideraron que la falta de responsabilidad casi nunca es un factor de la rotación del personal. Sin embargo, el 3% considera que la poca responsabilidad del trabajador nunca es la causa de la rotación del personal.

En base a estos resultados podemos concluir que la falta de responsabilidad del trabajador es un factor por el que se da un despido o una rotación de personal de manera involuntaria.

Tabla 18

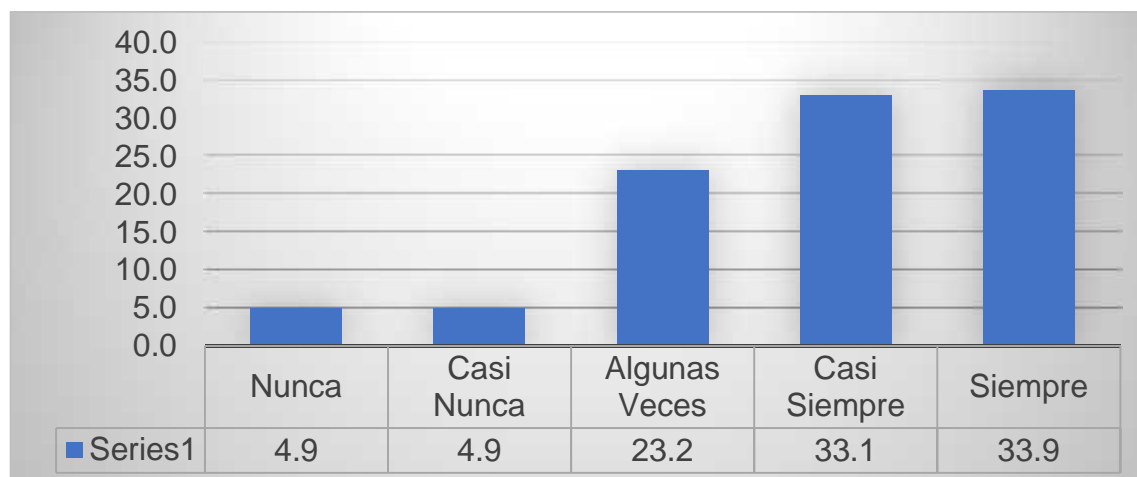
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, la impuntualidad y faltas constantes del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	4.9
Casi Nunca	19	4.9
Algunas Veces	89	23.2
Casi Siempre	127	33.1
Siempre	130	33.9
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 18

Impuntualidad y faltas constantes



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En la tabla N° 18, en relación a la pregunta ¿Considera que la impuntualidad o las faltas constantes por parte del trabajador es un factor relevante para el despido?, el 34% de los encuestados consideran que la impuntualidad y las faltas siempre es un factor clave para que se produzca un despido, mientras que el 33% indican que casi siempre llega a ser un factor, por lo que el 23% señalaron que solo algunas veces se da el despido por estas situaciones, sin embargo; un 5% consideran que

casi nunca suele ser un factor del despido y el otro 5% respectivamente señalan que nunca suele ser un factor para el despido.

Con respecto a lo mencionado, se puede concluir que un factor indispensable de la rotación voluntaria es la impuntualidad del propio trabajador y sus faltas constantes y es por esta razón que las empresas deciden despedir a este tipo de colaboradores poco eficientes.

Tabla 19

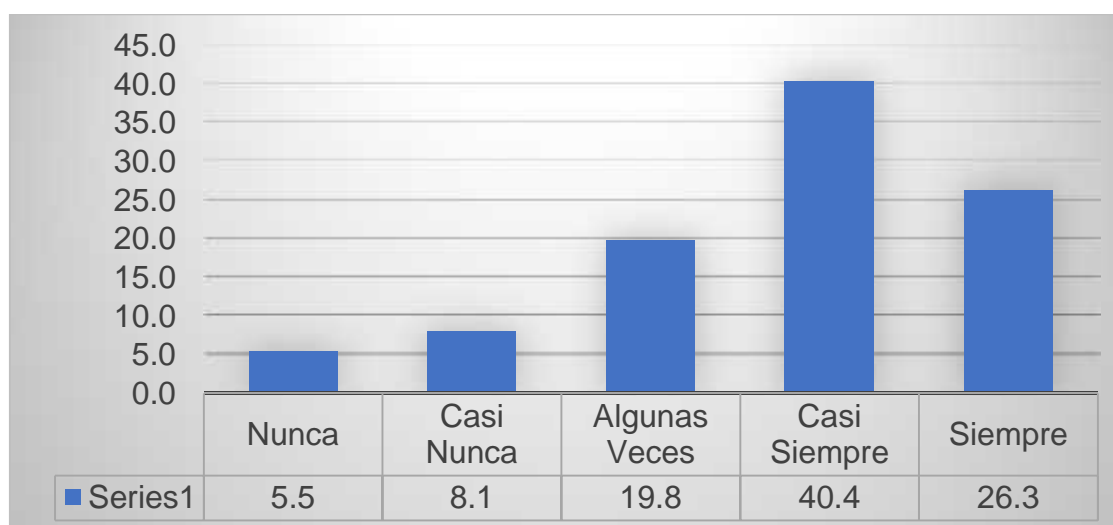
Distribución de la población según los factores de la rotación involuntaria, las metas incumplidas por el trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	5.5
Casi Nunca	31	8.1
Algunas Veces	76	19.8
Casi Siempre	155	40.4
Siempre	101	26.3
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 19

Metas incumplidas



Nota. Datos obtenidos sobre los factores de la rotación involuntaria.

Interpretación:

En base a la pregunta de la tabla N° 19, ¿Usted cree que las metas incumplidas del colaborador es el motivo por las que existe una rotación de personal en la empresa?, el 40% de los trabajadores consideraron que casi siempre las metas incumplidas del trabajador es un factor de la rotación de personal, por lo que el 26% señalan que estas metas incumplidas siempre es la razón para que exista una rotación de personal. Mientras que, el 20% indicaron que algunas veces suele ser la causa, sin embargo, el 8% consideraron que casi nunca el despido se da por las metas incumplidas del trabajador y solo el 6% consideraron que las metas incumplidas del trabajador nunca es un factor motivante para que exista una rotación de personal.

En base a lo mencionado, se puede afirmar que las metas incumplidas del trabajador es un factor motivante para que, dé origen a una rotación de personal de manera involuntaria, por lo que la empresa decide desvincularse laboralmente con este trabajador cuyas metas no son cumplidas.

Una vez realizado las interpretaciones de las interrogantes pertenecientes a la segunda dimensión, cuyas preguntas responden conjuntamente al segundo objetivo establecido, se procedió analizar el nivel de rotación involuntaria que existe en las microempresas.

Tabla 20

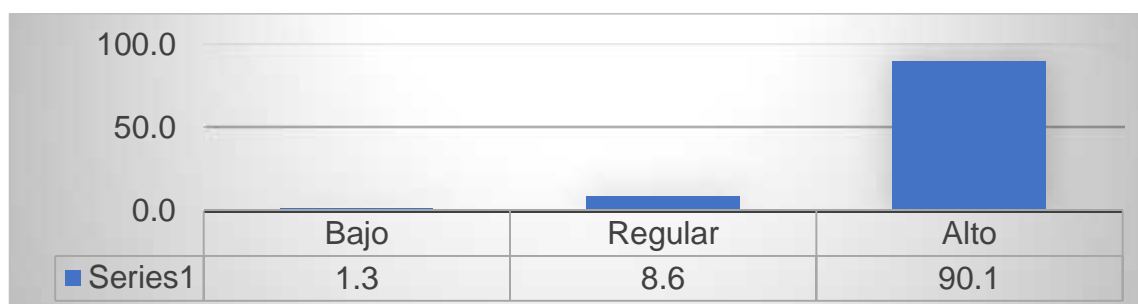
Nivel de rotación Involuntaria

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	1.3
Regular	33	8.6
Alto	346	90.1
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 20

Nivel de rotación involuntaria



Nota. Datos obtenidos sobre el nivel de rotación involuntaria en las microempresas.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 20 la cual nos muestra el nivel de rotación involuntaria en las microempresas, por lo que se puede observar que el nivel de rotación involuntario es alto en un 90%, regular en un 9% y bajo en un 1%. De esta manera se puede concluir que la rotación de personal no solo se presenta de manera voluntaria sino también de manera involuntaria donde la empresa decide retirar al colaborador.

Referente al tercer objetivo específico el cual fue analizar los efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 21

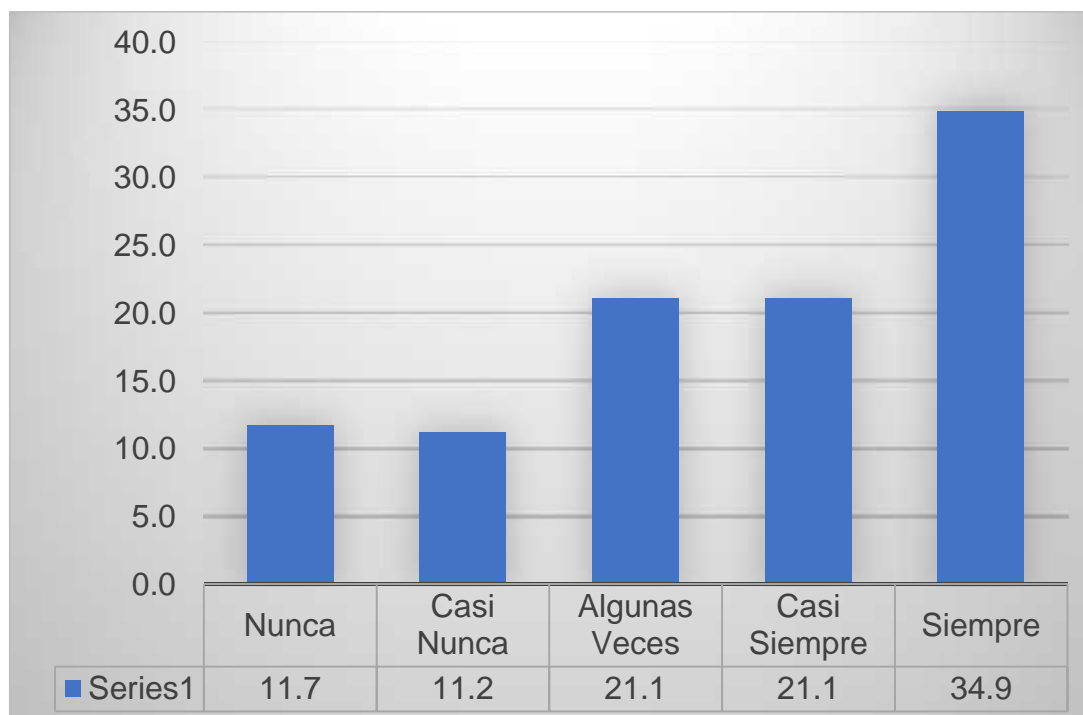
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el aumento de los costos por una rotación constante

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	45	11.7
Casi Nunca	43	11.2
Algunas Veces	81	21.1
Casi Siempre	81	21.1
Siempre	134	34.9
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 21

Efecto en los costos por la rotación constante del personal



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 21, en relación a la pregunta ¿Considera usted que cuando existe una rotación de personal constante, los costos de la empresa aumentan significativamente?, por lo que el 35% consideraron que al existir una rotación de empleados constante siempre los costos aumentarán, el 21% de los encuestados señalaron que casi siempre aumentan los costos, mientras que un 21% indican que solo algunas veces suele aumentar los costos de la empresa al presentarse una rotación de personal constante. Sin embargo, el 12% consideran que los costos de la empresa nunca aumentan por esas razones y el 11% señalaron que casi nunca suele aumentar los costos por la rotación constante de empleados.

En base a estos resultados, podemos concluir que un efecto principal de la rotación de personal es en el aspecto económico ya que los costos de la organización aumentan al existir una rotación de personal excesiva.

