



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La rotación de personal y su relación con el cumplimiento de los objetivos de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura -
2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Villegas Castillo, Nataly del Pilar (ORCID: 0000-0002-8986-2322)

ASESOR:

DR. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PIURA – PERÚ

2018

Página del jurado

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, quien influyo en mi mente para poder llegar a término de esta investigación, por darme salud para lograr mis grandes objetivos en mi vida.

A mi familia por darme la seguridad que necesito y especialmente a mí por la dedicación y perseverancia.

Agradecimiento

De una manera única y especial quiero dirigir todo mi agradecimiento hacia mis padres, porque es gracias a ellos que pude llegar a este único momento, por darme el aliento y apoyo que necesitaba, por ser el motor que me inspira a seguir adelante en busca de todo lo que me propongo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nataly Del Pilar Villegas Castillo, con DNI N° 74083959 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

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

Piura, diciembre del 2017.



Nataly Del Pilar Villegas Castillo

Índice

Carátula.....	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	8
1.4. Formulación del problema	14
1.5. Justificación del estudio	15
1.6. Hipótesis.....	15
1.7. Objetivos	16
II. MÉTODO	18
2.1. Diseño de investigación.....	18
2.2. Variables, Operacionalización	18
2.3 Población y Muestra.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Métodos de análisis de datos	24
2.6 Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	26
3.1 Factores internos y su relación con el cumplimiento de objetivos.....	26
3.2 Factores Externos y su relación con el cumplimiento de objetivos.	29
3.3 Objetivos cualitativos y los factores Internos.....	31
3.4 Objetivos cuantitativos y los factores externos.....	32
3.5 Informe de la guía de entrevista.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. PROPUESTA	42
VI. CONCLUSIONES	61

VII. RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS	66
Anexo N° 01 Cuestionario	67
Anexo N° 02 . Instrumento: Guía de entrevista.....	70
Anexo N° 03 Validación de Instrumentos:.....	72
Anexo N° 04: Nivel de Confiabilidad.....	80
Anexo N° 05: Matriz de Consistencia	81
Anexo N° 06: Resultados	82
Anexo N° 07. Matriz de instrumentos	90

Índice de tablas

Tabla 1 Factores internos que influyen en las salidas de personal	27
Tabla 2 Resultados de la correlación	28
Tabla 3 Factores internos que influyen en las salidas de personal	29
Tabla 4 Resultado de la correlación	30
Tabla 5 Objetivos cualitativos.....	31
Tabla 6 Resultados de la correlación	32
Tabla 7 Objetivos cuantitativos	33
Tabla 8 Resultados de la correlación	34
Tabla 9 Resultados de la correlación rotación de personal con cumplimientos de objetivos	34
Tabla 10 Matriz FODA “Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot”	43

RESUMEN

La presente investigación titulada “La Rotación de personal y su relación con el cumplimiento de objetivos de la sala de juegos y Tragamonedas Allegro Slot” sostuvo como objetivo principal encontrar la relación existente entre las variables de Rotación de personal y cumplimiento de Objetivos. El estudio de la investigación fue Correlacional y según el tiempo fue transversal, con diseño no experimental debido a la identificación y descripción de características de las variables. Asimismo, se utilizaron técnicas para el análisis de datos una encuesta que la cual estuvo dirigida a los colaboradores de la sala y una entrevista para el Administrador. La muestra fue un censo porque se trabajó una población pequeña de 34 colaboradores. La población de estudio estuvo conformada por todos los colaboradores. Las conclusiones a las que se llegó fue, que la mayoría de los colaboradores no se encuentran identificados con la empresa, además que muchos de ellos sienten que no se les ofrece los beneficios que ellos deben recibir por su trabajo. A todo esto, se suma el bajo nivel de identificación con la empresa por los cuales los colaboradores están a la expectativa de nuevas oportunidades que brinda la competencia y el mercado. Las técnicas de contratación de personal, de capacitación de personal son deficientes y es necesario mejorarlas para poder identificar el perfil adecuado para cada puesto de trabajo. Entre las soluciones para las falencias encontradas están la propuesta para reducir el índice de rotación de personal y mejorar el cumplimiento de objetivos de la sala.

Palabras Claves: Rotación de personal, talento humano, ambiente laboral, Cumplimiento de objetivos, Factores internos y externos.

ABSTRACT

The present investigation titled "The rotation of personnel and its relation with the fulfillment of objectives of the game room and Slots Allegro Slot" maintained as main objective to find the existing relation between the variables of rotation of personnel and fulfillment of Objectives. The study of the investigation was Correlational and according to the time it was transversal, with no experimental design due to the identification and description of characteristics of the variables. Likewise, techniques for the analysis of data were used, a survey that was directed to the collaborators of the room and an interview for the Administrator. The sample was a census because it worked a small population of 34 employees. The study population was made up of all the collaborators. The conclusion reached was that most of the collaborators are not identified with the company, and many of them feel that they are not offered the benefits they should receive for their work. In addition to all this is added the low level of identification with the company for which employees are waiting for new opportunities offered by the competition and the market. The techniques of personnel hiring, personnel training are deficient and it is necessary to improve them in order to identify the appropriate profile for each job. Among the solutions for the shortcomings found are the proposal to reduce the turnover rate of staff and improve compliance with the objectives of the

Keywords: Staff Turnover, Human Talent, work environment, Achievement of goals, factors internal and external.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Frente a un mundo cambiante y globalizado, las empresas se ven en la necesidad de implementar herramientas que les permitan mejorar el tema que hoy en día se presenta: la rotación de personal, éste es un tema al que muchos no le dan la importancia que requiere, es por ello que ahora se ven en la obligación de tratar de erradicar el problema para que se pueda lograr así una gestión empresarial adecuada. Por ello, es necesario para su subsistencia que los colaboradores cuenten con las capacidades suficientes para desarrollar un buen trabajo y que además se sientan a gusto en sus puestos. Esto conlleva a hacer énfasis en una minuciosa investigación acerca de la selección de personal, para así evitar despidos o renuncias precipitadas.

En Perú, la ausencia de planes de retención de personal se ve reflejado en la constante rotación de personal, el índice promedio de rotación laboral en Perú llega a un 20,7%, según un estudio realizado de Indicadores en Saratoga en el año 2010 Pricewaterhouse Coppers, empresa de consultoría de negocios y financiera, entre 155 empresas de diversos rubros en 13 países, este problema origina el poco compromiso de los colaboradores en la empresa y con ello la ausencia de cumplimiento de metas.

La rotación de personal es un problema para muchas empresas hoy en día, en especial para las que ofrecen servicios, ya que consideran pieza clave a sus colaboradores, pues son ellos, quienes tienen contacto directo con el cliente. Esto genera que el factor humano se convierta en un aspecto importante, ya que promueve una participación competitiva

empresarial. Lamentablemente son pocas las Empresas que brindan un seguimiento adecuado a sus trabajadores.

Tal como lo afirma Chiavenato (2004), la intensificación de las salidas del recurso humano en una empresa, se ha convertido en un problema frecuente, el cual ahora tiene por nombre rotación de personal. Estas salidas mayormente se deben a temas personales o laborales. Moreno (2014) explica que los colaboradores deciden pasar más tiempo junto a su familia, dedicarse a otras actividades, o nuevas oportunidades laborales. Es importante recalcar que existen causas originadas en el mismo centro laboral. Menciona así el mismo autor, a la desmotivación empresarial, ya sea en el poco reconocimiento de metas o inclusive la exigencia de metas muy altas, en la ausencia de herramientas que le permitan desarrollar un mejor trabajo, las escasas oportunidades de desarrollo laboral (línea de carrera), bajo sueldo, un mal ambiente³ laboral, el desacuerdo con la forma de llevar la jefatura, la sobrecarga laboral.

Las empresas de éxito buscan conseguir la satisfacción del cliente y la suya. Para ello se esfuerzan por realizar una adecuada selección de su personal y hacer de estos capaces de realizar eficientemente su trabajo. Para la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, la retención del personal es una tarea complicada, lo que provoca una alta rotación de los mismos. Esto afecta directamente en muchos aspectos dentro de la empresa, pero sobre todo en la rentabilidad. El problema se centra en que la empresa no realiza un proceso idóneo de selección de personal, mucho menos un seguimiento al mismo, dedicando poco tiempo a su personal. Esto provoca convocar personal que no cumpla sus funciones o que se generen ciertos malestares por diversos motivos dentro de la empresa que conlleva a originar ciertos problemas dentro de la empresa que involucren a las metas propuestas, así como en el ofrecimiento de un servicio alejado a lo que el cliente espera. Influye también el

comportamiento de la alta gerencia para proponer soluciones rápidas a la situación.

La rotación de personal en Allegro Slot, es una deficiencia que atrae muchas situaciones exponiendo la situación de la empresa. La existencia de rotación de personal dentro de la organización, ayuda en la generación de nuevas ideas y aporta en la forma de reinventarse de la empresa. Sin embargo, de volverse una situación constante, representa un costo muy alto. Según datos de empresa Allegro Slot (2017) en la parte economía, ha inferido en costos demasiados altos, debido a muchos factores, entre ellos las salidas e ingresos constantes de personal.

El problema que enfrenta la empresa es el alto índice de rotación del Personal ya que, en un lapso de menos de seis meses, ésta tiene que buscar personal nuevo para cubrir sus puestos de trabajo. Es importante tener en cuenta, que los objetivos y metas empresariales deben estar claras y ser conocidos por todos, realizando un seguimiento constante a los colaboradores, logrando obtener una satisfacción de este en sus labores encargadas y por consiguiente en su centro de trabajo, determinando su rentabilidad o conociendo las razones que dificultan la realización de sus labores y por ende afecten su permanencia en la empresa.

La rotación constante de personal incurre en gastos económicos, y en el aprovechamiento del tiempo, al buscar constantemente personal para los puestos libres, pues el ingresar un nuevo colaborador a la empresa significa contratar, capacitar y llevar a cabo un proceso de desarrollo de inducción y desempeño del mismo. De presentarse este mismo problema en la organización se ponen en riesgo muchos factores como lo es su rentabilidad. El incremento de sus costos, frente a los ingresos bajos, no beneficia al desarrollo de la empresa. Esta ineficiencia dentro de la organización, provocaría la ausencia de clientes, a su vez, generaría una mala imagen y por ende la inestabilidad empresarial.