Tabla 22

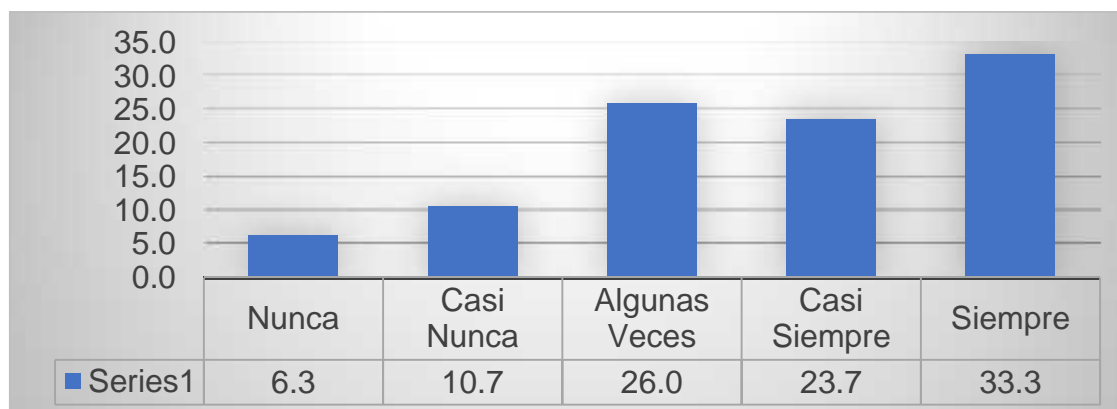
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el aumento de los costos por capacitar al trabajador

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	6.3
Casi Nunca	41	10.7
Algunas Veces	100	26.0
Casi Siempre	91	23.7
Siempre	128	33.3
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 22

Aumento de costos por capacitar al trabajador



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

En relación a la tabla N° 22, frente a la pregunta ¿Usted cree que el personal nuevo genera un aumento en los costos por las capacitaciones que se les brinda?, el 33% de los encuestados consideraron que los costos de la empresa siempre aumentan al capacitar a los nuevos empleados, mientras que el 26% señalaron que algunas veces aumentan los costos, el 24% indicaron que casi siempre los costos de la organización aumentan. Por otro lado, el 11% consideran que casi nunca los costos

aumentan por capacitar a los nuevos colaboradores y solo el 6% señalaron que nunca aumentan los costos por capacitar a los nuevos trabajadores.

Como lo mencionamos anteriormente, un efecto de la rotación de personal es el aumento de los costos y de acuerdo a los datos obtenidos estos costos aumentan significativamente al momento de capacitar a los nuevos trabajadores.

Tabla 23

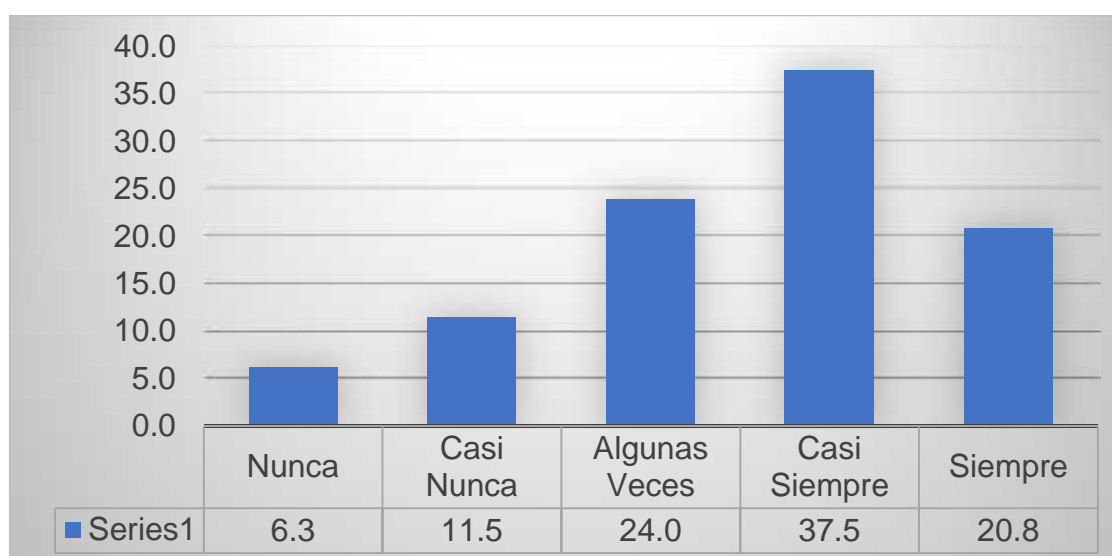
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto en la producción de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	6.3
Casi Nunca	44	11.5
Algunas Veces	92	24.0
Casi Siempre	144	37.5
Siempre	80	20.8
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 23

Efecto en la producción de la empresa



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

Con respecto a la tabla N° 23, en base a la pregunta ¿Considera usted que la alta rotación de personal afecta negativamente en la producción de la empresa?, el 38% de los encuestados señalaron que casi siempre la alta rotación del personal afecta de manera negativa a la producción de la empresa, el 24% indicaron que solo algunas veces la producción suele ser afectada negativamente, mientras que el 21% consideraron que la producción siempre se ve afectada por la alta rotación del personal, por otro lado el 11% opinaron que la producción casi nunca se ve afectada por la rotación constante del personal y solo el 6% consideran que nunca se ve afectada.

En base a lo mencionado, se puede concluir que otro gran efecto de la alta rotación de personal está vinculado con la producción ya que esta se ve afectada de manera directa por la rotación constante que se presentan en las organizaciones.

Tabla 24

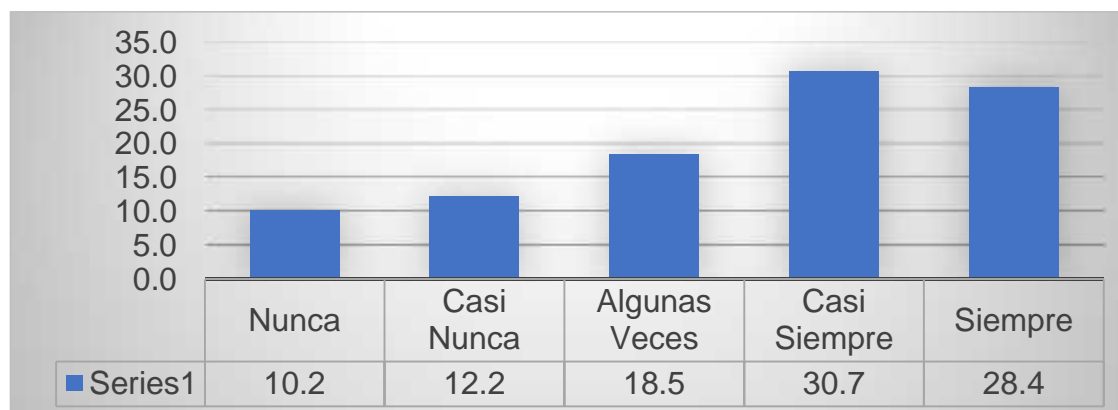
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto en la eficiencia de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	10.2
Casi Nunca	47	12.2
Algunas Veces	71	18.5
Casi Siempre	118	30.7
Siempre	109	28.4
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 24

La eficiencia de la empresa



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

En cuanto a la tabla N° 24, en relación a la pregunta ¿Usted cree que con el despido de algún trabajador la eficiencia de la empresa se ve afectada?, el 31% de los encuestados consideran que la eficiencia de la empresa casi siempre se ve afectada por el despido de algún trabajador, por lo que el 28% señalaron que la eficiencia siempre se ve afectada por algún despido, mientras que el 19% consideran que solo algunas veces se ve afectada. Por otro lado, el 12% indicaron que casi nunca se ve afectada la eficiencia de la organización por el despido de algún trabajador y solo el 10% señalaron que la eficiencia nunca es afectada.

De este modo, se puede concluir que contar con una rotación de personal constante, afecta a la eficiencia de la empresa por lo que no podrá cubrir con toda su demanda a causa del retiro o el despido de algún trabajador.

Tabla 25

Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto en la atención al cliente

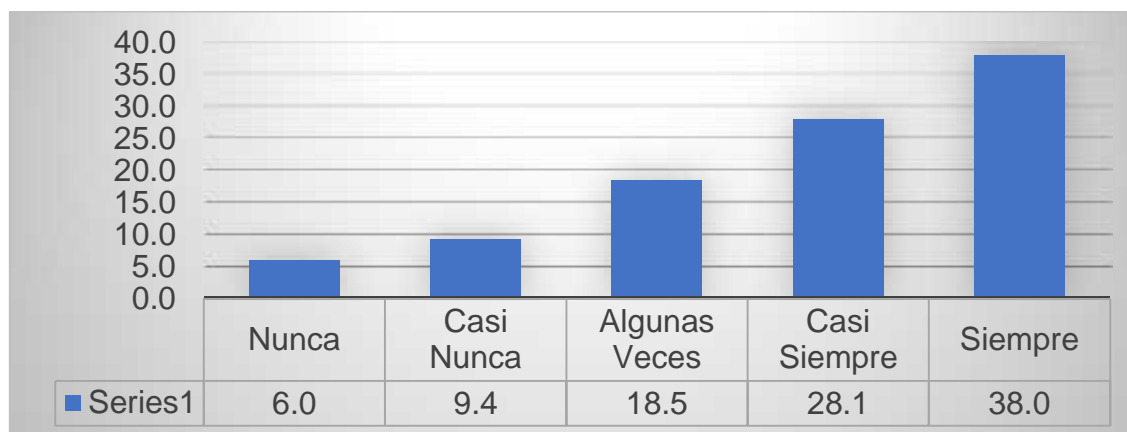
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	6.0
Casi Nunca	36	9.4
Algunas Veces	71	18.5
Casi Siempre	108	28.1

Siempre	146	38.0
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 25

La atención al cliente



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

Con respecto a la tabla N° 25, en relación a la pregunta ¿Considera que la atención al cliente se ve afectada por una rotación de personal excesiva?, el 38% de los encuestados consideraron que la atención al cliente es afectada al contar con una rotación de personal constante, el 28% de estos señalaron que la atención casi siempre se ve afectada, mientras que el 19% indicaron que solo algunas veces la atención al cliente se ve afectada por la alta rotación del personal. Por otro lado, el 9% consideran que casi nunca es afectada y solo el 6% indicaron que la atención al cliente nunca es afectada por la rotación del personal.

De acuerdo a lo mencionado, se puede concluir que contar con una alta rotación de personal es muy perjudicial para la atención al cliente ya que esta se ve afectada debido al despido o renuncia del trabajador, por lo que la atención sería más lenta y poco eficaz.

Tabla 26

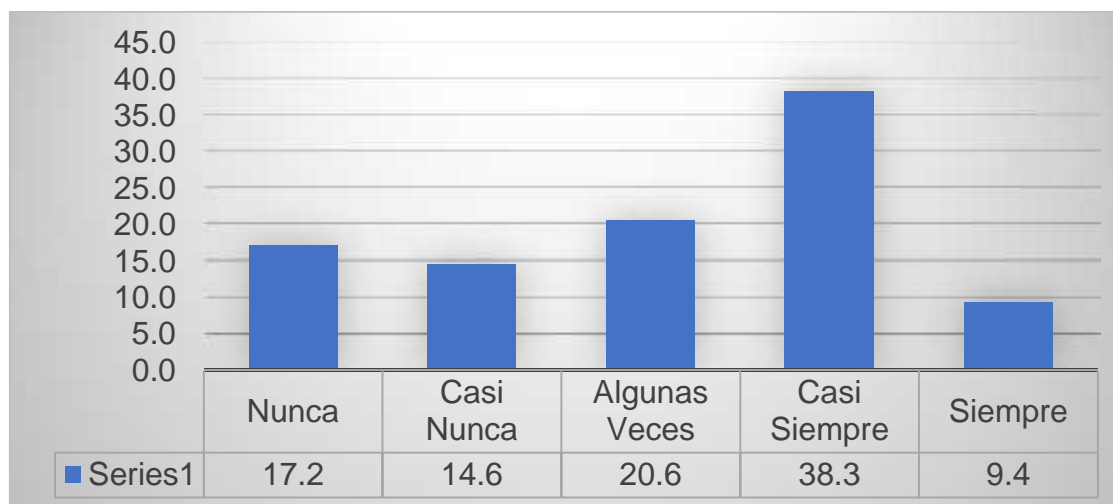
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el rendimiento de la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	66	17.2
Casi Nunca	56	14.6
Algunas Veces	79	20.6
Casi Siempre	147	38.3
Siempre	36	9.4
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 26

Rendimiento de la organización



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla N° 26, en función a la pregunta ¿Usted ha percibido que el rendimiento de la organización baje por el despido de algún trabajador?, lo cual, el 38% consideran que el rendimiento de la empresa baja por el despido de algún trabajador, el 21% de los encuestados indicaron que solo algunas veces despedir al trabajador hace que el rendimiento disminuya , por lo que, el 17% señalan que nunca baja el rendimiento de la empresa frente a un despido, mientras que el 15%

consideran que casi nunca disminuye el rendimiento de la organización por algún despido y el 9% opinan que siempre el rendimiento de la empresa es afectada a tal punto de disminuir por el retiro involuntario de algún trabajador.

De este modo, se puede afirmar que otro efecto relevante de la rotación de personal es en cuanto al rendimiento de la empresa ya que esta es afectada, disminuyendo por el despido del colaborador.

Tabla 27

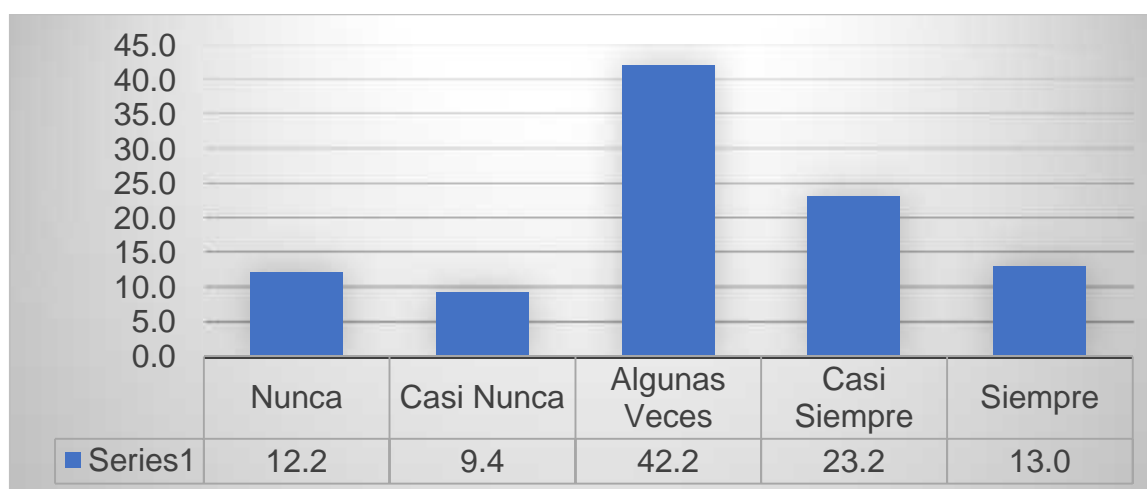
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, el efecto de la rotación del personal en la imagen organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	47	12.2
Casi Nunca	36	9.4
Algunas Veces	162	42.2
Casi Siempre	89	23.2
Siempre	50	13.0
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 27

Imagen Organizacional



Nota. Datos obtenidos sobre los efectos de la rotación de personal.

Interpretación:

La tabla N° 27 en base a la pregunta ¿Usted considera que la imagen de la empresa se ve afectada por el despido de sus trabajadores?, lo cual, el 42% de los encuestados consideran que solo algunas veces la imagen de la empresa es afectada por el despido de sus trabajadores, mientras que el 23% señalan que casi siempre la imagen se ve perjudicada, por otro lado, el 13% indican que la imagen siempre es afectada por estas situaciones, sin embargo; el 12% consideran que la imagen nunca se ve afectada y solo el 10% indican que casi nunca suele ser afectada la imagen de la organización por dichas razones.

En base a estos resultados, se puede concluir que la rotación del personal algunas veces suele afectar a la imagen de la organización. Sin embargo, este resultado abre muchas posibilidades de encontrar otro tipo de efecto que ocasione la cual perjudique a la misma organización.

Tabla 28

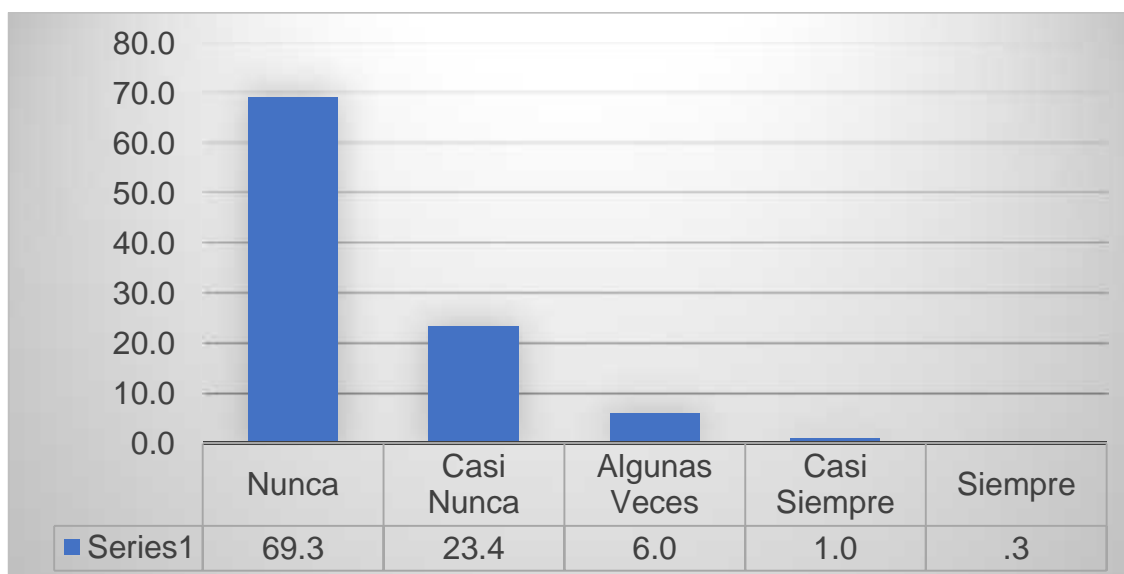
Distribución de la población según los efectos de la rotación del personal en las microempresas, la opinión sobre trabajar en una empresa con una alta rotación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	266	69.3
Casi Nunca	90	23.4
Algunas Veces	23	6.0
Casi Siempre	4	1.0
Siempre	1	.3
Total	384	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Figura 28

Opinión de la población sobre trabajar en una empresa con una alta rotación del personal



Nota. Datos obtenidos sobre la opinión de la población sobre trabajar en una empresa con una alta rotación del personal.

Interpretación:

En base a los resultados de la tabla N° 28, frente a la pregunta ¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa donde existe una rotación de personal (despidos o renunciaciones) constantes?, el 69% de los encuestados nunca estarían dispuestos a trabajar en una empresa cuya rotación de personal es alta, por lo que el 24% señalan que casi nunca trabajarían en una empresa de ese tipo y solo el 6% estarían dispuestos a trabajar algunas veces una empresa con una rotación de personal constante.

A partir de estos resultados, se puede afirmar que la mayoría de las personas no trabajarían que una empresa donde la rotación de personal es alta o constante ya que se encontrarán la mayor parte de su tiempo preocupados por si son despedidos o por renunciar.

De este modo se procedió a realizar tablas cruzadas para analizar el nivel de cada efecto con cada dimensión para poder observar que tanto le afecta a la microempresa contar con niveles altos de rotación.

Tabla 29*Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto económico*

		Efecto económico			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
D1. Rotación Voluntaria	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
		% dentro de Efecto económico	2.1%	2.4%	0.0%	.8%
	Regular	Recuento	6	8	13	27
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	22.2%	29.6%	48.1%	100.0%
		% dentro de Efecto económico	12.8%	9.6%	5.1%	7.0%
	Alto	Recuento	40	73	241	354
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	11.3%	20.6%	68.1%	100.0%
		% dentro de Efecto económico	85.1%	88.0%	94.9%	92.2%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 29, se puede observar que, si el nivel de rotación voluntaria es alto en un 92.2%, el efecto económico es alta en un 68.1%, regular en un 20.6% y es baja en un 11.3%. Mientras que, si la rotación voluntaria es baja en un 8%, el efecto económico es regular en un 66.7% y es bajo en un 33.3%. Por lo que, si la rotación voluntaria es regular en un 7%, el efecto económico es alto en un 48.1%, es regular en un 29.6% y es baja en un 22.2%.

Tabla 30

Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto sobre la producción

		Efecto sobre la producción				
		Regula r			Total	
		Bajo		Alto		
D1. Rotación Voluntaria	Bajo	Recuento	1	0	2	3
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	33.3%	0.0%	66.7%	100.0 %
		% dentro de Efecto sobre la producción	2.6%	0.0%	.8%	.8%
	Regular	Recuento	7	6	14	27
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	25.9%	22.2%	51.9%	100.0 %
		% dentro de Efecto sobre la producción	17.9%	6.1%	5.7%	7.0%
	Alto	Recuento	31	92	231	354
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	8.8%	26.0%	65.3%	100.0 %
		% dentro de Efecto sobre la producción	79.5%	93.9%	93.5%	92.2%
Total		Recuento	39	98	247	384
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	10.2%	25.5%	64.3%	100.0 %
		% dentro de Efecto sobre la producción	100.0 %	100.0%	100.0%	100.0 %

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

En relación a la tabla cruzada N° 30, se puede afirmar que cuando el nivel de rotación voluntaria es alto en un 92.2%, el efecto sobre la producción es alto en un 65.3%, es regular en un 26% y es bajo en un 8.8%. Mientras que, cuando el nivel de rotación voluntaria es regular en un 7% el efecto sobre la producción es alta en

un 51.9%, el efecto es regular en un 22.2.% y es bajo en un 25.9%, por lo que; cuando el nivel de rotación voluntaria es bajo en un 0.8%, el efecto sobre la producción es alto en un 66.7% y es bajo en un 33.3%.

De esta manera, se puede decir que cuando el nivel de rotación voluntaria es alto, los efectos que influyen en la producción son mayores y si el nivel de rotación es bajo, los efectos no serán tan influyentes en la producción de la organización.

Tabla 31

Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto sobre el rendimiento

		Efecto sobre el rendimiento				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
D1. Rotación Voluntaria	Bajo	Recuento	1	1	1	3
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
		% dentro de Efectos sobre el rendimiento	2.2%	1.0%	.4%	.8%
Regular		Recuento	6	9	12	27
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	22.2%	33.3%	44.4%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_el_rendimiento	13.3%	9.0%	5.0%	7.0%
Alto		Recuento	38	90	226	354
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	10.7%	25.4%	63.8%	100.0%
		% dentro de Efecto sobre el rendimiento	84.4%	90.0%	94.6%	92.2%
Total		Recuento	45	100	239	384
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	11.7%	26.0%	62.2%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_el_rendimiento	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

En cuanto a la tabla N° 31, en relación al efecto sobre el rendimiento, se observa que, cuando el nivel de rotación voluntaria es alto en un 92.2%, el efecto que tiene en el rendimiento de la empresa es alta en un 63.8%, es regular en un 25.4% y es bajo en un 10.7%. Así mismo, cuando el nivel de rotación voluntaria es regular en un 7% el efecto en el rendimiento es alto en un 44.4%, es regular en un 33.3% y el efecto es bajo en un 22.2%. Por lo tanto, cuando la rotación voluntaria es baja en un 0.8%, el efecto en el rendimiento es alto en un 33.3%, es regular en un 33.3% y respectivamente es bajo también en un 33.3%.

Siendo así, se puede concluir que siempre y cuando la rotación voluntaria tenga un nivel alto los efectos serán más perjudiciales en el rendimiento de la empresa, en cambio, si el nivel de la rotación voluntaria es bajo los efectos serían de menos impacto en cuanto al rendimiento de la organización.

Tabla 32

Tabla cruzada entre la dimensión rotación voluntaria con el efecto sobre la imagen de la empresa

		Efecto_sobre_la_imagen			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
D1. Rotación Voluntaria	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_la_ima gen	1.6%	0.0%	0.0%	.8%
	Regular	Recuento	14	13	0	27
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	51.9%	48.1%	0.0%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_la_ima gen	7.4%	7.3%	0.0%	7.0%
	Alto	Recuento	172	164	18	354
		% dentro de D1. Rotación Voluntaria	48.6%	46.3%	5.1%	100.0%

	% dentro de Efecto_sobre_la_imagen	91.0%	92.7%	100.0%	92.2%
Total	Recuento	189	177	18	384
	% dentro de D1. Rotación Voluntaria	49.2%	46.1%	4.7%	100.0%
	% dentro de Efecto_sobre_la_imagen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

Con respecto a la tabla N° 32, en relación al efecto sobre la imagen de la empresa frente a la rotación voluntaria, se puede apreciar que, cuando el nivel de rotación voluntaria es alto en un 92.2%, el efecto en la imagen es alto en un 5.1%, es regular en un 46.3% y es bajo en un 48.6%, mientras que, si la rotación voluntaria es regular en un 7%, el efecto es regular en un 48.1% y es bajo en un 51.9% y si la rotación es baja en un 0.8% el efecto en la imagen de la empresa es baja en un 100%.

Por otra parte, se procedió a analizar las siguientes tablas cruzadas en base al nivel de cada efecto para cada dimensión y así saber qué tanto afecta y de qué manera afecta a la empresa.