Es importante proponer medidas urgentes que permitan que el trabajador sienta confianza en la empresa, y que lo deje realizar su trabajo efectivamente para el bien de la organización. Esto se logra motivándolos constantemente de múltiples maneras, brindándoles las oportunidades que cada colaborador necesita para realizar sus labores y a la vez ejerciendo presión con el cumplimiento de metas, para prevenir a la empresa de este tipo de situaciones se debe también tener en cuenta al momento de elegir a los colaboradores, pues desde aquí empieza todo un proceso de involucramiento del personal con la razón de ser de la misma.

1.2. Trabajos previos

En el parte internacional se consideró a Gonzales (2006) en su investigación titulada “La rotación del personal como un elemento laboral” de la facultad de psicología perteneciente a la Universidad Autónoma Nueva León en la Ciudad de Monterrey. Esta investigación se centra proponer una mejor estructuración laboral, a fin de mejorar los beneficios en la organización. Su objetivo principal fue detectar las causas de rotación en la tienda de autoservicio "Garza Morton" y sus consecuencias de tipo laboral en los últimos 10 años. Con respecto a su metodología la empresa cuenta con 38 trabajadores incluyendo al supervisor, aplicándose una encuesta a un total de 35 empleados. Se concluyó con que la empresa poseía varias falencias, destacando los salarios bajos y la falta de estímulos económicos, lo que provocaba el descontento entre los trabajadores. De igual forma la falta de comunicación entre el jefe y colaborador, influye en la creación de un ambiente laboral bajo y tenso.

Núñez (2013) en su investigación titulada “Planeación estratégica para reducir los Índices de rotación de personal de tiendas OXXO”. Que pertenece al Instituto Tecnológico de La Paz, en México. La investigación tiene como finalidad diseñar un proyecto integral de planeación, relacionado directamente a satisfacer las necesidades la cadena comercial OXXO S.A para ayudar a reducir los índices de rotación del

personal de tiendas. Con respecto a la metodología realizó una investigación de diseño experimental, la población 770 trabajadores y la muestra fue 535 trabajadores; los instrumentos utilizados son la encuesta, entrevistas, y observación. Se llegó a las conclusiones de que los trabajadores buscan llevar a cabo por un bien organizado proceso de capacitación donde se les explique detalladamente la función de sus labores un proceso de inducción antes de ingresar a su centro de labores, desarrollo y además reconocimientos, estas acciones de alguna forma ayudar a reducir la rotación de personal. También es urgente crear una estrategia que logre alcanzar los objetivos planteados. El sistema manejado por la organización no es el adecuado viéndolo desde la posición de subordinación; por ello se recomienda revisar y si es necesario mejorar el organigrama y las funciones de cada colaborador, implementando el área de administración de los colaboradores de tienda.

Domínguez (2015) en su investigación titulada “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest”, Facultad de Administración de la Universidad de Medellín, Colombia. Esta investigación tiene como objetivo general conocer las causas por las que se origina la rotación de personal en la empresa Holcrest S.A.S. utilizando un diseño metodológico cuantitativo de tipo descriptivo, recurriendo a la encuesta, como una de las herramientas para analizar la rotación de personal influenciada por los supervisores de la compañía, se emplearon a 546 profesionales con el fin de conocer el grado de satisfacción del trabajo que realizan. Se llegó a la conclusión final que la organización deba hacer énfasis en evitar la rotación de personal ya que con el transcurrir de los años este problema ha venido incrementando. Se determinó también que las causas que más impacto tienen en la rotación son: remuneración, crecimiento profesional, balance vida-trabajo, reconocimiento y cooperación entre áreas e innovación.

En el ámbito nacional se consideró a Flores (2016) En su investigación titulada “Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de

la Caja municipal de ahorro y crédito Arequipa en el periodo 2011 – 2015” de la facultad de ciencias jurídicas, empresariales y pedagógicas perteneciente a la Universidad José Carlos Mariátegui de la ciudad de Moquegua. Esta investigación es de tipo correlacional y tiene como objetivo general demostrar que la alta rotación de los empleados reduce de alguna forma las ganancias en la Caja, dentro de su metodología se empleó la técnica de investigación observacional, dado que no se manipularon las variables y se utilizaron los datos de 2,246 trabajadores que en el periodo se desvincularon de la empresa. Se llegó a la conclusión de que las salidas del personal afecta directamente a la empresa, pues mientras más salida de personal, menos se logran las metas propuestas y menos utilidad genera, pero cabe recalcar que muchos de los trabajadores que salen de la empresa son personas que con el paso del tiempo han ido ganando experiencia y fortaleciendo su inteligencia.

Pérez (2013) en su investigación titulada “Propuesta para disminuir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo” de la Facultad de Ciencias Empresariales de la escuela de Administración de empresas, de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, demostró que la rotación de personal se debe a varios aspectos, destacando el descontento con el horario de trabajo y los bajos ingresos. La población conformada por 152 trabajadores de la empresa los cuales fueron encuestados para lograr resultados óptimos y estudiar y procesar los datos. Como conclusión final tenemos que son muchos los factores que influyen de alguna u otra manera en la rotación del personal, si bien sabemos este problema es inevitable en una empresa, pero hasta ciertos puntos, además se realización propuestas para tratar de reducir de alguna u otra manera este problema presentado en la empresa Coca-Cola.

Domínguez y Sánchez (2013) En su investigación titulada “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. - Planta Trujillo 2013 de la Facultad de

Ciencias Económicas de la Escuela Profesional de Administración perteneciente a la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. Esta investigación tiene como fin principal Establecer la relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa, dentro de su metodología se empleó la técnica de la entrevista y encuesta, además de un análisis documental. Se llegó a la conclusión de que si existe una relación entre la utilidad y la rotación del personal, además de que la renuncia de cada trabajador se ve afectada significativamente en la empresa, además de otros aspectos por los cuales los trabajadores no están satisfechos.

En el ámbito local, Vega (2009) realizó un trabajo de investigación titulado “Selección de los motivos del alto índice de rotación de personal de las services de telecomunicaciones”, la investigación fue expuesta en la Universidad César Vallejo – Piura. Teniendo como principal objetivo “Determinar las causas del alto índice de rotación del personal de una services de telecomunicaciones”. Con respecto a su metodología el diseño fue no experimental, transaccional. La empresa cuenta con 50 trabajadores y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información fueron la observación y encuestas. Como conclusión final tenemos que los motivos de alto índice de rotación de talento humano se dan debido a que los trabajadores no tienen todos beneficios que por ley les competen, el no contar con una remuneración fija y la falta de políticas de ascenso dentro de la organización son las que influyen para que los trabajadores busquen nuevas alternativas de trabajo.

Requena (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Relación entre la gestión participativa y el logro de metas propuestas en las instituciones educativas de Yapatera, Chulucanas – Piura años 2014,2015”, el trabajo fue presentado en la Universidad César Vallejo – Piura. Teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre la gestión participativa y el logro de objetivos en las instituciones educativas de Yapatera – Chulucanas. Años 2014 - 2015”. Con respecto a su

metodología el diseño fue no experimental, correlacional. Las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de información datos fueron la observación y encuestas, la cual se les aplicaron a los trabajadores de dicha Institución. Como conclusión final tenemos que si existe relación entre la gestión participativa y el logro de metas que se propusieron en la institución, además de que también existe relación entre otros factores como la gestión institucional, administrativa y estas se ven reflejadas de alguna u otra manera en el cumplimiento de objetivos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Rotación del personal

Robbins (2005) afirma que la rotación es conocido como el abandono del centro de labores, el cual puede ser voluntario o involuntario, es decir se refiere a las entradas y salidas de los mismos, lo cual puede estar relacionado a múltiples factores, por lo tanto, considera que dentro de la organización siempre se va a presentar la rotación.

Chiavenato (2007) aduce que el personal es considerado pieza importante dentro de una organización, pero también es considerado el más difícil de tratar, resaltando que ahora, retener a un colaborador se ha convertido en un reto para muchas empresas, pues trabajan muy duro en brindar lo mejor de sí, para evitar la salida de personal en su empresa, pero esto es inevitable, debido a que se existen varios factores que incluyen las características de las personas hasta el mismo comportamiento del mercado laboral.

Los colaboradores hoy en día, necesitan sistemas salariales y políticos de trabajo justos, en donde ambas partes se vean beneficiadas. Está comprobado que cuando los empleadores asignan

un salario justo, el individuo realiza sus labores con mayor empeño, con miras a recibir reconocimientos por su buena labor. Todo esto influye en la creación de un clima laboral satisfecho, donde todos cumplan sus expectativas y las de la empresa. No siempre, el colaborador busca beneficios económicos, la motivación también se puede reflejar a través de palabras o felicitaciones, asimismo se puede aceptar un salario menor cuando el trabajo no sea tan demandante o tal vez no implique más horas de lo normal. La clave está en que los encargados de las organizaciones no solo deben avocarse al tema económico sino en crear una conciencia laboral justa, donde el colaborador siente que se cumplen sus derechos y por ende él debe cumplir sus deberes.

1.3.1.2 Elementos de la rotación de personal

Chiavenato (2007) expresa que cuando se presentan inconvenientes en el trabajo con respecto a la rotación de personal se evalúa el entorno y esto sirve para poder detectar los posibles motivos que producen las salidas de personal. Existen factores internos y externos.

Flores, Abreu y Badii (2008) mencionan que en la rotación de personal es el resultado de situaciones que se crean en el ambiente externo o interno de la organización.

1.3.1.3. Factores internos:

Según Artall (2015) son aquellos que se dan dentro de una organización y son generalmente admitidos, cultura de la empresa, organización.

Dentro de las situaciones internas que ponen el peligro la permanencia de un colaborador en la empresa, son las siguientes:

- Forma de Salarios.
- Beneficios.
- Línea de carrera.
- Relaciones interpersonales.
- La cultura corporativa
- El método de selección del talento
- Capacitación e incremento de conocimientos.

1.3.1.4. Factores Externos:

Según Artall (2015) son considerados los fenómenos internos que ocurren fuera de una organización y son bien definidos, tecnología, cambios sociales.

- Oferta y demanda de mano de obra.
- la crisis económica.
- Mejores oportunidades de empleo.

La rotación de personal se da por muchos factores ya sean internos como externos, ya que influye mucho el desenvolvimiento del personal dentro de la organización, además de otros factores considerados como externos.

Motivación: Robbins (2009) son los procesos de dirección, perseverancia que tiene un trabajador para poder lograr las metas de la organización, y poder lograr en conjunto un buen resultado que beneficie a la organización.

Política salarial: Gonzales, (2009) son normas que una empresa fija con respecto al pago que se realiza a un trabajador en compensación al esfuerzo u actividades que realiza dentro de la empresa. La política salarial es una política que existe dentro de la organización en el cual se plasman todos los salarios de cada colaborador.