Tabla 33

Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto económico de la empresa

			Efecto económico			Total
			Bajo	Regular	Alto	
D2. Rotación Involuntaria	Bajo	Recuento	3	1	1	5
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de Efecto económico	6.4%	1.2%	.4%	1.3%
	Regular	Recuento	9	9	15	33

	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	27.3%	27.3%	45.5%	100.0 %
	% dentro de Efecto económico	19.1%	10.8%	5.9%	8.6%
Alto	Recuento	35	73	238	346
	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	10.1%	21.1%	68.8%	100.0 %
	% dentro de Efecto económico	74.5%	88.0%	93.7%	90.1%
Total	Recuento	47	83	254	384
	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	12.2%	21.6%	66.1%	100.0 %
	% dentro de Efecto económico	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

En cuanto a la tabla N° 33, se puede observar que cuando existe una rotación involuntaria y es de nivel alto en un 90.1%, el efecto económico será alta en un 68.8%, es regular en un 21.1% y es baja en un 10.1%, así mismo cuando la rotación involuntaria es regular en un 8.6%, el efecto económico es alto en un 45.5%, es regular en un 27.3% y es bajo en un 27.3%. Por lo que, cuando la rotación involuntaria es baja en un 1.3%, los efectos económicos son altos en un 20%, es regular en un 20% y es bajo en un 60%.

En base a estos resultados se puede afirmar que cuando exista algún despido o que la empresa decida retirar algún trabajador y si esta rotación es alta, la economía de la empresa será afectada en un alto nivel, en cambio si la rotación es baja, los efectos no serán tan perjudicial para la economía de la empresa.

Tabla 34

Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto sobre la producción de la empresa

			Efecto_sobre_la_producción			Total
			Bajo	Regular	Alto	
D2. Rotación Involuntaria	Bajo	Recuento	3	1	1	5
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_la_producción	7.7%	1.0%	.4%	1.3%
	Regular	Recuento	4	11	18	33
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	12.1%	33.3%	54.5%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_la_producción	10.3%	11.2%	7.3%	8.6%
	Alto	Recuento	32	86	228	346
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	9.2%	24.9%	65.9%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_la_producción	82.1%	87.8%	92.3%	90.1%
Total	Recuento	39	98	247	384	
	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	10.2%	25.5%	64.3%	100.0%	
	% dentro de Efecto_sobre_la_producción	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

En la tabla N° 34, en relación al efecto sobre la producción de la empresa frente a la rotación involuntaria, se observa que cuando la rotación involuntaria se encuentra en un nivel alto en un 90.1%, el efecto en la producción es alto en un 65.9%, es

regular en un 24.9% y es bajo en un 9.2%, mientras que si la rotación involuntaria se encuentra en un nivel regular en un 8.6%, el efecto en la producción es alta en un 54.5%, es regular en 33.3% y es baja en un 12.1% y si la rotación involuntaria es baja en un 1.3% los efectos en la producción es alta en un 20%, es regular en un 20%, también y es bajo en un 60%.

Llegando así a la conclusión de que cuando exista un alto nivel de rotación involuntaria, los efectos en la producción de la empresa serán mayormente perjudiciales y si en caso estos niveles de rotación son bajos los efectos serán bajos o no afectará tanto a la producción de la empresa.

Tabla 35

Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto sobre el rendimiento de la empresa

			Efecto_sobre_el_rendimiento			Total
			Bajo	Regular	Alto	
D2. Rotación Involuntaria	Bajo	Recuento	3	1	1	5
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_el_rendimiento	6.7%	1.0%	.4%	1.3%
	Regular	Recuento	5	15	13	33
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	15.2%	45.5%	39.4%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_el_rendimiento	11.1%	15.0%	5.4%	8.6%
	Alto	Recuento	37	84	225	346
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	10.7%	24.3%	65.0%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_el_rendimiento	82.2%	84.0%	94.1%	90.1%
Total		Recuento	45	100	239	384

% dentro de D2. Rotación Involuntaria	11.7%	26.0%	62.2%	100.0%
% dentro de Efecto_sobre_el_rendimiento	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla N° 35, en relación al efecto sobre el rendimiento frente a una rotación involuntaria, se precisa que cuando la rotación involuntaria se encuentre en un nivel alto en un 90.1% el efecto será alto en un 65%, será regular en un 24.3% y el efecto será bajo en un 10.7%, así mismo, si el nivel de rotación involuntaria es regular en un 8.6% el efecto sobre el rendimiento de la empresa será alta en un 39.4%, será regular en un 45.5% y será bajo en un 15.2% y si la rotación involuntaria es bajo, el efecto en el rendimiento de la empresa será alto en un 20%, será regular en un 20% y el efecto será bajo en un 60%.

De acuerdo a esto, se puede precisar que cuando existe una rotación de personal de manera involuntaria, es decir; cuando se presenta un despido y si esta se encuentra en un nivel alto, el rendimiento de la empresa se verá afectada perjudicialmente, mientras que, si esta rotación se encuentra en un nivel moderado o bajo, los efectos serán leves en el rendimiento de la organización.

Tabla 36

Tabla cruzada entre la dimensión rotación involuntaria con el efecto sobre la imagen de la empresa

			Efecto_sobre_la_imagen			Total
			Bajo	Regular	Alto	
D2. Rotación Involuntaria	Bajo	Recuento	2	3	0	5
		% dentro de D2. Rotación Involuntaria	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de Efecto_sobre_la_imagen	1.1%	1.7%	0.0%	1.3%

Regular	Recuento	18	15	0	33
	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	54.5%	45.5%	0.0%	100.0%
	% dentro de Efecto_sobre_la_im agen	9.5%	8.5%	0.0%	8.6%
Alto	Recuento	169	159	18	346
	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	48.8%	46.0%	5.2%	100.0%
	% dentro de Efecto_sobre_la_im agen	89.4%	89.8%	100.0%	90.1%
Total	Recuento	189	177	18	384
	% dentro de D2. Rotación Involuntaria	49.2%	46.1%	4.7%	100.0%
	% dentro de Efecto_sobre_la_im agen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores entre los días 3, 4 y 5 de octubre 2022.

Interpretación:

En relación a la tabla N° 36, en base a los efectos sobre la imagen de la empresa frente a la rotación involuntaria, se determinó que si el nivel de rotación involuntaria es alto en un 90.1% la imagen se verá afectada en un nivel alto con un 5.2%, mientras que el efecto será regular en un 46% y será bajo en un 48.8%. De igual manera, si la rotación involuntaria es regular en un 8.6%, el efecto sobre la imagen será regular en un 45.5% y será bajo en un 54.5%. De lo contrario, si el nivel de la rotación involuntaria se encuentra en un nivel bajo en un 1.3%, el efecto será regular en un 60% y es bajo en un 40%.

Por lo que, a través de estos resultados podemos decir que, al presentarse algún despido o desvinculación de la empresa con el trabajador y si esta es considerada alta, la imagen no se verá tan afectada. De igual manera, si esta rotación involuntaria es baja, la imagen será afectada en menor magnitud.

V. DISCUSIÓN

Llegando hasta este punto se ha podido apreciar lo importante de identificar y analizar los factores de la rotación de la persona ya que nos ayuda a comprender las causas fundamentales del por qué los trabajadores deciden abandonar o por que las empresas despiden a sus trabajadores. Sin embargo, es de gran importancia comprender cada uno de estos aspectos ya que al presentarse este tipo de situaciones trae consigo ciertas pérdidas tanto en lo económico como en la productividad de la organización. De tal modo que, se procede a discutir los resultados obtenidos de la investigación con los hallazgos de los investigadores mencionados en el marco teórico.

De esta manera, en la tabla N° 1 se encontró que un factor por las que los trabajadores deciden renunciar a su puesto de trabajo o abandonar a la empresa es debido al pésimo ambiente laboral la cual dentro de esta se encuentra las malas relaciones que existen entre compañeros.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Arce (2017) quien tuvo como objetivo, identificar los factores que impulsan a la rotación del personal, de esta manera logró identificar que la rotación del personal se da por muchos factores, sin embargo; el más resaltante son las malas relaciones que existe entre jefes y subordinados o viceversa. También concuerda con el hallazgo del autor Cifuentes (2017), quien también menciona que las pésimas relaciones entre trabajadores es la causa por las que los colaboradores optan por retirarse de la empresa o de su puesto laboral.

Así mismo, estos resultados concuerdan con Lipa (2020) quien también pudo encontrar que la rotación del personal se da por un factor importante, la cual vendría a ser un ambiente laboral deficiente, donde las relaciones entre compañeros son pésimas. Siendo así, un gran problema para las empresas ya que por estas razones el trabajador decide renunciar, provocando de esta manera una rotación voluntaria del personal.

Al respecto con la tabla N° 2 se encontró que casi siempre las personas deciden renunciar a su trabajo por las malas relaciones que tienen con sus superiores, siendo un factor para que exista una rotación de personal de manera voluntaria.

Lo cual, estos resultados concuerdan con la investigación de Sánchez (2016) quien pudo encontrar que un factor de la rotación del personal es ocasionado por la mala

relación que existe entre empleados y empleador. Así mismo, llega a coincidir con los hallazgos de Arce (2017) quien, ya mencionado anteriormente, también llegó a identificar que las malas relaciones que existe entre jefes y subordinados es un factor predominante para la renuncia o abandono de los colaboradores con la organización.

De igual manera, los resultados obtenidos también tienen concordancia con los hallazgos de González et al. (2017) quienes, analizaron las causas de los retiros de los empleados, cuyo resultado fue que el trato inadecuado por parte de los superiores hacia los trabajadores es un factor motivante para que estos decidan renunciar a su centro laboral. Además, el autor Chiavenato (1999) también menciona que la rotación del personal es ocasionada por falencias internas como las malas relaciones, concordando con los resultados obtenidos de la tabla N° 2.

En cuanto a los resultados de la tabla N° 3, se encontró que la intención de renuncia de los trabajadores frente a una pésima relación laboral entre compañeros es alta por lo que, el factor de esta renuncia se debe a las malas relaciones laborales como ya se ha mencionado anteriormente y las coincidencias que tienen estos resultados con los hallazgos de los autores también mencionados con anterioridad.

Con respecto a la tabla N° 4, se pudo encontrar que los sueldos inapropiados son un factor de la rotación del personal de manera voluntaria ya que los trabajadores deciden renunciar a la empresa por no percibir un sueldo apropiado.

Estos resultados obtenidos de la tabla, concuerdan con el hallazgo de Caldera et al. (2019) quien, identificó que un factor de la rotación del personal se debe a los malos sistemas de compensaciones la cual, hace que los trabajadores decidan abandonar su puesto de trabajo por estas razones. También, concuerda con los hallazgos de Arce (2017) quien, logró identificar que una causa de la rotación del personal son los salarios bajos. De igual manera Pichucho (2008), también identificó que una de las razones del por qué los trabajadores deciden retirarse de la organización y es que se debe a los salarios desiguales, motivando así la decisión de renuncia de los colaboradores. Cifuentes (2017) menciona también que uno de los factores principales de la rotación del personal es originado por las bajas remuneraciones. Lo cual indica que estas pésimas remuneraciones o salarios inapropiados son un gran problema para las empresas ya que por estas razones el personal opta por renunciar e irse a un lugar con más beneficios salariales.

De acuerdo con la tabla N° 5 se logró identificar que la pésima remuneración es un factor de la rotación del personal debido a que el salario no es acorde al desempeño y funciones que el trabajador realiza.

Este resultado concuerda con lo investigado por Lipa (2020) quien, logró identificar que las bajas remuneraciones es un factor principal para el cambio constante o también llamado rotación del personal. Así mismo, coincide con los hallazgos de Corzo et al. (2018) quien determinó que la principal causa de la rotación de los trabajadores se debe a los sistemas de recompensas deficientes.

Además, Carhuapoma (2019) también logró identificar que las malas retribuciones salariales es el principal factor de la rotación del personal y conjuntamente con el hallazgo del autor Aliaga (2019) llegó a determinar que la razón de que los trabajadores decidan renunciar es debido a la baja remuneración que existen en las empresas. Por otro lado, para que este resultado resulte más contundente el autor Chiavenato (2009) menciona que la rotación del personal es ocasionada por las pésimas políticas salariales dando origen a la renuncia de los trabajadores.

En relación a la tabla N° 7, se logró determinar que las extensas jornadas laborales es un factor clave por las que se originan la rotación del personal ya que mayormente son horarios excesivos de trabajo y es por esta razón que los trabajadores deciden abandonar su trabajo.

Estos resultados concuerdan con el hallazgo de Ibarra (2016) quien, identificó que una causa por las que los trabajadores deciden renunciar se debe a que existen desajustes operativos en los turnos donde las horas de trabajo son mayores. También coinciden con Cifuentes (2017) ya que logró determinar que un factor que incide en la rotación de personal se debe a la carga excesiva de trabajo donde mayormente son más horas de trabajo para los colaboradores. Por esta razón, es que los trabajadores no se sienten muy a gusto con los horarios de trabajo y es por eso que deciden renunciar e irse de la organización.