Productividad: Según Del Pozo (2012) La eficacia y eficiencia de cada colaborador en sus funciones y las metas u objetivos que estos alcanzan en beneficio de la organización, los cuales se ven en la realización de sus actividades y logros obtenidos”.

Remuneraciones: Según Gómez (2010) es el monto a pagar a colaborador por sus servicios o las actividades realizadas a una empresa u organización.

1.3.2 Objetivos Organizacionales

1.3.2.1 Objetivos

La palabra objetivo proviene de 2 raíces “Jatum”, que significa lanzado y “Ob” Hacia, es decir es aquello que se dirige hacia algo concreto y preciso. Chiavenato (2011) Todas las organizaciones presentan uno o varios objetivos bien definidos por alcanzar. El sistema es bueno en la medida en la que se alcanzan los objetivos con un mínimo de recursos, esfuerzos y tiempo.

Según Navarro (2001) consideran a los objetivos como los resultados a nivel global que una empresa u organización espera alcanzar en el desarrollo de su misión y visión. Estos objetivos se miden en un periodo de determinado de tiempo.

Muñoz (2008) Los objetivos de la organización se refieren a propósitos y condiciones que una empresa desea o necesita obtener dentro de un tiempo determinado. Reyes (2005) manifiesta que los objetivos son los fines que nos proponemos a un plazo acordado y que nadie puede especificar como cumplir.

Robbins (2005) considera que las empresas de hoy en día tienen muchos objetivos, pero siempre uno en particular bien definido, las empresas lucrativas lo que buscan son generar ganancias, en cambio hay otras empresas que su afán es brindar un servicio eficiente.

El punto de inicio y el más correcto para definir la efectividad de la empresa es evaluándolo. Cada organización se establece para una función específica que se aclara por medio de sus metas. Las metas de una organización se ven reflejadas en los resultados monetarios y el logro de sus metas.

Toda organización tiene una finalidad, algún concepto de su existencia. Cada empresa debe tener bien definidas sus metas y objetivos para que cada colaborador tenga presente lo que quiere lograr y hacia dónde quiere llegar, ya que de ellos depende alcanzar los fines de la empresa.

Las empresas tienen que tener definidos claramente sus objetivos específicos, su razón de ser es servir a esos y lograr que se desarrollen en la medida de que sean buenos para una organización.

Los objetivos naturales de una empresa general son:

- Cumplir con las expectativas de la sociedad satisfaciendo sus necesidades.
- Brindar empleo productivo
- Generar un uso racional de los recursos, no perjudicando a la sociedad.
- Crear un ambiente armonioso donde los beneficios de ambas partes sean satisfechos.

1.3.2.2. Clasificación de objetivos

Según Navarro (2001) considera a los objetivos como los resultados a nivel global que una empresa u organización espera alcanzar en el desarrollo de su misión y visión. Estos objetivos se miden en un periodo de determinado de tiempo.

Bouloc (1976) expresa que un objetivo es considerado el resultado de algo que se va a lograr a un plazo determinado, este puede ser definido cualitativamente y/o cuantitativamente, para el que se han determinado y afectado los medios necesarios (organización, presupuestos, etc.)

Son posibles varios puntos de vista para caracterizar los objetivos

- Objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Objetivos generales y específicos.

Objetivos Cualitativos: Rodas (2010) se establecen con características para que puedan ser comparados con los resultados.

Objetivos Cuantitativos: Según Rodas (2010) Se consideran a los objetivos cuantitativos aquellos que se basan en cifras y cantidades. Es decir, en términos cuantitativos para que puedan ser medidos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre la rotación de personal y el cumplimiento de los objetivos de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura- 2017?

1.4.2. Preguntas específicas:

- ¿Cuál es el porcentaje de rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura - 2017?
- ¿De qué manera los factores internos de rotación de personal se relacionan con el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura - 2017?
- ¿De qué manera los factores externos de rotación de personal se relacionan con el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017?
- ¿Cuál es la relación entre los objetivos cualitativos y los factores internos de la Rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017?

- ¿Cuál es la relación entre los objetivos cuantitativos y los factores Externos que originan la Rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017?

1.5. Justificación del estudio

El estudio posee una justificación económica y práctica porque por medio de este trabajo de investigación se sostiene él porque es primordial conocer como la rotación del personal guarda relación con el cumplimiento de objetivos de la organización y a la vez que repercusión va tener en la misma.

El presente trabajo de investigación se justifica debido a que la rotación del personal es un tema de gran importancia en muchas organizaciones y a la cual no se le brinda la importancia que amerita, es por ello que muchas empresas enfrentar crisis por este factor, además la investigación servirá como antecedentes para los futuros proyectos. Las técnicas a desarrollar son la entrevista y la encuesta.

Por último, tiene como fin generar conocimientos válidos y verídicos, para ser solicitados como referencia en estudios relacionados al tema.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

H0: La rotación del personal se relaciona directamente con el cumplimiento de objetivos de sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura – 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas:

- Es significativo el grado de rotación de personal de la sala de juegos y tragamonedas Allegro slot en la ciudad de Piura – 2017.
- Existe una relación directa entre los factores internos de rotación de personal y el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017 son la baja remuneración y los programas de entrenamiento.
- Existe relación directa entre los factores externos de rotación de personal y el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017 son la baja remuneración y los programas de entrenamiento.
- Existe relación directa entre los objetivos cualitativos y los factores internos que originan la rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017.
- Existe relación directa entre los objetivos cuantitativos y los factores externos que originan la Rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.2. Objetivo General

Determinar si existe relación significativa entre la rotación del personal y el cumplimiento de objetivos de Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura – 2017.

1.7.3. Objetivos Específicos

- Identificar el grado de rotación de personal que se manifiesta en la sala de juegos y tragamonedas Allegro slot en la ciudad de Piura – 2017.
- Analizar los factores internos de rotación de personal y si estos guardan relación con el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017.
- Identificar los factores externos y su relación con el cumplimiento de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017.
- Determinar el grado de relación entre los objetivos cualitativos y los factores internos de la Rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017.
- Determinar la relación existente entre los objetivos cuantitativos y los factores externos que originan la Rotación de personal de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura – 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, pues no se manipulará intencionalmente ninguna de las variables en estudio. Asimismo, se trató de un estudio transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo en una fase determinado de tiempo.

Además, se trata de un estudio correlacional; debido a que este diseño consciente examinar y estudiar los eventos y fenómenos de la realidad para determinar la relación entre rotación del personal y el cumplimiento de objetivos de la empresa.

Finalmente el estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que se se crearon teorías y preguntas de investigación de las cuales se derivan hipótesis, asimismo los instrumentos utilizados fueron la encuesta, como medio para la recolección de la información.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable: Rotación de Personal

Según Chiavenato (2007) la rotación del personal es el descontento del personal con su organización y su ambiente de trabajo, tener en claro el número de salidas e ingresos de personal dentro de un periodo determinado nos ayuda a saber el porcentaje de rotación que existe en la empresa.

2.2.2. Variable: Cumplimiento de Objetivos

Chiavenato (2011) todas las organizaciones tienen uno o varios objetivos por alcanzar. El plan es eficaz en la medida en la que se alcanzan los objetivos con un mínimo de recursos, esfuerzos y tiempo.

2.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	
Rotación de personal	Según Chiavenato (2007) la rotación del personal es el descontento del personal con su organización y su ambiente de trabajo, tener en claro el número de salidas e ingresos de personal dentro de un periodo determinado nos ayuda a saber el porcentaje de rotación que existe en la empresa.	Factores internos	Se medirán la política de sueldos, los beneficios, Las oportunidades personal y profesional, las relaciones interpersonales, La cultura organizacional, el ambiente de trabajo, a través de un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Allegro Slot. Además de la aplicación de una entrevista al administrador.	Política salarial	Ordinal	
				Línea de carrera		
				Beneficios e incentivos		
				Condiciones laborales		
		Factores externos		Se medirán la situación de la oferta y de la demanda, la crisis económica y las nuevas oportunidades de trabajo. A través de un cuestionario aplicado a los trabajadores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la Ciudad de Piura 2017.	Competencia	Ordinal
					Coyuntura económica	
Mercado						
Cumplimiento de objetivos	Chiavenato (2011) Todas las organizaciones se trazan en el transcurso uno o varios objetivos por alcanzar. El sistema es eficaz en la medida en la que se alcanzan los objetivos considerando menos recursos, mano de obra y tiempo.	Cualitativos	Se medirán los objetivos propuestos y el compromiso de cada colaborador de la empresa. A través de un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Allegro Slot en la Ciudad de Piura 2017	Objetivos propuestos	Ordinal	
				Identificación		
				Autonomía	Ordinal	
		Cuantitativos		Se medirán la productividad y utilidad de la empresa ya sean mensuales, semestrales o anuales de la empresa. A través de un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Allegro Slot en la Ciudad de Piura 2017.	Metas	Ordinal
					Rentabilidad	

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población escogida estuvo conformada por los colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, que ascienden a un total de 35 colaboradores. Asimismo, se considera al administrador y asistente.

2.3.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que cuando la población es pequeña, es decir es conocida, se debe trabajar toda en su conjunto, por lo tanto, la muestra se aplicó un censo a 34 colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Son las siguientes:

- Encuesta:
Según Hernández (2014) es considerada un método que va a permitir la recolección de datos y empaparnos de información aplicada a un determinado número de personas para determinar un tema específico de estudio...

Se aplicaron una lista de preguntas a los 34 colaboradores en base a las dimensiones e indicadores de las variables rotación de personal y cumplimiento de objetivos de la Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, para dar respuesta a los objetivos trazados en la investigación.

- **Entrevista:**

La entrevista se considera una técnica cualitativa, la cual se da entre 2 persona, la primera es el (el entrevistador) y la otra (el entrevistado) para dialogar y además intercambiar información entre ambos, una lista específica de preguntas sujetas a objetivos de investigación, el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntaron y en qué orden (Hernández, 2014).

Se plantearon varias preguntas relacionadas a los indicadores primordiales para sustentar la investigación desde un enfoque cualitativo, en las cuales se recogieron las opiniones acerca de las variables de estudios.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos fueron los siguientes:

- **Cuestionario:** este comprende de una serie de preguntas respecto a las variables estudiadas, el cual fue aplicado a la población de 35 colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura para recabar la información sobre los motivos que conllevan al retiro del centro de trabajo del personal de la Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot.