De acuerdo a la tabla N° 8, se pudo encontrar que un factor de la rotación del personal es que las empresas no cuentan con horarios flexibles ya que los resultados arrojaron que la mayoría de los trabajadores deciden renunciar a su trabajo por esta razón.

Estos resultados no concuerdan con ninguna investigación previa por lo que es considerado como un nuevo factor relevante para la rotación del personal donde

los horarios flexibles son fundamentales para los trabajadores ya que les permitirá conciliar su vida laboral con su vida personal.

En cuanto a los resultados de la tabla N° 9, se logró encontrar que la intención de renuncia de los trabajadores frente a una empresa que no respeta los horarios de trabajo establecidos por la ley es alta por lo que, el factor de esta renuncia se debe a las jornadas laborales excesivas o extensas como ya se ha mencionado anteriormente conjuntamente con los hallazgos encontrados por los autores también mencionados.

Con respecto a la tabla N° 11, se logró identificar que un factor de la rotación del personal de manera involuntaria se debe a las deficiencias laborales que existe por parte del trabajador y por eso, la empresa decide despedir al trabajador por no cumplir con lo debido.

Este factor identificado coincide con la autora Grijalva (2004) quien, menciona que la rotación involuntaria donde la empresa decide despedir al trabajador por las deficiencias propiamente del trabajador ya sea por no acatar con las normas o sus funciones.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla N° 14, se encontró que el incumplimiento de las funciones del trabajador es un factor de la rotación involuntaria, la cual hace que la empresa decida romper los vínculos laborales con el colaborador.

Este resultado concuerda con los hallazgos de los autores Dessler et al. (2011) quienes, mencionan que las razones por las que los trabajadores son despedidos mayormente se debe a que estos no logran cumplir con sus funciones para las que fueron contratados.

En relación a los resultados de la tabla N° 15, se logró identificar que un factor de la rotación involuntaria es el incumplimiento de las normas establecidas por la empresa ya que al no cumplir con estas normas la empresa opta por despedir al colaborador.

Estos resultados concuerdan con lo mencionado por la autora Grijalva (2004) que determina que el factor por el que se origina la rotación involuntaria es por el incumplimiento de las normas organizacionales por parte del trabajador.

En relación con la tabla N° 17, se encontró que un factor de la rotación del personal de manera involuntaria es la falta de responsabilidad del trabajador ya que es la

razón por la que son despedidos de la empresa. Así mismo los resultados de la tabla N° 18, demuestran que la impuntualidad o faltas constantes por parte del trabajador es un factor relevante para que se presente un despido, de esta manera es considerado también como una falta de responsabilidad.

Por lo que, al igual que el anterior punto, este resultado también concuerda con lo mencionado por la autora Grijalva (2004) ya que señala que la falta de responsabilidad del trabajador hace que se origine una rotación involuntaria donde la empresa decide romper la relación laboral con el colaborador.

De acuerdo con la tabla N° 19, se pudo encontrar que las metas incumplidas del trabajador es un factor de la rotación del personal de manera involuntaria por lo que no llega a lograr el objetivo de la empresa.

De acuerdo a lo mencionado, no hay ninguna investigación previa que menciona que las metas incumplidas del trabajador es un factor por el que la empresa decide retirar a sus trabajadores.

Con respecto a la tabla N° 21, se encontró que la rotación del personal afecta a la economía de la empresa, por lo que, los costos aumentan al presentarse una rotación constante. Así mismo, en base a los resultados obtenidos de la tabla N° 22, se logró identificar que un efecto de la rotación del personal es el aumento de los costos al capacitar al nuevo trabajador.

Estos resultados coinciden con lo mencionado por los autores Cabrera et al. (2004) la cual, indican que al contar con una alta rotación del personal los costos de la empresa aumentarán ya que se tiene que invertir en el reclutamiento, selección y capacitación del personal, afectando de esta manera a la economía de la organización. También, Chiavenato (1999) y Mendoza (2003) señalan que mayormente afecta en los costos primarios los cuales, comprenden las capacitaciones, reclutamientos, entre otros.

Con respecto a la tabla N° 23, se encontró que la rotación del personal afecta negativamente a la producción de la empresa la cual no podría cubrir toda la demanda.

De acuerdo a lo mencionado, este resultado concuerda con lo mencionado por el autor Mendoza (2003) que indica que la rotación del personal afecta en los costos secundarios y que estos repercuten en la producción de la empresa a causa del despido o renuncia del trabajador.

En relación a los resultados de la tabla N° 24, se encontraron que contar con un nivel alto de rotación del personal esta afectará negativamente en la eficiencia de la empresa por lo que no podrá atender la demanda de manera adecuada a causa del despido o renuncia del colaborador.

De acuerdo a lo mencionado, no hay ninguna investigación previa que menciona este efecto de la rotación del personal.

Con respecto a la Tabla N° 27, se logró identificar que la rotación del personal afecta algunas veces la imagen de la empresa por lo que posiblemente puedan existir otro tipo de efecto que se presente al contar con niveles altos de rotación del personal. Este resultado coincide con lo mencionado por los autores Chiavenato (1999) y Mendoza (2003) que contar con índices altos de rotación del personal afectará en los costos terciarios donde la imagen es afectada perjudicialmente ya que los ingresos de la organización se ven comprometida por estas razones.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de rotación voluntaria del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz es alto, lo cual significa que las empresas están teniendo problemas relacionados al retiro de los colaboradores por falencias internas de la organización, haciendo que los trabajadores decidan renunciar a su puesto de trabajo.
2. En relación a los factores de la rotación voluntaria se pudo encontrar en base a los resultados que la razón por las que los trabajadores deciden abandonar la organización se debe a las siguientes razones:
 - a. Malas relaciones entre compañeros de trabajo.
 - b. Pésima relación entre jefes y subordinados.
 - c. Sueldos inapropiados.
 - d. Sueldos atractivos por parte de otras empresas.
 - e. Extensas Jornadas Laborales.
 - f. Horarios flexibles deficientes.
 - g. No se respetan los horarios establecidos.
3. El nivel de rotación involuntaria del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz es alto, debido a factores propiamente de los trabajadores cuyas actitudes son las principales causas de este tipo de rotaciones, y es por ello que las empresas deciden despedirlos o romper el vínculo laboral con el trabajador.
4. Sobre los factores de la rotación involuntaria se pudo determinar en relación a los resultados y objetivos que, las organizaciones retiran al trabajador o deciden desvincularse laboralmente con el trabajador por las siguientes razones:
 - a. Las deficiencias laborales del trabajador.
 - b. El rendimiento inadecuado del trabajador.
 - c. El incumplimiento de las funciones del trabajador.
 - d. El incumplimiento de las normas organizacionales por parte del trabajador.
 - e. La falta de responsabilidad del trabajador.
 - f. La impuntualidad y las faltas constantes del trabajador.
 - g. Las metas incumplidas del colaborador.

De esta manera, todos los puntos mencionados son los factores principales por las que las empresas deciden retirar o despedir a su personal, presentando así, una rotación involuntaria.

5. Los efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, son los siguientes: el aumento de los costos debido a la inversión de capacitar a los nuevos trabajadores, la producción de la empresa se verá perjudicada debido a la rotación del personal, volviéndose lenta, por lo que, la eficiencia y el rendimiento de la empresa disminuirán debido a estas razones, siendo afectada de igual manera la atención al cliente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Identificado los factores de la rotación voluntaria, se recomienda a los microempresarios a crear un ambiente laboral más acorde donde todos puedan tratarse con respeto y trabajen en equipo, ofreciendo una remuneración acorde al desempeño que el trabajador realiza, de igual manera poder establecer horarios de trabajo adecuados y que sean respetados por ley. Todo esto a fin de que se pueda retener al personal por más tiempo, teniendo mejores motivaciones y cumpliendo al máximo los objetivos de la organización.
2. Identificado los factores principales de la rotación involuntaria del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, se recomienda a los colaboradores de las microempresas a sentirse más comprometidos con la empresa, aumentar el rendimiento y cumplir con las normas de establecidas por la organización ya que en base a esto podrán obtener muchos beneficios tanto en conocimiento como en experiencias y así no ser vistos de mala manera frente a otras empresas.
3. Identificado los efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, se recomienda a los microempresarios a poner en práctica lo recomendado anteriormente, para poder evitar dichos efectos que perjudicarán a la organización y así podrán ser más eficientes frente al mercado y serán vistos de mejor manera con los clientes y futuros trabajadores potenciales.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2015). Retos y rol estratégico en la gestión del talento humano. *Mercados y Negocios*, 2(29), 4-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5811263>
- Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas"*. [Tesis de Licenciada en Administración, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FC_E_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Amador Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Editorial Universitaria UANL. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arce, M. (2017). *Principales Factores que Generan la Rotación de Personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México*. [Tesis de Licenciada en Administración, Universidad Autónoma del Estado de México] <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS%20TERMINADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Galicia, F. y Heredia Espinosa, V. (2004) *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (3ra ed.). Editorial Trillas
- Bastardo, N. (2009). Satisfacción Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. *Strategos*, 2(3), 5- 15. http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s03/s03_art01.pdf.
- Bandura, A. (2001). Guía para la construcción de escalas de autoeficacia. *Psychological Review*, 1(84), 191- 192.
- Bisquerra, E. (2003). *Multiculturalidad su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Cabrera-Piantini, A., Rivera-Herrera, N. y Elizondo-Ledezma, M. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de

Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 17(5), 83-91.
<https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>

Caldera, D., Arredondo, M. & Zárata L. (2019). Staff turnover in hotel industry in the state of Guanajuato, México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 18(4), 615-629. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/>

Carhuapoma, Y. (2019). *Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la empresa Sef Perú holding 2019*. [Tesis de Maestría en Administración de Negocios, Universidad Cesar Vallejo]. Piura: Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60073/Carhuapoma_RYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica* (1era ed.). Editorial San Marcos

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). Editorial Mc Graw Hill. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Editorial McGraw Hill

Cifuentes, T. (2017). *Análisis de Factores que influyen en la Rotación de Personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. [Tesis de Maestría en Gestión de personas y dinámica organizacional, Universidad de Chile]. Santiago: Chile
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149838/Cifuentes%20Cadena%20Tatiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coll, F. (2020). Estudio Transversal. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Corzo, F., Mendoza, J., Suca, F. y Velásquez, M. (2018). *Causas de la Rotación Laboral en las Empresas del Sector Asegurador de Cusco*. [Tesis de

Maestría en Administración Estratégica de empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú] Surco: Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9978/CORZO_MENDOZA_CAUSAS_ASEGURADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dalton, D. T., Todor, W. D. & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: A functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1), 117- 132.

Davis, K. y Newstrom, L. (2005). *El comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). Editorial McGraw-Hill.

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano* (5ta ed.). Pearson. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Dini, M. & Stumpo, G. (2020). *MiPymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf

Echevarría, A. (2017). *Efectos de la alta rotación del personal asistencial en el complejo hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson*. [Tesis de pregrado en Trabajo Social, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1777/TRAB.SUF.PROF.ANDREA%20SILVIA%20ECHEVARR%c3%8dA%20SOLIS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Flores, S. G. (2022). ¡De bien para arriba! | Rotación de personal. *El Sol de Campico*, 1. <https://www.elsoldetampico.com.mx/analisis/de-bien-para-arriba-rotacion-de-personal-7761354.html>

Gavidia, D. (2021, febrero 22). Pese a la pandemia, Perú es uno de los países con mayor rotación laboral. *Sudaca Perú*. <https://sudaca.pe/noticia/emprende/pese-a-la-pandemia-peru-es-uno-de-los-paises-con-mayor-rotacion-laboral/>

- Gestión. (2019, septiembre 19). ¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral? *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>
- Gonzales, L., Guevara, N. y Hernández, X. (2017). *Propuesta para Disminuir la Rotación de Personal en la empresa Eulen Colombia S.A. A partir del análisis de las entrevistas de retiro*. [Tesis de Licenciados en Gestión Humana de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia] Bogotá D.C.: Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3095/00004186.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. & Delgado, M. (2011). *Gestión de recursos humanos*. Prentice-Hall. <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>
- Grijalva, G (2004). Modelo Turnover. *Modelo Turnover*. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20755/Capitulo1.pdf>
- Hernández, G. (2021, julio 14). Altos niveles de estrés y cargas laborales generarán rotación en las empresas. *El economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Altos-niveles-de-estres-y-cargas-laborales-generaran--rotacion-en-las-empresas-20210713-0076.html>
- Hernández, R. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw Hill Education. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Info Capital Humano (2022). Los efectos negativos de la rotación de personal. *Info Capital Humano*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/los-efectos-negativos-de-la-rotacion-de-personal/>

- Ibarra, E. (2016). *La Rotación Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21411/Ibarra_LEG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Krizanovic, P. (2020, diciembre 15). Teletrabajo, sueldo en dólares y estrés: un "combo" que impulsó la rotación laboral en pandemia. *IProfesional*. <https://www.iprofesional.com/management/329347-la-rotacion-de-personal-no-se-desacelero-en-pandemia>
- La relación de trabajo. (2006). Conferencia Internacional del Trabajo. *Oficina Internacional del Trabajo Ginebra*, 95(1), 3- 18.
- Littlewood, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, 26(1), 97- 98.
- Lipa, S. (2020). *Factores de Rotación de Personal en Latinoamérica*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Nacional del Altiplano] Puno: Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16001/Lipa_Flores_Sindy_Lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- López, A. (2011). ¿Cambio sin impacto?: el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional: el caso de la Universidad Pedagógica Nacional [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional - México]. Flacso Andes. <http://hdl.handle.net/10469/3360>
- Machorro, J. (2021, mayo 7). Sector del e-learning tiene un valor global de más de 200 mil millones de dólares. *Am de Querétaro*. <https://amqueretaro.com/negocios/2021/05/07/mexico-de-los-paises-con-mayor-rotacion-de-personal-en-latinoamerica/>

- Mendoza, D. (2015). Para renunciar hay que ser formal. *Retrieved from Administración pública & Control* 1(13), 13- 14. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/255/246>
- Mendoza, R. (2003). Costo de la rotación de personal. *Revista Escuela de Administración*, 48(1), 104-109.
- Minaya, G. (2009). Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para salud e intervención. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 1(57), 32- 39.
- Mota, J. & Oliva, M. (2019). Staff turnover. A case study. *Revista Relayn-Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica*, 1(1), 199-203. <https://iquatroeditores.com/revista/index.php/relayn/article/view/318/300>
- Morales, C. (2020). Rotación de personal. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html#:~:text=Rotaci%C3%B3n%20involuntaria%3A%20Aquella%20en%20la,cambia%20de%20puesto%20de%20trabajo>.
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. *Trabajos científicos*. <https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica>
- Narváez, L. (2014). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. *Punto de Vista, IPSOS*, 1(1), 1-3. https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022, 27 de junio). Resilience and Rebuilding: MSMEs for sustainable development at the forefront of building back better and stronger from the impacts of the COVID-19 pandemic, climate crisis and conflicts. <https://www.un.org/en/observances/micro-small-medium-businesses-day>
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

- Pichucho, S. (2008). *Propuesta para Disminuir la Rotación del Personal y el Ausentismo del Call center 104 de Andinatel S.A. año 2008*. [Tesis de licenciatura en Administración, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador]. <https://www.yumpu.com/es/document/read/14685287/propuesta-para-disminuir-la-rotacion-de-personal-y->
- Polo, A. y Gómez, N. (2019). *Gestión del talento humano y rotación del personal en tiendas EFE-Chimbote*. [Tesis de pregrado en Administración, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40998/Oloya_GPN-Angeles_PAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Risquez y Col (2002). Población y muestra de una investigación. *Revista Educativa*, 3(8), 40-48.
- Robbins, S., De Cenzo, D. & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson: Prentice-Hall. <https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLyC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Rosalbina, V. (2015, noviembre 11). Huaraz: dirigentes de CGTP se pronuncian sobre maltrato contra dirigentes y trabajadores. *Huaraz en línea*. <https://www.huarazenlinea.com/noticias/locales/11/11/2015/huaraz-dirigentes-de-cgtp-rechazan-maltrato-contra-dirigente-victor>
- Rosas, S. (2020). *Satisfacción y rotación laboral en la institución educativa privada Infinity School de Huaraz en el año 2019*. [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4404/T033_73_274603_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, T. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero*. [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad de Lima].

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri, R. (2004). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Editorial McGraw Hill

Sánchez, F. (2016). *Remuneración Económica y Rotación de Personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014*. [Tesis de Maestría en Administración de Negocios, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2055/T033_26635745_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santillán, A. (2022, mayo 20). Rotación laboral: casi un tercio de los trabajadores se cambió de empleo el año pasado en Chile. *DF Diario Financiero*. <https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/rotacion-laboral-casi-un-tercio-de-los-trabajadores-se-cambio-de-empleo>

Satheesh, S. (2020). Moving beyond class: A critical review of laborenvironmental conflicts from the global south. *Sociology Compass*, 14(7), 3-14. https://www.researchgate.net/profile/Silpa-Satheesh-2/publication/340918762_Moving_beyond_class_A_critical_review_of_labor_environmental_conflicts_from_the_global_south/links/610b7b300c2bfa282a238024/Moving-beyond-class-A-critical-review-of-labor-environmental-conflicts-from-the-global-south.pdf

Segerson, K. (2018). *Economics and liability for environmental problems*. Routledge.

Sociedad Nacional de Industrias [SNI]. (2021, 26 de noviembre). Semana de la micro y pequeña empresa 2021-2022 inició con compromisos para impulsar compras públicas en beneficio de las MYPES. <https://sni.org.pe/semana-de-la-micro-y-pequena-empresa-2021-2022-inicio-con-compromisos-para-impulsar-compras-publicas-en-beneficio-de-las-mype/>

Urquijo, G. y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo, manual para la gestión de sueldos y salarios*. Editorial texto C.A. Caracas.

- Verastegui, V. y Pérez, J. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE, avícola Vera E.I.R.L.* Lima: Universidad Autónoma del Perú
- Werdati, F., Darmawan, D. & Rochmatin, N. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 24-32. <https://jurnalfebi.iain-jember.ac.id/index.php/JIEP/article/view/24/17>
- Zimmerman, L. y Herman, F. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, 97(1), 25- 26. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de Operacionalización de Variables

Variable “Rotación de personal”

Tabla 5

Matriz de Operacionalización de la variable: Rotación de personal.

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	Amador Sotomayor (2016), definen la rotación de personal como la ruptura definitiva o separación de la relación laboral entre individuos y organizaciones	La variable rotación de personal se mide en relación a los resultados obtenidos del cuestionario que cuenta con 26 ítems, teniendo una escala de medición de tipo ordinal con escala de Likert, en un tamaño de muestra de 384; donde serán	Dimensión 1: Rotación Voluntaria	Indicador 1: Mala Relación laboral Indicador 2: Pésima Remuneración Indicador 3: Extensas Jornadas Laborales	Escala de tipo Ordinal – con escala de Likert. Alternativas de respuesta:

	obedeciendo a diversas circunstancias.	encuestados los trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz. Teniendo en cuenta las 3 dimensiones establecidas: Rotación voluntaria y rotación involuntaria	Dimensión 2: Rotación Involuntaria	Indicador 1: Deficiencias Laborales Indicador 2: Incumplimiento de funciones Indicador 3: Falta de Responsabilidad	Nunca, Casi nunca, Algunas veces; Casi siempre y Siempre
			Dimensión 3: Efectos de la rotación de personal	Indicador 1: Efecto Económico Indicador 2: Efecto sobre la producción Indicador 3: Efecto sobre el rendimiento Indicador 4: Efecto sobre la imagen Organizacional	

Fuente: *Elaboración propia*

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia.

Título: Factores y Efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.				
Autor: Castro Caballero Julio Alejandro				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
		Variable: Rotación del Personal		
		Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuáles son los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022?	Objetivo General: Identificar los factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. Objetivos Específicos:	Rotación Voluntaria	Mala Relación Laboral	1, 2 y 3
			Pésima Remuneración	4, 5 y 6
			Extensas Jornadas Laborales	7, 8 y 9

	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los factores de la rotación voluntaria de los trabajadores en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. - Analizar los factores de la rotación involuntaria por parte de los colaboradores en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022 - Analizar los efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. 	Rotación Involuntaria	Deficiencias Laborales Incumplimiento de funciones Falta de Responsabilidad	10, 11 y 12 13, 14 y 15 16, 17 y 18
		Efectos de la rotación de personal	Efectos Económicos Efectos de Producción Efectos en el rendimiento Efectos Sociales	19 y 20 21 y 22 23 y 24 25 y 26
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR	
Tipo: Aplicada de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no	La población es infinita. Por lo que, la muestra es de 384 trabajadores de las microempresas.	La encuesta y el cuestionario	Descriptiva (tablas y figuras)	

experimental de corte transversal.			
---------------------------------------	--	--	--

Fuente: *Elaboración Propia*

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA CUESTIONARIO

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general Identificar los factores y efectos en la rotación de personal de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento de recolección de datos es de carácter anónimo, tiene como objetivo identificar los factores y efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. Por ello se le solicita a usted que responda las siguientes preguntas con honestidad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario posee 15 preguntas, cuyas respuestas serán anónimas y confidenciales. **Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.**

DATOS GENERALES

Edad:

Género: () Masculino () Femenino

Grado de Instrucción

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | . Sin estudios |
| <input type="checkbox"/> | . Educación Primaria |
| <input type="checkbox"/> | . Educación Secundaria |
| <input type="checkbox"/> | . Carrera Técnica |
| <input type="checkbox"/> | . Estudios Universitarios |

Alternativas de Respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL						
DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN VOLUNTARIA		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Usted considera que el personal rota voluntariamente por la mala relación laboral que existe entre compañeros?					
2	¿Usted considera que la rotación del personal se da por la mala relación que tienen los trabajadores con sus superiores?					
3	¿Usted estaría dispuesto a abandonar su centro de trabajo, si la relación laboral entre compañeros es pésima?					
4	¿Considera que la rotación del personal es ocasionada por los sueldos inapropiados?					
5	¿Usted considera que los trabajadores deciden abandonar la empresa porque el salario no es acorde al desempeño y funciones que estos realizan?					
6	¿Usted estaría dispuesto a renunciar e irse a otra empresa por un sueldo más atractivo?					
7	¿Está de acuerdo que la rotación del personal es originada por las extensas jornadas laborales?					
8	¿Cree usted que las personas deciden renunciar porque la empresa no cuenta con horarios flexibles?					
9	¿Estaría dispuesto a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respetara los horarios de trabajo establecidos por ley (8 horas Diarias)?					
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN INVOLUNTARIA		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

10	¿Considera usted que las deficiencias laborales por parte del trabajador sea un factor motivante para que exista una rotación del personal en la empresa?					
11	¿Usted Considera que, si un trabajador no rinde adecuadamente, la empresa estaría en la potestad de despedirlo dando origen a una rotación de personal?					
12	¿Usted ha percibido el retiro de algún personal por su bajo rendimiento o por alguna deficiencia dentro del trabajo?					
13	¿Consideraría que el incumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa sea una causa de la rotación del personal?					
14	¿Usted cree que la rotación del personal se da por no cumplir con las normas establecidas por la empresa?					
15	¿ha percibido alguna vez el despido de algún colaborador por no cumplir con sus actividades laborales?					
16	¿Usted considera que la falta de responsabilidad de un trabajador sea un factor clave para que se presente una rotación de personal?					
17	¿Considera que la impuntualidad o las faltas constantes por parte del trabajador sea un factor relevante para el despido?					
18	¿Usted cree que las metas incumplidas del colaborador sea el motivo por las que existe una rotación de personal en la empresa?					
DIMENSIÓN 3: EFECTOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
19	¿Considera usted que cuando existe una rotación de personal constante los costos de la empresa aumenten significativamente?					
20	¿Usted cree que el personal nuevo genera un aumento en los costos por las capacitaciones que se le brinda?					
21	¿Considera usted que la alta rotación de personal afecte negativamente en la producción de la empresa?					

2 2	¿Usted cree que con el despido de algún trabajador la eficiencia de la empresa se ve afectada?					
2 3	¿Considera que la atención al cliente se ve afectada por una rotación de personal excesiva?					
2 4	¿Usted ha percibido que el rendimiento de la organización baje por el despido de algún trabajador?					
2 5	¿Usted considera que la imagen de la empresa se ve afectada por el despido de sus trabajadores?					
2 6	¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa donde existe una rotación de personal constante?					