- **Guía de entrevista:** Comprende de un determinado número de preguntas las cuales estuvieron dirigidas al Administrador de la empresa para poder fundamentar la información y así mismo los resultados obtenidos en cuanto a las variables de estudio.

2.4.3. Validez de los instrumentos

La validez simboliza el nivel en que un instrumento mide las variables en estudio. Los instrumentos de recojo de información cuentan con validez de contenido, lo cual fue estudiado por personas conocedores de los temas.

- Los instrumentos presentan relación lógica con los ítems, es decir están relacionados con las dimensiones y variables de estudio.
- Los instrumentos se adecuan al tipo y a la realidad de la investigación.

2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad nos brinda la posibilidad de saber que el instrumento utilizado para la obtención de datos es el adecuado para brindarnos la información necesaria que requerimos para la investigación, debido a que debe generar resultados coherentes. En la ejecución de la investigación se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach para el cuestionario, el cual fue dirigido a los colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, para lo cual se realizó una prueba piloto arrojando un resultado de 93,7%.

El método de consistencia interna considerado en el alfa de Cronbach permitió determinar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica (Massuh 2011).

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos estadísticos adquiridos son de acuerdo a los métodos de recolección aplicados. En el caso del instrumento cuantitativo, en este caso el cuestionario el cual fue aplicado a los colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 21.0, lo cual se presenta a través de tablas para su mejor interpretación.

Por otro lado, para el caso del instrumento cualitativo (guía de entrevista) el análisis de la información se estudió de manera minuciosa ya que el objetivo principal fue entender la situación actual de las variables en estudio

2.6 Aspectos éticos

La ética es parte importante dentro del desarrollo de una investigación, es por ello que se efectuaron ciertos principios en el transcurso del desarrollo del estudio.

- El seguimiento estricto y correcto de American Psychological Association (APA).
- El reconocimiento de la autoría de las teorías y fuentes de información de la investigación.

- El respeto a la privacidad y el anonimato de cada colaborador que labora en la sala de juegos.
- La autenticidad y veracidad, ya que no se manipularon los datos, pues se realizó una interpretación de los resultados de manera objetiva.

III. RESULTADOS

Para determinar la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de objetivos, se aplicaron dos instrumentos: cuestionario y guía de entrevista, se consideraron dos unidades de análisis muy importantes en ambos instrumentos. El primero enfocado en los colaboradores que laboran en el centro de estudio que en este caso es la Sala de juegos y Tragamonedas Allegro Slot. Por otra parte, la guía de entrevista fue aplicada al administrador de la empresa para poder conocer sus diferentes puntos de vista y tener una información más clara.

3.1 Factores internos y su relación con el cumplimiento de objetivos.

Los Factores Internos como la Política Salarial, condiciones laborales, línea de carrera y beneficios económicos de alguna forma originan que la mayoría de los trabajadores opten por buscar un trabajo con estas condiciones para que puedan tener una mejor calidad de vida, sentirse bien con ellos mismos y que los ayude a crecer en lo personal y profesional.

Tabla 1. Factores internos que influyen en las salidas de personal.

Colaboradores de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La función que desempeña guarda relación con la remuneración que percibe.	0	0%	0	0%	6	17,65%	12	35,29%	16	47,06%
La sala de juegos y tragamonedas logra identificar el perfil de cada trabajador para la asignación de los puestos de trabajo.	0	0%	0	0%	8	23,53%	9	26,47%	17	50%
Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.	0	0%	2	5,88%	17	50%	5	14,47%	10	29,41%
Usted considera que un ambiente laboral óptimo permite un buen clima de trabajo.	8	23,53%	10	29,41%	11	32,35%	4	11,76%	1	2,94%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot.

De acuerdo con los resultados de la tabla anterior se plasma las percepciones de los colaboradores por diversos factores como la remuneración que reciben y el hecho de no sentir que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo profesional, la mayoría de los encuestados coincide negativamente que un 50% está en desacuerdo con la premisa de que la empresa logra identificar el perfil de cada trabajador para poder asignarlos a los puestos de trabajo que se requiere.

Así mismo se percibió una calificación negativa de un 47,06% que está totalmente en desacuerdo cuanto se les preguntó si el trabajo que realizan va acorde con la remuneración que reciben.

Y en el caso de los beneficios económicos que un 17% la población encuestada manifestó ser indiferente ante esta situación, mientras un 5,88% consideró estar de acuerdo.

Actualmente encontrar un buen trabajo y con las condiciones que motiven a permanecer en este es tarea difícil, y esto pasa en los colaboradores que sienten que no se les brinda los beneficios que necesitan para considerar la empresa como fuente de desarrollo personal y profesional. Tal como se puede apreciar existe un gran porcentaje de negatividad en cuanto a las preguntas planteadas sobre los factores internos que de alguna u otra forma influyen en las salidas del personal dentro de la empresa, esto se debe a que la empresa muchas veces no considera el hecho de tener a su colaborador satisfecho para poder retenerlo, sino solo existe fines de lucro que buscan como bien propio.

Tabla 2. Resultado de la correlación

Correlaciones		ROTACION DE PERSONAL	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
FACTORES INTERNOS	Correlación de Pearson	1	,670**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,670**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre factores internos y el cumplimiento de objetivos.

Existe una relación significativa positiva entre los factores internos y el cumplimiento de objetivo al tener un resultado de 0,670 según el estadístico

utilizado en este caso Pearson, lo que significa que es mayor a 0,5 por lo tanto se acepta la hipótesis planteada por el investigador.

3.2 Factores Externos y su relación con el cumplimiento de objetivos.

Los factores externos que influyen en las salidas del personal de la empresa impiden de cierta forma que esta cumpla con sus objetivos propuestos.

Tabla 3. Factores internos que influyen en las salidas de personal.

Colaboradores de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La competencia ofrece mejores oportunidades de empleo.	0	0%	12	35,29%	10	29,41%	6	17,65%	6	17,65%
Su Remuneración cubre sus necesidades básicas.	1	2,94%	2	5,88%	6	17,65%	12	35,29%	13	38,24%
Tiene actualmente otras oportunidades de empleo.	8	23,53%	10	29,41%	11	32,35%	4	11,76%	1	2,94%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot.

En la tabla 2, se manifiestan las percepciones de los trabajadores. Los cuales ante la afirmación de la pregunta formulada sobre las oportunidades que ofrece la competencia se obtuvo que un 35,29% está de acuerdo ante la situación, sabe que la competencia ofrece mejores oportunidades un 17,65% está totalmente en desacuerdo. Se puede apreciar también que un 38,24% está

totalmente en desacuerdo con respecto a que la remuneración que percibe no cubre totalmente sus necesidades básicas mientras un 2,94% está en totalmente de acuerdo. Por otro lado, se observa que la respuesta ante la afirmación de que si los colaboradores tienen actualmente otras oportunidades de empleo el 32,35% afirma que es indiferente y el 2,94% está totalmente en desacuerdo.

Una de las preocupaciones centrales de toda empresa es el hecho de enfrentarse a la competencia, la cual se ha visto fortalecida por el fenómeno de la globalización. Las oportunidades de empleo son la consideración primordial en la adjudicación de un puesto vacante, pues la necesidad de contar con un personal de alto nivel de competencia, eficiencia e integridad, al cual se trata de brindarle las mejores oportunidades de empleo.

Tabla 4. Resultado de la correlación

Correlaciones		ROTACION DE PERSONAL	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
FACTORES EXTERNOS	Correlación de Pearson	1	,660**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,660**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre factores externos y el cumplimiento de objetivos.

Existe una relación significativa positiva entre los factores externos y el cumplimiento de objetivo al tener un resultado de 0,660 según el estadístico utilizado en este caso Pearson, lo que significa que es mayor a 0,5 por lo tanto se acepta la hipótesis planteada por el investigador.

3.3 Objetivos cualitativos y los factores Internos.

Los objetivos cualitativos son aquellos que son planteados por la empresa con el fin de saber hacia dónde se quiere llegar a corto o largo plazo, además sirve para que los colaboradores se identifiquen con esta.

Tabla 5. Objetivos cualitativos.

Colaboradores de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conoce la Misión y Visión de la empresa.	0	0%	1	2,94%	5	14,71%	16	47,06%	12	35,29%
Estás de acuerdo con os objetivos propuestos por la empresa.	0	0%	3	8,82%	8	23,53%	13	38,24%	10	29,41%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot.

Tal como se puede apreciar según las percepciones de los colaboradores un 35,29% está totalmente en desacuerdo lo referente al conocimiento de la misión y visión de la empresa, mientras un 2,9% está totalmente de acuerdo. Un aspecto importante a resaltar es que al evaluar según las preguntas planteadas un 29,41% están totalmente en desacuerdo con los objetivos planteados por la empresa y un 8,88% está de acuerdo con esto.

Conocer la misión y la visión de una empresa donde se elabora es primordial para que el colaborador sepa a donde se quiere llegar y como se va a lograr eso, hoy en día muchas de las empresas se dedican a plantear metas u objetivos sin saber cómo se van a alanzar estos, se considera importante que al

momento de querer lograr algo se debe crear un plan que considere e involucre a las personas que son piezas claves para la realización de dichas metas u objetivos, involucrar al personal ya sea en la toma de decisiones, ayuda de alguna forma a realizar de manera más eficientes las funciones que se tienen preparadas a un corto o largo plazo.

Tabla 6. Resultado de la correlación

Correlaciones		OBJETIVOS CUALITATIVOS	FACTORES INTERNOS
OBJETIVOS CUALITATIVOS	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
FACTORES INTERNOS	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre objetivos cualitativos y factores internos.

Existe una relación significativa positiva entre los objetivos cualitativos factores internos y el cumplimiento de objetivo al tener un resultado de 0,679 según el estadístico utilizado en este caso Pearson, lo que significa que es mayor a 0,5 por lo tanto se acepta la hipótesis planteada por el investigador.

3.4 Objetivos cuantitativos y los factores externos.

Los objetivos cuantitativos son también considerados las metas que la empresa se propone a un corto o largo plazo, existe la meta como empresa y la meta que se le asigna cada colaborador.

Tabla 7. Objetivos cuantitativos.

Colaboradores de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Considera que se están cumpliendo las metas de la empresa.	0	0%	4	11,76%	9	26,47%	12	35,29%	9	26,47%
Considera que la situación actual de la empresa es buena.	0	0%	2	5,88%	5	14,71%	10	29,41%	17	50%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot.