ANEXO 4: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA PARA UNA POBLACIÓN INFINITA

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

e = Error muestral

Nivel de confianza	Calificación z
0,90	1,645
0,95	1,96
0,98	2,33
0,99	2,575

Por lo tanto:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} \quad n = 384.16$$

Tamaño de muestra obtenida: 384

ANEXO 5: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

FICHA TÉCNICA

ROTACIÓN DE PERSONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. Técnica:** Encuesta
- b. Tipo de Instrumento:** Cuestionario
- c. Lugar:** Provincia de Huaraz
- d. Forma de aplicación:** Presencial
- e. Autor:** Julio Alejandro Castro Caballero

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO

- Dr. José Víctor Peláez Valdivieso, Doctor en Administración.
- Mg. Miguel Ángel Canchari Preciado, Magister en Administración.
- Mg. Cesar Augusto Junior Ramos Castro

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Identificar los factores y efectos en la rotación de personal de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están definidos adecuadamente en relación a la variable establecida, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento a fin de verificar si realmente miden las dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto dirigida a 10 participantes en la provincia de Huaraz; posteriormente los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo obtenido fue $= 0,782$

Tabla 3

Procesamiento de casos

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Resultados de la estadística de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	26

Este resultado permite que el instrumento presente una confiabilidad aceptable y que tiene un nivel bueno para ser aplicado en la muestra establecida.

V. DIRIGIDO A:

Trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz.

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Copias del instrumento de investigación y lapiceros.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 26 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno.

ANEXO 6: CARTA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITA:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. En Administración José Víctor Peláez Valdivieso

CASTRO CABALLERO, Julio Alejandro identificado con DNI: 70605415, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ante usted me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Considerando que un instrumento de investigación debe ser válida y fehaciente para aplicar, es por ello que solicito de su colaboración profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto titulado: “Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022”. En tal sentido, solicito su cooperación y su valiosa aportación en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto anteriormente, agradezco de antemano su colaboración y espero sus observaciones, orientación y aprobación que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales del proyecto de investigación.

Matriz de validación de instrumentos.

Resultado de la validación del instrumento.

Huaraz, 15 de junio del 2022



Castro Caballero, Julio Alejandro
DNI: 70605415

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de cada indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación				Observación y/o recomendaciones					
					(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Rotación de Personal	Rotación Voluntaria	Relación laboral	Relación en el trabajo entre empleado, empleador y compañeros	¿Usted considera que el personal rota voluntariamente por la mala relación laboral que existe entre compañeros?						X		X		X		X			
				¿Usted considera que la rotación del personal se da por la mala relación que tienen los trabajadores con sus superiores?						X		X		X		X			
				¿Usted estaría dispuesto a abandonar su centro de trabajo, si la relación laboral entre compañeros es pésima?						X		X		X		X			
		Remuneración	Retribución salarial que reciben los colaboradores por realizar sus funciones	¿Considera que la rotación del personal es ocasionada por los sueldos inapropiados?						X		X		X		X			
				¿Usted considera que los trabajadores deciden abandonar la empresa porque el salario no es acorde al desempeño y funciones que estos realizan?						X		X		X		X			
				¿Usted estaría dispuesto a renunciar e irse a otra empresa por un sueldo más atractivo?						X		X		X		X			
		Jornada Laboral	Horario de trabajo que tienen los colaboradores de la empresa	¿Está de acuerdo que la rotación del personal es originada por las extensas jornadas laborales?						X		X		X		X			
				¿Cree usted que las personas deciden renunciar porque la empresa no cuenta con horarios flexibles?						X		X		X		X			
				¿Estaría dispuesto a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respetara los horarios de trabajo establecidos por ley (8 horas Diarias)?						X		X		X		X			
	Rotación Involuntaria	Deficiencia Laboral	Rendimiento del colaborador frente a la productividad en la empresa	¿Considera usted que las deficiencias laborales por parte del trabajador sea un factor motivante para que exista una rotación del personal en la empresa?						X		X		X		X			
				¿Usted Considera que, si un trabajador no rinde adecuadamente, la empresa estaría en la potestad de despedirlo dando origen a una rotación de personal?						X		X		X		X			
				¿Usted ha percibido el retro de algún personal por su bajo rendimiento o por alguna deficiencia dentro del trabajo?						X		X		X		X			
		Incumplimiento de funciones	La actitud del trabajador frente a la empresa y sus funciones	¿Consideraría que el incumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa sea una causa de la rotación del personal?						X		X		X		X			
				¿Usted cree que la rotación del personal se da por no cumplir con las normas establecidas por la empresa?						X		X		X		X			
				¿ha percibido alguna vez el despido de algún colaborador por no cumplir con sus actividades laborales?						X		X		X		X			
		Falta de Responsabilidad	La incapacidad y la falta de voluntad del colaborador para cumplir con sus obligaciones en la empresa	¿Usted considera que la falta de responsabilidad de un trabajador sea un factor clave para que se presente una rotación de personal?						X		X		X		X			
				¿Considera que la impuntualidad o las faltas constantes por parte del trabajador sea un factor relevante para el despido?						X		X		X		X			
				¿Usted cree que las metas incumplidas del colaborador sea el motivo por las que existe una rotación de personal en la empresa?						X		X		X		X			
	Efectos de la rotación de personal	Efectos Económicos	Costos que se generan cuando existe un despido o renuncia	¿Considera usted que cuando existe una rotación de personal constante los costos de la empresa aumenten significativamente?						X		X		X		X			
				¿Usted cree que el personal nuevo genera un aumento en los costos por las capacitaciones que se le brinda?						X		X		X		X			
Efectos de Producción		La productividad de la empresa se ve afectada frente a un despido o renuncia	¿Considera usted que la alta rotación de personal afecte negativamente en la producción de la empresa?						X		X		X		X				
			¿Usted cree que con el despido de algún trabajador la eficiencia de la empresa se ve afectada?						X		X		X		X				
Efectos en el rendimiento		El rendimiento de la empresa es afectada frente a un despido o renuncia	¿Considera que la atención al cliente se ve afectada por una rotación de personal excesiva?						X		X		X		X				
			¿Usted ha percibido que el rendimiento de la organización baje por el despido de algún trabajador?						X		X		X		X				
Efectos Sociales		A vista del cliente y posibles colaboradores como se ve la empresa	¿Usted considera que la imagen de la empresa se ve afectada por el despido de sus trabajadores?						X		X		X		X				
			¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa donde existe una rotación de personal constante?						X		X		X		X				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

OBJETIVO: Identificar los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

DIRIGIDO A: 384 trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Peláez Valdivieso José Víctor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración



Dr. Peláez Valdivieso José Víctor
DNI: 18161446

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITA:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Miguel Ángel Canchari Preciado

CASTRO CABALLERO, Julio Alejandro identificado con DNI: 70605415, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ante usted me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Considerando que un instrumento de investigación debe ser válida y fehaciente para aplicar, es por ello que solicito de su colaboración profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto titulado: “Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022”. En tal sentido, solicito su cooperación y su valiosa aportación en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto anteriormente, agradezco de antemano su colaboración y espero sus observaciones, orientación y aprobación que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales del proyecto de investigación.

Matriz de validación del instrumento.

Resultado de la validación del instrumento.

Huaraz, 15 de junio del 2022



Castro Caballero, Julio Alejandro

DNI: 70605415

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022

PROBLEMA:

PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas en la provincia de Huaraz, 2022?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los factores y efectos en la rotación de personal de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Analizar los factores de la rotación voluntaria de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

Analizar los factores de la rotación involuntaria por parte de los colaboradores de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

Analizar los efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de cada indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación				Observación y/o recomendaciones			
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
					(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
Rotación de Personal	Rotación Voluntaria	Relación laboral	Relación en el trabajo entre empleado, empleador y compañeros	¿Usted considera que el personal rota voluntariamente por la mala relación laboral que existe entre compañeros?						X		X		X		X	
				¿Usted considera que la rotación del personal se da por la mala relación que tienen los trabajadores con sus superiores?						X		X		X		X	
				¿Usted estaría dispuesto a abandonar su centro de trabajo, si la relación laboral entre compañeros es pésima?						X		X		X		X	
		Remuneración	Retribución salarial que reciben los colaboradores por realizar sus funciones	¿Considera que la rotación del personal es ocasionada por los sueldos inapropiados?						X		X		X		X	
				¿Usted considera que los trabajadores deciden abandonar la empresa porque el salario no es acorde al desempeño y funciones que estos realizan?						X		X		X		X	
				¿Usted estaría dispuesto a renunciar e irse a otra empresa por un sueldo más atractivo?						X		X		X		X	
		Jornada Laboral	Horario de trabajo que tienen los colaboradores de la empresa	¿Está de acuerdo que la rotación del personal es originada por las extensas jornadas laborales?						X		X		X		X	
				¿Cree usted que las personas deciden renunciar porque la empresa no cuenta con horarios flexibles?						X		X		X		X	
				¿Estaría dispuesto a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respetara los horarios de trabajo establecidos por ley (8 horas Diarias)?						X		X		X		X	
	Rotación Involuntaria	Deficiencia Laboral	Rendimiento del colaborador frente a la productividad en la empresa	¿Considera usted que las deficiencias laborales por parte del trabajador sea un factor motivante para que exista una rotación del personal en la empresa?						X		X		X		X	
				¿Usted Considera que, si un trabajador no rinde adecuadamente, la empresa estaría en la potestad de despedirlo dando origen a una rotación de personal?						X		X		X		X	
				¿Usted ha percibido el retiro de algún personal por su bajo rendimiento o por alguna deficiencia dentro del trabajo?						X		X		X		X	
		Incumplimiento de funciones	La actitud del trabajador frente a la empresa y sus funciones	¿Consideraría que el incumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa sea una causa de la rotación del personal?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que la rotación del personal se da por no cumplir con las normas establecidas por la empresa?						X		X		X		X	
				¿Ha percibido alguna vez el despido de algún colaborador por no cumplir con sus actividades laborales?						X		X		X		X	
		Falta de Responsabilidad	La incapacidad y la falta de voluntad del colaborador para cumplir con sus obligaciones en la empresa	¿Usted considera que la falta de responsabilidad de un trabajador sea un factor clave para que se presente una rotación de personal?						X		X		X		X	
				¿Considera que la impuntualidad o las faltas constantes por parte del trabajador sea un factor relevante para el despido?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que las metas incumplidas del colaborador sea el motivo por las que existe una rotación de personal en la empresa?						X		X		X		X	
	Efectos de la rotación de personal	Efectos Económicos	Costos que se generan cuando existe un despido o renuncia	¿Considera usted que cuando existe una rotación de personal constante los costos de la empresa aumenten significativamente?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que el personal nuevo genera un aumento en los costos por las capacitaciones que se le brinda?						X		X		X		X	
Efectos de Producción		La productividad de la empresa se ve afectada frente a un despido o renuncia	¿Considera usted que la alta rotación de personal afecte negativamente en la producción de la empresa?						X		X		X		X		
			¿Usted cree que con el despido de algún trabajador la eficiencia de la empresa se ve afectada?						X		X		X		X		
Efectos en el rendimiento		El rendimiento de la empresa es afectada frente a un despido o renuncia	¿Considera que la atención al cliente se ve afectada por una rotación de personal excesiva?						X		X		X		X		
			¿Usted ha percibido que el rendimiento de la organización baje por el despido de algún trabajador?						X		X		X		X		
Efectos Sociales		A vista del cliente y posibles colaboradores como se ve la empresa	¿Usted considera que la imagen de la empresa se ve afectada por el despido de sus trabajadores?						X		X		X		X		
	¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa donde existe una rotación de personal constante?							X		X		X		X			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

OBJETIVO: Identificar los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

DIRIGIDO A: 384 trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				x

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Canchari Preciado Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración

NÚMERO DE COLEGIATURA: 32853



Lic. Miguel Ángel Canchari Preciado

DNI: 46105455

CLAD: 32853

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITA:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Ramos Castro Cesar Augusto Junior

Mg. En Negocios Internacionales - MBA

CASTRO CABALLERO, Julio Alejandro identificado con DNI: 70605415, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ante usted me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Considerando que un instrumento de investigación debe ser válida y fehaciente para aplicar, es por ello que solicito de su colaboración profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto titulado: “Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022”. En tal sentido, solicito su cooperación y su valiosa aportación en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto anteriormente, agradezco de antemano su colaboración y espero sus observaciones, orientación y aprobación que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales del proyecto de investigación.

Matriz de validación del instrumento.

Resultado de la validación del instrumento.