En la tabla 4 se muestran las percepciones de los colaboradores de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot en cuanto al logro de metas en la empresa un 26,47% está totalmente en desacuerdo, por otro lado, un 11,76% está totalmente de acuerdo. Asimismo, se aprecia un 50% afirma que la situación de la empresa no es buena y un 48% de estar de acuerdo.

Una meta es un resultado deseado que una persona imaginan, plantea y se compromete a lograr, un punto deseado personalmente en una organización, en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar los objetivos dentro de un tiempo definido, fijando plazos, la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro slot atraviesa con un serio problema el cual se refleja en el logro de sus metas y en su situación actual, hace varios meses que la empresa no logra alcanzar las metas propuestas, por lo que se considera que la rotación de personal afecta a la empresa.

Tabla 8. Resultado de la correlación

Correlaciones		OBJETIVOS CUANTITATIVOS	FACTORES EXTERNOS
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
FACTORES EXTERNOS	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre objetivos cuantitativos y los factores externos.

Existe una relación significativa positiva entre los objetivos cuantitativos y factores externos al tener un resultado de 0,598 según el estadístico utilizado en este caso Pearson, lo que significa que es mayor a 0,5 por lo tanto se acepta la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 9. Resultado de la correlación rotación de personal con cumplimiento de objetivos

Correlaciones		ROTACION DE PERSONAL	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
ROTACION DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre Rotación de personal con Cumplimiento de objetivos.

Existe una relación significativa positiva entre la Rotación de personal y el cumplimiento de objetivos al tener un resultado de 0,679 según el estadístico Pearson, lo cual significa que es mayor a 0,5 por lo tanto se acepta la hipótesis

planteada por el investigador que afirma que si existe relación significativa entre la Rotación de personal y el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot, en la Ciudad de Piura.

3.5 Informe de la guía de entrevista

Esta entrevista elaborada con puntos cruciales sobre sobre la Rotación de personal y su relación con el cumplimiento de objetivos de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, fue aplicada al Administrador de la Empresa ubicada en la Ciudad de Piura. En esta entrevista se recopiló la opinión y apreciación del Administrador para determinar los factores Que inciden y originan las salidas del personal de la empresa y determinar cómo esta afecta los objetivos propuestos por la empresa

De manera global y genérica el gerente señala que en la empresa el desempeño de cada trabajador no se relaciona con el sueldo que ellos reciben, si bien es cierto cada colaborador al ingresar a la empresa espera ser bien remunerado, pero el sueldo que esta ofrece no es el que muchos esperan, debido a que es muy bajo y no va acorde con las actividades realizadas, los horarios y otros. La mayoría de los elaboradores esfuerzan esperando más adelante recibir incentivos Que los motiven de cierta forma a continuar realizando su trabajo de mejor manera, pero las osas poco a poco no dan buenos resultados y esto origina problemas dentro de la organización

Un buen manejo de relación entre servidores públicos y la Municipalidad Distrital de Bernal basándose en las percepciones de cada uno de ellos. Lo cual se considera un tanto contradictorio a comparación de la respuesta de los servidores públicos. A su vez el gerente es consciente e indicia que existen unas falencias en la entidad pero que tratan de manejarlas en lo posible aplicando algunas estrategias que permitan la satisfacción de algunas áreas.

Así mismo manifiesta que ascender dentro de esta empresa es una tarea difícil, se puede decir que no imposible, pero es más fácil un ascenso entre las áreas de altos puestos, cuando un colaborador ingresa a una organización espera mucho de esta, Es muy difícil encontrar a un colaborador con años de experiencia que sepa el manejo de la empresa en un buen puesto, debido a que la empresa misma se niega de cierta forma a apoyar a sus talentos para que puedan ofrecer un mejor desempeño dentro de la empresa, uno de los principales factores que impide el ascenso de los colaboradores son las metas, estas son muy altas y poco fáciles de alcanzar, la empresa mide la capacidad de cada hombre por el logro de sus metas, lo cual hasta el momento para la empresa no ha encontrado un talento capaz de merecer un ascenso a un mejor puesto.

Un punto que el entrevistado consideró importante es el hecho de que la gran mayoría de los colaboradores no se encuentran satisfechos laborando en la empresa, debido a diversos factores internos, ya sea el ambiente laboral, relación con compañeros de trabajo, etc.; que de alguna u otra forma influyen en su satisfacción dentro de la empresa por lo que optan por buscar mejores oportunidades laborales u puestos de trabajo los cuales cumplan con sus expectativas, Lo cual genera un ambiente laboral desfavorable tanto por la manera en la que se desarrollan las actividades como los recursos con los que cuentan para la realización de estas, el administrador afirma que no es el ambiente que él considera que sea adecuado debido que no siente a sus trabajadores motivados, pues muchos de ellos no realizan sus funciones de la mejor.

Además, reconoce que la competencia de alguna u otra manera brinda mejores oportunidades, para empezar sus ventas son mayores a la de la empresa, es por esta razón que los beneficios que ofrece a sus colaboradores son mejores y además en el tema de sus horarios es un poco más flexible, pues maneja hasta 4 turnos de trabajo y cuenta con más personal.

No obstante según el testimonio brindado por el administrador, indica que la situación actual de la empresa no es buena, tampoco considerada mala, pero anteriormente la empresa tenía una mejor posición y situación, la cual se veía reflejada en sus ventas y en sus clientes fijos; además mantenía contento a sus colaboradores, pues ofrecía ciertos beneficios, como bonos por cumplimiento de metas, buenas comisiones y otros, cuando la situación empezó a cambiar, la empresa decidió recortar personal, cambiar los horarios de trabajo, eliminar ciertos beneficios que se les ofrecía y empezó a incrementar la meta de ventas para evitar brindar bonos, es por ellos que muchos buscan mejores oportunidades ya sea en la competencia como en otras empresas.

En cuanto al compromiso por parte de los trabajadores de la empresa el administrador comenta que una persona al ingresar a trabajar se siente de alguna forma muy comprometido in esta, trata de identificarse y adaptarse al ritmo de trabajo, pero a medida que pasa el tiempo por diversos motivos su manera de pensar y trabajar cambia radicalmente, pierden el compromiso e interés por esta.

En lo que respecta a los objetivos y metas de la empresa el punto de vista del administrador es que los objetivos no están bien planteados, es decir bien definidos, si bien es cierto la empresa sabe a dónde quiere llegar y sabe lo que es, pero no lo aplican, no lo comparte con sus colaboradores, no lo enseña para que estos trabajen en conjunto por un solo fin, solo cuando se quiere lograr algo se busca la manera perfecta para lograrlo y para lograr que los trabajadores se involucren en la realización de las metas, el administrador considera que se tienen que buscar la manera de motivar a los colaboradores y hacerlos sentir que son parte de la empresa, para que así se cumplan pues mientras la empresa cree, los beneficios que se les brindan también, pues así la empresa contara con mejores ingresos y brindara más oportunidades a sus trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

Primeramente, como objetivo específico de la investigación se consideró identificar el grado de rotación de personal que se manifiesta en la sala de juegos y tragamonedas "Allegro slot" según la información objetiva por la empresa, arroja que mensualmente el 30% de los colaboradores salen de la empresa ya sea por diversos motivos, personales como externos.

Mondy y Noé, (2005), afirma que los motivos de retiro de personal pueden ser: renunciaciones, ya sea por enfermedades, muerte, servicios militares, etc.; otro grupo de salidas son las que pueden venir de forma impredecible, pero de las que se pueden adquirir una media estadística de años anteriores, esta puede ser: enfermedades largas, accidentes que involucre pérdidas de partes físicas, faltas profesionales o incumplimiento de obligaciones por parte de los trabajadores.

Chávez. (2012) Muchos pueden ser las razones por las que un trabajador decide irse de la organización. Estos dependen según su grado de intencionalidad la rotación, y puede ser motivos involuntarios o voluntarios.

Si bien es cierto evitar la rotación de personal en una empresa es casi imposible, pero si se puede trabajar para que la cifra que se muestra en la información mensual baje notablemente, hacer sentir a su personal comprometido dentro de la empresa ayudara a que la empresa logre su éxito y que sus trabajadores crezcan en conjunto, la empresa debe tener en cuenta que muy aparte de sus fines deben considerar también involucrar a sus colaboradores dentro de sus planes, objetivos y metas, pues son ellos la pieza fundamental para que toda organización funcione. Esto desfavorece a la empresa debido a que de cierta forma las consecuencias provocan problemas que más adelante afectaran a la empresa tanto en su clima como en su rentabilidad.

En referencia al segundo objetivo basado en analizar los factores internos de rotación de personal y si estos guardan relación con el

cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot., se muestra que un porcentaje considerable de los colaboradores son indiferentes a las estrategias que tiene la empresa para motivar a sus colaboradores, según los datos recogidos en la entrevista el administrador afirma que la empresa cuenta con estrategias para motivar a su personal, pero que en muchas ocasiones no se aplican debido a que se encuentran enfocados mayormente en cumplir las metas propuestas que olvidan que su personal tiene que ser pieza importante para lograr sus objetivos. Los colaboradores afirman el 50% que es indiferente a los beneficios que perciben por el trabajo realizado, debido a que consideran que no se les ofrece un bono como incentivo por lograr las metas propuestas.

Davis y Newstrom, (2000). Comunican que la rotación se da cuando existe dentro de la organización insatisfacción por parte de los trabajadores hacia su puesto de trabajo, y esta es la proporción de empleados que abandonan una organización durante un periodo dado”

Smith, (1989) afirma que para alentar a los empleados es necesario trazar sistemas de incentivos. Un incentivo es la condición para satisfacer la necesidad que se controla deliberadamente para aumentar la productividad, la integración o la moral de los trabajadores.

Las metas de las empresas son altas, debido a que consideran que se debe tener un objetivo que sea difícil de alcanzar, pero no imposible. De no llegarse a tratar este tema la empresa tiene que verse en la obligación de tomar medidas drásticas que impliquen mejorar el problema, motivar al personal para que se sienta a gusto con su trabajo y además se desempeñe mejor en su área. Entonces se puede afirmar que de acuerdo a la hipótesis planteada que si existe relación entre los factores internos y el cumplimiento de objetivos debido a que las causas influyen a la salida del personal.

Como tercer objetivo específico, identificar los factores externos y su relación con el cumplimiento de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot. Según Zulema, (2009). Dice que “Las circunstancias externas a la

empresa de las causas de la organización no son suficientes para provocar un cambio de puesto de trabajo, si el trabajador afectado no permite que puede madurar en su interior y creen el motivo válido. Paralelamente existen motivos personales independientes que pueden inducir al trabajador a cancelar su contrato de trabajo”.

De acuerdo a resultados obtenidos las causas externas como la competencia, coyunturas económicas o mejores oportunidades de empleo, hacen que la mayoría de personas opten por ir donde se les ofrece mejores beneficios, ya sea una mejor remuneración u otros aspectos que consideran importantes. Será esta última la que represente un problema para las organizaciones. Entonces podemos decir de acuerdo a la hipótesis planteada que si existe relación entre los factores externos y el cumplimiento de objetivos debido a que las causas influyen a la salida del personal y al originar que este salga de la empresa está evitando el desarrollo de la empresa, pues impide el cumplimiento de objetivos.

Según Navarro (2001) Se consideran a los objetivos como los resultados a nivel global que una empresa u organización espera alcanzar en el desarrollo de su misión y visión. También en él, lo esencial es la calidad. Pero, ya no es un valor, ni es permanente.

Los resultados de la investigación evidencian que la mayoría de los colaboradores no conocen la Misión y Visión de la empresa, es decir desempeñan sus actividades sin saber a dónde ir y que es lo que se quiere hacer, tampoco consideran que los objetivos de la empresa se encuentren bien planteados debido a que muchos de ellos desconocen de esto y se le es imposible trabajar con un fin en concreto, son pocas las persona que quizás por el tiempo que sepan de la filosofía de maneja la empresa, pero según los resultados arroja que los trabajadores no se identifican con la empresa, no saben lo que la empresa es, ni lo que busca lograr.

Dicha investigación tuvo como único fin y considerado general Determinar la relación entre la Rotación de Personal y el cumplimiento de objetivos de la Sala de Juegos y tragamonedas Allegro Slot de la ciudad de Piura con el fin de encontrar los factores involucrados en la rotación de

personal y describir como estos repercuten en el cumplimiento de objetivos de la empresa, para poder así la situación de la empresa planteando propuesta de mejora para que esta logre retener a sus mejores colaboradores. Se realizó una explicación de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos, los cuales se analizaron cada uno de los objetivos y dimensiones planteados frente a las teorías y los antecedentes expuestos en el primer capítulo.

Hemos obtenido un valor del coeficiente de Pearson igual a 0,679, por lo que podemos afirmar que existe correlación entre las variables “rotación de trabajadores” y “Cumplimiento de objetivos”, siendo la correlación positiva y muy fuerte. Esto quiere decir que a medida que la rotación aumenta el cumplimiento de objetivos disminuye y viceversa. Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre Rotación de personal con Cumplimiento de objetivos. La empresa muchas veces como todas las empresas buscar lograr sus objetivos sin involucrar o considerar a su personal, Allegro Slot debería considerar el hecho de tomar en cuenta a su personal y capacitarlo a tal fin de hacer de estos mejores colaboradores para lograr obtener mejores resultados en la empresa.

V. PROPUESTA

. 5.1. Objetivos de la propuesta

5.1.1. Objetivo general:

Reducir el nivel de rotación de personal para mejorar el cumplimiento de objetivos.

5.1.2. Objetivos específicos:

- Definir bien la filosofía empresarial para el mejor conocimiento del trabajador.
- Ofrecer Incentivos que motiven al personal al buen desempeño de su trabajo.
- Brindar talleres constantes al personal para su buen desarrollo en el centro de trabajo.
- Definir correctamente el ser y existir de la empresa (metas y objetivos).

5.2. Justificación

El objetivo primordial de establecer un plan de mejora que ayude a reducir la rotación de personal es evitar las constantes salidas de colaboradores para que en conjunto se logren cumplir los objetivos de las empresas determinar. La presente propuesta se completó, debido a los instrumentos aplicados a los trabajadores y consecuentemente a los resultados obtenidos según los resultados obtenidos.

Se determinó que la manera de reducir la rotación de personal dentro de una empresa es motivando de cierta forma a estos, ofrecerles

incentivos de acuerdo a su desempeño e involucrando al personal para que este pueda sentirse parte importante de la empresa y colabore en conjunto a su crecimiento. Son muchos los factores que influyen en las salidas del personal y como consecuencia impiden que las metas y objetivos establecidos de estas no se cumplan, debido a que generan gastos y el perder a un personal que ya con el tiempo adquiere conocimientos sobre el manejo de la empresa, genera muchos gastos y consecuencias a corto y largo plazo.

Tabla 10. Matriz FODA “SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT”

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F. INTERNOS</p> <p>F. EXTERNOS</p>	<p>F1. Buen organigrama</p> <p>F2. Buena Infraestructura</p> <p>F3. Moderna maquinara</p> <p>F4. Experiencia en el mercado</p>	<p>D1. Ausencia de interés del personal en sus labores.</p> <p>D2. Ausencia de incentivos</p> <p>D3. Bajo nivel de satisfacción</p> <p>D4. Falta de conocimiento por parte de los colaboradores sobre sus funciones</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>O1. Desarrollo económico</p> <p>O2. Tecnología</p> <p>O3. Crecimiento del mercado</p> <p>O4. Rubro más aceptable</p>	<p>FO: Ofrecer taller y capacitación constante al personal</p>	<p>DO: Brindar incentivos monetarios y no monetarios a los trabajadores</p>
<p>AMENAZAS</p>	<p>FA: Planteamiento de filosofía</p>	

A1. Competencia con mejor organización A2. Mejores Ofertas Laborales A4. Crisis económica A5. Desastres Naturales	empresarial (visión, misión, objetivos)	DA: Aumento de la satisfacción de los trabajadores
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

Fuente: Revisión de información y resultados de instrumentos aplicado a los colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot

Elaboración propia.

5.2.1. ANÁLISIS PESTE

Factor político

Este entorno es importante porque permitirá el desarrollo de actividades de este sector de entretenimiento, ya que el gobierno es el que finalmente pone las reglas, imponen las tasas, impuestos y otros. Cabe recalcar que quien regula los aspectos legales de esta industria es el MINCETUR.

Factor económico

La economía peruana creció en 2.7% en este año (2015) y la proyección para el año 2016 es de 3%. El crecimiento de la economía de nuestro país tiene un crecimiento lento y esto se debe a que no existe un equilibrio macroeconómico: la estabilidad fiscal y externa, la continuidad en las políticas de manejo económico y la solidez del sistema financiero y de los balances de la mayor parte de las empresas. La APEJA (Asociación Peruana de entretenimiento y juegos de azar) manifiesta que un 10% del pago de tributos ha sido destinado al IPD, que ha contribuido con la remodelación del estadio nacional. Es así como cada vez más jurisdicciones del mundo permiten y reglamentan la actividad de los juegos de azar, pues esto constituye un motor de desarrollo económico, una fuente de generación de puestos de trabajo y de mayores recursos para el Estado, a través de la tributación especial.

Factor social

El principal factor social que afecta al rubro del negocio son las culturas de la sociedad. Actualmente la mayoría de las familias ya suelen dedicar una parte de su tiempo al entretenimiento, dándole cabida a más puestos de trabajo dentro de las empresas de juegos de azar y tragamonedas.

Factor tecnológico

El avance tecnológico y la creación de nuevas cosas afectan a los entornos empresariales. A medida que la tecnología avanza, las empresas se ven en la obligación de mejorar y/o innovar para mantenerse dentro del mercado.

La velocidad y accesibilidad de la información, sumado a la globalización, nos han permitido acceder nuevas y mejores tecnologías a precios más convenientes (juegos de azar), esto traduce en una adopción muy rápida de las tecnologías.

Factor ecológico (Ambiental)

Los establecimientos de tragamonedas y juegos de azar, deben cumplir estándares de calidad, y sobre todo respetar el medio ambiente. En particular, los establecimientos deben utilizar mecanismos para contrarrestar la contaminación producida por el humo de los cigarrillos, asimismo en los últimos años, cuando se evitó la eliminación de los casinos, se estipuló que no se concretaría, siempre y cuando las empresas se formalicen y cumplan normas, por ejemplo, el que no deba encontrarse cerca a algún colegio, estas normas, forman parte de la responsabilidad y forma de proteger el ambiente que los rodea.

5.2.2. Mercado Meta

Los grupos de referencia conforman el mercado meta, debido a que intervienen en las actividades y son los beneficiados, en este caso tenemos a los colaboradores de la empresa y al administrador.

5.3. Estrategias

5.3.1. Estrategia FO: Ofrecer taller y capacitación constante al personal

5.3.1.1. Descripción de la estrategia

Como único fin de las estrategias es impulsar talleres que contribuyan al mejor desempeño de los trabajadores, por ejemplo cuando un trabajador ingresa a la empresa ellos van adquiriendo el conocimiento de desempeño de sus respectivos puestos de trabajo a medida que pasa el tiempo, el día de inducción solo es el primer día, al día siguiente ellos ya están laborando en sus puestos y tienen que ingeniárseles por así decirlo, entonces con esta estrategia va a ayudar que cada colaborador aprenda un poco más de cómo ser más eficiente en su puesto, como lograr desempeñarse al máximo para contribuir al buen desarrollo de la empresa, va a evitar que este se aburra, no realice bien sus actividades, entre otros.

5.3.1.2. Tácticas

- Reuniones.
- Adecuación de horarios.
- Gestión para desarrollo.
- Monitoreo.
- Identificar lo solicitado para las actividades (recursos)

5.3.1.3. Programa estratégico

- Reencuentro entre Gerente y Administrador
- Intercambio de opiniones con los trabajadores.
- Programación de charlas
- Desarrollo de Capacitaciones a los involucrados
- Supervisión y monitoreo de charlas a cargo del responsable: Gerente general de la Sala de Juegos y Tragamonedas.

1. Cronograma de actividades

Actividades	Ene.				Febr.				Mar.				Abr.				May.				Jun.				Jul.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión entre Gerente y Administrador	■	■																										
Conversatorio con los trabajadores			■	■																								
Programación de charlas					■	■	■	■																				
Desarrollo de Capacitaciones a los involucrados									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Supervisión y monitoreo de charlas.																					■	■	■	■	■	■	■	■

5.3.1.4. Presupuesto

Descripción	Costo
1ª Reencuentro	S/. 50.00
Intercambio de opiniones	S/. 50.00
Capacitaciones	S/. 750.00
TOTAL	S/. 850.00

Materiales por actividad	Costo total
Recursos de oficina	S/. 30.00
Break	S/ 150.00
Otros gastos (Viáticos)	S/. 350.00
	S/. 530.00

5.3.2. Estrategia FA: Brindar incentivos monetarios y no monetarios a los trabajadores

5.3.2.1. Descripción de la estrategia

Para reconocer el buen trabajo y desempeño de los trabajadores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, se les brindara reconocimientos en públicos, felicitaciones, asimismo se les otorgara diplomas que reflejen su buen desempeño obtenido en sus labores, de tal

manera que se sientan que su esfuerzo por realizar mejor sus labores está siendo valorado. Estos reconocimientos y felicitaciones se pueden otorgar cada fin de cada mes. También pueden brindarse los reconocimientos monetarios por metas alcanzadas a nivel de áreas lo cual reflejara el buen desempeño en equipo que han realizado en un tiempo determinado, con la finalidad de que dentro de los treinta días dejen en claro cada una de sus habilidades.