Huaraz, 16 de junio del 2022



Castro Caballero, Julio Alejandro

DNI: 70605415

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022

PROBLEMA:

PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas en la provincia de Huaraz, 2022?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los factores y efectos en la rotación de personal de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Analizar los factores de la rotación voluntaria de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

Analizar los factores de la rotación involuntaria por parte de los colaboradores de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

Analizar los efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de cada indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación				Observación y/o recomendaciones			
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
					(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
Rotación de Personal	Rotación Voluntaria	Relación laboral	Relación en el trabajo entre empleado, empleador y compañeros	¿Usted considera que el personal rota voluntariamente por la mala relación laboral que existe entre compañeros?						X		X		X		X	
				¿Usted considera que la rotación del personal se da por la mala relación que tienen los trabajadores con sus superiores?						X		X		X		X	
				¿Usted estaría dispuesto a abandonar su centro de trabajo, si la relación laboral entre compañeros es pésima?						X		X		X		X	
		Remuneración	Retribución salarial que reciben los colaboradores por realizar sus funciones	¿Considera que la rotación del personal es ocasionada por los sueldos inapropiados?						X		X		X		X	
				¿Usted considera que los trabajadores deciden abandonar la empresa porque el salario no es acorde al desempeño y funciones que estos realizan?						X		X		X		X	
				¿Usted estaría dispuesto a renunciar e irse a otra empresa por un sueldo más atractivo?						X		X		X		X	
		Jornada Laboral	Horario de trabajo que tienen los colaboradores de la empresa	¿Está de acuerdo que la rotación del personal es originada por las extensas jornadas laborales?						X		X		X		X	
				¿Cree usted que las personas deciden renunciar porque la empresa no cuenta con horarios flexibles?						X		X		X		X	
				¿Estaría dispuesto a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respetara los horarios de trabajo establecidos por ley (8 horas Diarias)?						X		X		X		X	
	Rotación involuntaria	Deficiencia Laboral	Rendimiento del colaborador frente a la productividad en la empresa	¿Considera usted que las deficiencias laborales por parte del trabajador sea un factor motivante para que exista una rotación del personal en la empresa?						X		X		X		X	
				¿Usted Considera que, si un trabajador no rinde adecuadamente, la empresa estaría en la potestad de despedirlo dando origen a una rotación de personal?						X		X		X		X	
				¿Usted ha percibido el retro de algún personal por su bajo rendimiento o por alguna deficiencia dentro del trabajo?						X		X		X		X	
		Incumplimiento de funciones	La actitud del trabajador frente a la empresa y sus funciones	¿Consideraría que el incumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa sea una causa de la rotación del personal?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que la rotación del personal se da por no cumplir con las normas establecidas por la empresa?						X		X		X		X	
				¿ha percibido alguna vez el despido de algún colaborador por no cumplir con sus actividades laborales?						X		X		X		X	
		Falta de Responsabilidad	La incapacidad y la falta de voluntad del colaborador para cumplir con sus obligaciones en la empresa	¿Usted considera que la falta de responsabilidad de un trabajador sea un factor clave para que se presente una rotación de personal?						X		X		X		X	
				¿Considera que la impuntualidad o las faltas constantes por parte del trabajador sea un factor relevante para el despido?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que las metas incumplidas del colaborador sea el motivo por las que existe una rotación de personal en la empresa?						X		X		X		X	
	Efectos de la rotación de personal	Efectos Económicos	Costos que se generan cuando existe un despido o renuncia	¿Considera usted que cuando existe una rotación de personal constante los costos de la empresa aumenten significativamente?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que el personal nuevo genera un aumento en los costos por las capacitaciones que se le brinda?						X		X		X		X	
		Efectos de Producción	La productividad de la empresa se ve afectada frente a un despido o renuncia	¿Considera usted que la alta rotación de personal afecte negativamente en la producción de la empresa?						X		X		X		X	
				¿Usted cree que con el despido de algún trabajador la eficiencia de la empresa se ve afectada?						X		X		X		X	
		Efectos en el rendimiento	El rendimiento de la empresa es afectada frente a un despido o renuncia	¿Considera que la atención al cliente se ve afectada por una rotación de personal excesiva?						X		X		X		X	
				¿Usted ha percibido que el rendimiento de la organización baje por el despido de algún trabajador?						X		X		X		X	
Efectos Sociales		A vista del cliente y posibles colaboradores como se ve la empresa	¿Usted considera que la imagen de la empresa se ve afectada por el despido de sus trabajadores?						X		X		X		X		
			¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa donde existe una rotación de personal constante?						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores y efectos en la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

OBJETIVO: Identificar los factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022.

DIRIGIDO A: 384 trabajadores de las microempresas de la provincia de Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS CASTRO CESAR
AUGUSTO JUNIOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN NEGOCIOS
INTERNACIONALES-MBA



LIC. MG RAMOS CASTRO CESAR A.J.
DNI: 7 1388653
CLAD. 23552

ANEXO 7: BAREMO – Prueba Piloto (10 encuestados).**DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIÓN**

Rotación Voluntaria	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9
Rotación Involuntaria	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18
Efectos de la Rotación de personal	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26

VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

VARIABLE	ESCALA	VALORES	NIVELES DE VALORACIÓN DE LA VARIABLE		
		V. Max - V. Min	BAJO	REGULAR	ALTO
ROTACIÓN DE PERSONAL	LIKERT	[111 - 82]	2	4	4
			[82 - 91]	[92 - 101]	[102 - 111]

INTERPRETACIÓN DE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

NIVELES	VALORES	DESCRIPCIÓN
Alto	102 a 111	El nivel de rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz es alto, presentándose de manera voluntaria, involuntaria y los efectos de la rotación de personal son altamente considerables.
Regular	92 a 101	El nivel de rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz es moderado, presentándose de manera voluntaria, involuntaria y los efectos de la rotación de personal son moderadamente considerables.

Bajo	82 a 91	El nivel de rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz es bajo, presentándose de manera voluntaria, involuntaria y los efectos de la rotación de personal es poco considerable.
------	---------	--

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIONES

VARIABLE	DIMENSIONES	ESCALA	VALORES	NIVELES DE VALORACIÓN DE LA VARIABLE		
			V. Max - V. Min	BAJO	REGULAR	ALTO
ROTACIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN VOLUNTARIA	LIKERT	[44 - 24]	1	5	4
				[24 - 30]	[31 - 37]	[38 - 44]
	ROTACIÓN INVOLUNTARIA		[43 - 23]	1	5	4
				[23 - 29]	[30 - 36]	[37 - 43]
	EFECTOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL		[32 - 24]	7	2	1
				[24 - 26]	[27 - 29]	[30 - 32]

DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN VOLUNTARIA

NIVELES	VALORES	DESCRIPCIÓN
Alto	38 a 44	La rotación de personal de manera voluntaria es alta debido a las malas relaciones que existe entre jefes y subordinados, por las pésimas remuneraciones y por las extensas jornadas laborales.
Regular	31 a 37	La rotación de personal de manera voluntaria es moderada debido a las malas relaciones que existe entre jefes y subordinados, por las pésimas remuneraciones y por las extensas jornadas laborales.

Bajo	24 a 30	La rotación de personal de manera voluntaria es baja por lo que, las relaciones que existe entre jefes y subordinados son positivas, las remuneraciones son adecuadas y las jornadas laborales son respetadas.
------	---------	--

DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN INVOLUNTARIA

NIVELES	VALORES	DESCRIPCIÓN
Alto	37 a 43	La rotación de personal de manera involuntaria es alta debido a las altas deficiencias laborales, incumplimientos de funciones por parte de los trabajadores y la falta de responsabilidad.
Regular	30 a 36	La rotación de personal de manera involuntaria es moderada debido a que las deficiencias laborales no son tan altas, los incumplimientos de funciones por parte de los trabajadores son mínimas y la falta de responsabilidad es casi nula.
Bajo	23 a 29	La rotación de personal de manera involuntaria es baja. Por lo que, no existen despidos por las deficiencias laborales, cumplimiento de sus funciones o por la falta de responsabilidad.

DIMENSIÓN 3: EFECTOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL

NIVEL ES	VALOR ES	DESCRIPCIÓN
Alto	30 a 32	Los efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz son altas donde los principales efectos son los económicos, productivos, rendimiento y social.
Regular	27 a 29	Los efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz son moderados, donde los principales efectos son los económicos, productivos, rendimiento y social.

Bajo	24 a 26	Los efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz son bajas.
------	---------	--

ANEXO 8: MUESTRA PILOTO

Tabla 7

Muestra Piloto

N° Participantes	ROTACIÓN DEL PERSONAL																										
	Dimensión 1									Dimensión 2									Dimensión 3								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	3	2	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	1	
2	2	4	1	1	1	5	1	5	4	3	2	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	3	2	1	
3	2	3	5	4	4	5	3	5	3	1	4	3	1	2	1	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	1	
4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	2	2	
5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	3	2	5	3	5	3	3	1	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	2	4	2	5	3	5	2	
7	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4	1	
8	4	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	1	
9	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	1	
10	3	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	2	5	3	2	1	

ANEXO 9: FOTO

208

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA CUESTIONARIO

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general identificar los factores y efectos en la rotación de personal de las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento de recolección de datos es de carácter anónimo, tiene como objetivo identificar los factores y efectos de la rotación de personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022. Por ello se le solicita a usted que responda las siguientes preguntas con honestidad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario posee 26 preguntas, cuyas respuestas serán anónimas y confidenciales. **Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.**

DATOS GENERALES

Edad: 20

Género: () Masculino (X) Femenino

Grado de Instrucción

- 1. Sin estudios
- 2. Educación Primaria
- 3. Educación Secundaria
- 4. Carrera Técnica
- 5. Estudios Universitarios

Alternativas de Respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL						
DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN VOLUNTARIA		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Usted considera que el personal rota voluntariamente por la mala relación laboral que existe entre compañeros?			X		
2	¿Usted considera que la rotación del personal se da por la mala relación que tienen los trabajadores con sus superiores?			X		
3	¿Usted estaría dispuesto a abandonar su centro de trabajo, si la relación laboral entre compañeros es pésima?			X		
4	¿Considera que la rotación del personal es ocasionada por los sueldos inapropiados?				X	
5	¿Usted considera que los trabajadores deciden abandonar la empresa porque el salario no es acorde al desempeño y funciones que estos realizan?				X	X
6	¿Usted estaría dispuesto a renunciar e irse a otra empresa por un sueldo más atractivo?				X	
7	¿Está de acuerdo que la rotación del personal es originada por las extensas jornadas laborales?					X
8	¿Cree usted que las personas deciden renunciar porque la empresa no cuenta con horarios flexibles?				X	
9	¿Estaría dispuesto a dejar su trabajo en caso de que la empresa no respetara los horarios de trabajo establecidos por ley (8 horas Diarias)?					X
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN INVOLUNTARIA		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
10	¿Considera usted que las deficiencias laborales por parte del trabajador es un factor motivante para que exista una rotación del personal en la empresa?					X
11	¿Usted Considera que, si un trabajador no rinde adecuadamente, la empresa estaría en la potestad de despedirlo dando origen a una rotación de personal?				X	
12	¿Usted ha percibido el retiro de algún personal por su bajo rendimiento o por alguna deficiencia dentro del trabajo?			X		
13	¿Consideraría que el incumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa sea una causa de la rotación del personal?			X		
14	¿Usted cree que la rotación del personal se da por no cumplir con las normas establecidas por la empresa?					X
15	¿Ha percibido alguna vez el despido de algún colaborador por no cumplir con sus actividades laborales?			X		
16	¿Usted considera que la falta de responsabilidad de un trabajador sea un factor clave para que se presente una rotación de personal?				X	
17	¿Considera que la impuntualidad o las faltas constantes por parte del trabajador sea un factor relevante para el despido?				X	
18	¿Usted cree que las metas incumplidas del colaborador sea el motivo por las que existe una rotación de personal en la empresa?			X		

DIMENSIÓN 3: EFECTOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
19	¿Considera usted que cuando existe una rotación de personal constante los costos de la empresa aumenten significativamente?			X		
20	¿Usted cree que el personal nuevo genera un aumento en los costos por las capacitaciones que se le brinda?			X		
21	¿Considera usted que la alta rotación de personal afecte negativamente en la producción de la empresa?		X			
22	¿Usted cree que con el despido de algún trabajador la eficiencia de la empresa se ve afectada?			X		
23	¿Considera que la atención al cliente se ve afectada por una rotación de personal excesiva?			X		
24	¿Usted ha percibido que el rendimiento de la organización baje por el despido de algún trabajador?		X			
25	¿Usted considera que la imagen de la empresa se ve afectada por el despido de sus trabajadores?			X		
26	¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa donde existe una rotación de personal constante?		X			

ANEXO 10: INFORME DEL RESUMEN DEL TURNITIN

G1 - Factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz - TURNITIN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	

ANEXO 11: MAPA DE HUARAZ





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINARES CAZOLA JOSE GERMAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz, 2022", cuyo autor es CASTRO CABALLERO JULIO ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINARES CAZOLA JOSE GERMAN DNI: 31674876 ORCID: 0000-0002-7394-362X	Firmado electrónicamente por: JLINARESCA el 15- 12-2022 08:51:38

Código documento Trilce: TRI - 0477661