5.3.2.2. Tácticas

- Realizar un conversatorio
- Crear un listado de reconocimientos que se van a ofrecer
- Hacer conocimiento al personal de los nuevos incentivos monetarios y no monetarios
- Elaborar un listado de colaboradores actuales los cuales participan en la elección.
- Monitorear el desempeño por áreas.

5.3.2.3. Programa estratégico

- Organizar reuniones
- Solicitar un encargado para la realización.
- Establecer plazos determinados
- Presentación para la información de taller de reconocimientos.
- Seguimiento

5.3.2.4. Responsables

Asistente asignado para llevar a cabo un control de desempeño de trabajadores.

5.3.2.5. Cronograma de actividades

Actividades	Ene.				Feb.				Mar.				Abr.				May.				Jun.				Jul.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Organizar reuniones	■	■	■																									
Definir la cabeza del grupo, quien estará a cargo			■																									
Establecer plazos determinados					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Presentación para la información de taller de reconocimientos.									■				■				■				■				■			
Seguimiento																									■	■		

5.3.2.6. Presupuesto

Descripción	Costo
Reencuentros entre trabajadores (Refrigerio)	S/. 50.00
Gasto de bonos e incentivos no monetarios	S/. 2000.00
Seguimiento	S/. 20.00
TOTAL	S/.2070.00

Descripción	Costo
Entrega de reconocimientos	S/. 400
Bonos	S/. 1600
TOTAL	S/. 2000

5.3.3. Estrategia DA: Planteamiento de filosofía empresarial (visión, misión, objetivos).

5.3.3.1. Descripción de la estrategia

El fin de dicha estrategia es sin duda beneficiar a la empresa creando una mejor filosofía empresarial, un organigrama mejorado, su visión, misión y objetivos para que estos sean propuestos y aceptados para que exista una mejor organización y así los colaboradores se identifiquen con la empresa, teniendo bien en claro lo que quieren ser y a donde quieren llegar .

5.3.3.2. Tácticas

- Creación de una nueva misión, visión y valores
- Aceptación de la propuesta de visión, misión, valores y objetivos
- Presentación a los colaboradores de los nuevos objetivos de la empresa
- Seguimiento
- Evaluación de conocimiento para el aprendizaje de la nueva filosofía

5.3.3.3. Programa estratégico

- Establecimiento del equipo para la mejora y creación de nueva filosofía empresarial
- Presentación de la nueva propuesta a los puestos de trabajo
- Aceptación de propuestas
- Reuniones con los colaboradores para la presentación de la nueva filosofía
- Aprendizaje
- Seguimiento
- Evaluación

5.3.3.4. Responsable

Equipo de trabajo, asistente y Jefe inmediato.

5.3.3.5. Cronograma de actividades

Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Conformación de un equipo de trabajo para la mejora y creación de nueva filosofía empresarial	■	■	■	■																								
Presentación de la nueva propuesta a los puestos					■																							
Aceptación de propuestas						■	■																					
Reuniones con los colaboradores para la presentación de la nueva filosofía									■																			
Aprendizaje									■	■	■	■	■	■	■	■												
Seguimiento																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación																												■

5.3.3.6. Presupuesto

Actividades	Costo
Establecer un equipo de trabajo.	-
Crear filosofía empresarial.	-
Organización de actividades de desarrollo (Papelería)	S/. 10.00
Reunión (Break + otros gastos)	S/. 150.00
Campañas de concientización. (Refrigerios)	S/. 100.00
TOTAL	S/. 260.00

Materiales por actividad	Costo total
Papelería	S/. 10.00
Otros	S/. 50.00
	S/. 60.00

5.3.3.7. MISIÓN

Brindar el mejor servicio de entretenimiento superando constantemente las expectativas de nuestros clientes, asegurándonos de su grata experiencia en nuestra sala de juegos.

Propuesta:

Somos una empresa que busca que los clientes se sientan satisfechos brindándoles un buen ambiente, con una amplia oferta de servicios, la más completa propuesta de entretenimiento, utilizando estrategias para que nuestra empresa sea rentable y nuestros colaboradores se sientan tranquilos y felices de pertenecer a ella.

5.3.3.8. VISION

Ser la empresa modelo en gestión y desarrollo de negocios de juego de azar, cultivando los valores, habilidades y cultura de servicio en nuestro personal.

5.3.3.9. Propuesta:

Ser una empresa líder a nivel regional, por su buen servicio y atención brindada a nuestros clientes ampliando cada vez más lo que ofrecemos, involucrando dinamismo e innovación en la gestión de nuestros recursos, practicando nuestros valores y desafiándonos siempre a intentar superar año a año nuestras metas.

VALORES

Nuestros valores son:

- La integridad: nos comportamos teniendo siempre presente nuestros valores, política y normas éticas de la empresa con los demás, actuamos basándonos en la confianza y el respeto.
- Compromiso: Entregar al máximo lo mejor de nosotros, sentirnos en deuda con los clientes a bríndales un servicio de excelencia, para así lograr los objetivos de nuestra empresa obteniendo de alguna forma la satisfacción total de nuestros clientes.

- Excelencia en el trato al cliente: brindamos un 200% en el trato al cliente, pues tratamos de satisfacerlo, brindándole confianza, escuchando y empatizando con él, para así poder descubrir sus necesidades y brindarle lo que necesita.
- Honestidad: Honradez y rectitud en el trabajo.
- Amabilidad: Calidad en el trato a todas las personas, atención oportuna a las necesidades de nuestros clientes.
- Orientación a los resultados: como empresa estamos acostumbrados a plantearnos altos objetivos, los cuales deben estar por encima de los estándares, trabajamos para que estos se cumplan a cabalidad.
- Trabajo en equipo: contribuimos activamente a que todos los trabajadores se involucren en las actividades de la empresa, proponemos bastante el trabajo en equipo donde puedan relacionarse y lograr mejores resultados.

OBJETIVO GENERAL

Ser la mejor y más atractiva sala de tragamonedas en toda la región, a través de los juegos y el servicio brindado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Innovar cada día para atender a nuestros clientes de la forma que se lo merecen y hacer que se sientan felices en nuestro local.

Elevar el nivel técnico y profesional de nuestros empleados propiciando su capacitación para que desarrollen competencias laborales y contribuyan al logro de los objetivos.

Incrementar la rentabilidad como medio para el logro de nuestras metas.

5.3.4. Estrategia DA: Aumentar la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización.

5.3.4.1. Descripción de la estrategia

Todas las empresas buscan aumentar el nivel de satisfacción dentro de la organización, pero pocos saben cómo hacerlos, para que esto ocurra, en el caso de la sala de juegos, una cantidad considerable de colaboradores salen de la empresa por el tema de horarios, no es el más flexible debido que cuenta con 3 turnos, para este caso se cambiara la manera de llevar a ambo los horarios, antes un trabajador hace un turno al mes, por ahora para evitar el trabajo rutinario, se cambiara a 1 turno por semana, así los colaboradores logran sentirse más a gusto en sus puesto y se van a aburrir fácilmente.

5.3.4.2. Tácticas

- Se considerará las opiniones de los trabajadores con respeto a los horarios
- Se realizarán nuevos horarios de trabajo

5.3.4.3. Programas estratégicos

- Se realizará reuniones para tomar opiniones de trabajadores con respeto a los horarios
- Según lo conversado se tomarán decisiones con respeto a horarios y días de descanso
- Se realizará nuevos horarios

5.3.4.4. Responsable

Administrador

5.3.4.5. Presupuesto

INCENTIVOS	Unidad	Sesiones	Costo Unitario	Costo Total
Regalos, comidas, presentes	5	4	100	S/. 2,000.00
TOTAL				S/. 2,000.00

INVERSIÓN	
Horarios	S/. 200.00
Incentivos	S/. 2,000.00
TOTAL	S/. 2,200.00

5.3.4.6. Presupuesto Total

Estrategia	Total
Brindar capacitaciones constantes de a los trabajadores	S/. 1380
Brindar incentivos monetarios y no monetarios.	S/. 4070
Planteamiento de filosofía empresarial.	S/. 320
Incrementar la satisfacción de los colaboradores	S/. 2200
La inversión total es de S/. 7970.00	S/.7970

5.3.4.7. Viabilidad.

Consecuentemente de los objetivos de la propuesta, se procede a la evaluación para más adelante pasar a su desarrollo, en el que se sabrá si lo propuesto es viable para la empresa y mejorara el ambiente laboral y con ello sus objetivos. Por eso se deben evaluar las posibilidades que puedan aportar los medios que serán necesarios para lograr el éxito de los objetivos. Para ello se tomará en cuenta la viabilidad técnica y operativa.

En el proyecto de investigación se propusieron estrategias, con la única finalidad de crear un plan que nos ayude de alguna forma a manejar un poco las salidas constantes del personal en la organización, de tal manera que se retengan los mejores talentos logrando así que los colaboradores se sientan satisfechos y se comprometan con la empresa para que mejore su desempeño en el trabajo

Basándose en el talento humano para desarrollar el proyecto. La sala de juegos y tragamonedas allegro slot cuenta con personas dispuestas a mejorar y brindar lo mejor de sí, para que la situación mejore y además la investigación es de interés para los altos puestos.

El proyecto de investigación es viable ya que los recursos que se requieren son accesibles, a través de una buena planificación por parte de los superiores de la empresa. Pero lo más importante a considerar es que se necesita que todos los que trabajan en la empresa se sientan involucrados, sin importar el puesto que desempeñan y muestren atracción por las actividades propuestas, ya que solo así se contara con buenas resultados.

La aplicación de las estrategias, dará resultados óptimos tanto para la empresa como para sus colaboradores debido a que se les ofrecerá mejores beneficios y la empresa empezará a desarrollarse y crecer.

5.3.4.8. Relación costo- beneficio

El monto de la inversión para la implementación de la estrategia es de S/.7, 970, la cual traerá beneficios óptimos para la empresa. Los colaboradores así podrán disfrutar de un mejor ambiente de trabajo, desempeñarse mejor cada quien en sus actividades laborales y sentir a gusto en la empresa sin necesidad de buscar otras oportunidades de trabajo más adelante, van a sentir que la empresa trabaja de la mano con

ellos mismos y los éxitos y triunfos de la empresa se disfrutaran en grupo debido a que les gustara trabajar en equipo, compartirán experiencias, conocimientos y otros de tal manera que sientan que se les brindan beneficios como personas y como profesionales.

Esto será un beneficio para la empresa, ya sea a largo plazo, ya que prepara a su personal para que este sea capaz de tomar decisiones frente a un problema, de sentir que la empresa también forma parte de los y tendrán que trabajar en conjunto para lograr sus fines, ya no perderá dinero entrenar a un personal nuevo, cuando puede hacerlo con un personal capaz que día a día brindara lo mejor de sí mismo.

5.3.4.9. Mecanismo de control

Para reafirmar que las estrategias que han sido propuestas están encaminadas a obtener buenos resultados como se quiere, se tiene que comparar los resultados con la realidad actual. Pero se tienen que tomar en cuenta puntos importantes, para que la estrategia sea efectiva.

- Filosofía Empresarial.
- Formación de los colaboradores.
- Ambiente laboral.
- Satisfacción de los colaboradores.
- Metas Propuestas

Para tener un control exacto, se mencionarán algunas especificaciones:

- El gerente y/o administrador debe reconocer siempre el buen trabajo y/o desempeño de sus trabajadores dentro de la empresa, ya sea un apoyo extra, opinión, u otro que genere beneficios a la empresa.

- Implementar de manera adecuada los incentivos tanto monetarios como no monetarios; cuando se realice esto se debe contar con la presencia de los altos directivos de la empresa.
- Mejorar el compromiso a través de capacitaciones (inculcando el conocimiento de la filosofía empresarial). Asimismo, también contará con la presencia del Administrador.

VI. CONCLUSIONES

- Primer punto a considerar son los factores internos que tienen influencia de alguna forma en la rotación de personal, se llegó a la conclusión de que los trabajadores se encuentran insatisfechos con sus puestos de trabajo y eso se debe a existe una mala asignación de los mismos, en el tema de horarios que también influyen y la remuneración, además se concluye que la mayoría de los colaboradores no tiene identifica, ni tiene un concepto claro de lo que es la misión y visión que persigue la empresa por lo que no tienen noción de lo que la empresa quiere ser y quiere lograr a corto y largo plazo.
- En lo referente a los factores externos se puede interpretar que si bien es cierto esto se puede evitar mejorar el nivel de satisfacción de nuestros empleados, para que estos no tengan la necesidad de aceptar una propuesta de trabajo externa, ya sea de la competencia u otra empresa en particular, esto podría evitarse ofreciéndoles los beneficios económicos que se requiere, hay cosas que escapan de nuestras manos, pero todo es manejable y por lo tanto se puede reducir esta cifra de rotación de personal y evitar así que la empresa no se vea involucrada en problemas, ni que incurra en gastos, pues no es rentable para una empresa cambiar constantemente de personal.
- La propuesta del plan para disminuir la rotación de personal, tendrá lugar a través de diversas estrategias que se aplicaran con el fin de mejorar la satisfacción y el compromiso que el trabajador tiene hacia la empresa, además de la percepción brindándole así oportunidades para que permanezca dentro de la empresa y desarrollen sus objetivos junto con la misma.

- Con respecto a los objetivos cualitativos se determinó que los objetivos como los que son propuestos por la empresa no involucran directamente a sus colaboradores es por ello que no se trabaja en conjunto para lograr alcanzarlos, muchos de ellos no conocen la parte importante de la empresa como lo es la misión y visión.
- Los objetivos cuantitativos han sido una preocupación para la empresa actualmente, la cual ha disminuido el nivel de sus ventas, las metas propuestas no se logran alcanzar debido a que mucho de los colaboradores no les interesa o se preocupan por esta, pues no ven la forma de tener interés por algo que no los beneficia a ellos, es decir no cuentan con incentivos que los promuevan a llegar a esta.
- Según los resultados arrojados con respecto a la investigación, indican que existen causas que influyen a la salida de los trabajadores de la empresa y estos impiden el cumplimiento de objetivos de esta. En esta investigación consideramos dos las principales causas que conllevan a la rotación de personal, estas se dividen en internas y externas, siendo las primeras: Remuneración, Ambiente Laboral y beneficios económicos y como externas: competencia y coyuntura económica, de alguna u otra forma existiendo un alto índice de rotación, y va a seguir originándose el problema del incumplimiento de objetivos en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero que todo la empresa tiene que considerar el brindar incentivos monetarios y no monetarios de tal manera que se logre la satisfacción de los trabajadores y el buen desempeño. Esto se podría brindar estableciendo metas u objetivos para que sean cumplidos y así puedan recibir bonos. Para que de tal forma se sientan motivados a realizar su trabajo alcanzando las metas propuestas, ya que esto traerá consigo beneficios tanto para el trabajador como para la empresa.
- Se deben capacitar constantemente al personal, además de preparar un buen plan de reclutamiento y selección de personal, lo que evitara controversias en la organización, pues realizando esto se lograra contar con personal capacitado y competente dentro de la empresa. sobre todo, para que el personal se sientan cómodos en su puesto de trabajo y tengan motivación, se debería reconocer su buen desenvolvimiento en la empresa, brindándoles la oportunidad de ser reconocidos como el trabajador del mes o de escalar profesionalmente a un mejor puesto debido a su buen desempeño, brindándoles ascensos u bonos extras.
- Además. Un punto importante a considerar para tratar de reducir la rotación por factores externos se le recomienda la empresa se mantenga en constante comunicación con cada colaborador creando un plan que le ayude a estar preparado ante cualquier situación así, para evitar más salidas de personal, se trata de crear talentos, no de impulsarlos a abandonar su centro de labores, pues la empresa debe enfocarse en brindarle la seguridad y los recursos necesarios al trabajador para que realice sus funciones con mayor empeño y eficazmente.

REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición*. Colombia: Lyly Solano Arévalo.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*.

Dominguez, R y Sanchez, L. (2013). *Relación entre la rotación y la productividad y la rentabilidad de la empresa COTTON TEXTIL S.A.A - planta Trujillo*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf

Flores, G. (2016). *Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO AREQUIPA en el periodo 2011 – 2015*. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/109/Jessica_Tesis_titulo_2016.pdf;jsessionid=AFDB88461CD7163A630413C4784ED6B3?sequence=1

Núñez, N. S. (2013). *Planeación estratégica para disminuir los índices de rotación de personal de tiendas oxxo*. Obtenido de <http://posgrado.itlp.edu.mx/uploads/55f07e32f35f6.pdf>

Requena, G. S (2015). *Relacion entre la Gestion participativa y el logro de metas propuestas en las instituciones educativas en Yapatera, Chulucana. Años 2014-2015 (Tesis inédita de licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo - Piura.

Robbins, S. P. (2005) *La administración en el mundo de hoy, Mexico: ed*

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Roberto Hernández Sampieri, C. F.-C. (2006). Metodología de la investigación. En C. F.-C. Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

ANEXOS

Anexo N° 01 Cuestionario



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cordiales saludos mi nombre es Nataly Villegas Castillo. Estudiante del X ciclo de la universidad Cesar Vallejo – Piura. La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre los incentivos, valoración del talento humano en la Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot. Por lo cual debe marcar con una aspa (X) en el recuadro que crea pertinente de ante mano le agradezco por su colaboración al desarrollo de esta investigación.

T.A = Totalmente de acuerdo

A = De acuerdo

I = Indiferente

D = En desacuerdo

T.D = Totalmente en desacuerdo

ROTACIÓN DEL PERSONAL					
FACTORES INTERNOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
POLÍTICA SALARIAL	5	4	3	2	1
1. La función que desempeña guarda relación con la remuneración que percibe.					
2. El sueldo que recibe le permite satisfacer sus necesidades y cubre sus expectativas.					
LÍNEA DE CARRERA	5	4	3	2	1
3. La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot logra identificar correctamente el perfil de cada colaborador para la asignación de sus puestos.					
4. La Sala de juegos y tragamonedas Allegro les brinda la oportunidad de desarrollar línea de carrera.					

BENEFICIOS E INCENTIVOS	5	4	3	2	1
5. Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.					
6. La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot tiene estrategias de motivación para los trabajadores de la empresa.					
CONDICIONES LABORALES	5	4	3	2	1
7. Usted considera que un ambiente laboral óptimo permite una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
8. El ambiente en el que desempeña sus labores es el más adecuado					
FACTORES EXTERNOS					
COMPETENCIA	5	4	3	2	1
9. La competencia ofrece mejores oportunidades de trabajo.					
10. Siente la necesidad de buscar otras ofertas de trabajo en la competencia.					
COYUNTURAS ECONÓMICAS	5	4	3	2	1
11. Su remuneración cubre sus necesidades básicas.					
12. La situación económica actual de la empresa es buena.					
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	5	4	3	2	1
13. Tiene actualmente otras oportunidades de empleo.					
14. Sus aspiraciones profesionales concuerdan con el trabajo que realiza					
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
OBJETIVOS CUALITATIVOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
IDENTIFICACIÓN	5	4	3	2	1
15. Conoce la misión y visión de la empresa.					
16. Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de objetivos.					
OBJETIVOS PROPUESTOS					
	5	4	3	2	1

17. Estás de acuerdo con los objetivos propuestos por la empresa.					
18. Los objetivos de la empresa van de acuerdo con sus actividades laborales.					
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
OBJETIVOS CUANTITATIVOS					
METAS	5	4	3	2	1
19. Considera que se están cumpliendo las metas de la empresa.					
20. Cada vez que no se logran cumplir con las metas, la empresa pone en marcha sus estrategias.					
RENTABILIDAD	5	4	3	2	1
21. Considera que la situación actual de la empresa es buena					
22. Los ingresos de la empresa son suficientes para recompensar las metas logradas					

Qué cargo desempeña: _____

Anexo N° 02 . Instrumento: Guía de entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre las estrategias e incentivos que aplica la Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Rotación de personal y su relación con el cumplimiento de objetivos de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura - 2017.

Entrevista

- ¿Considera que el nivel de remuneraciones mantiene un criterio de acuerdo a las funciones realizadas por los colaboradores?
- ¿La Sala de juegos y tragamonedas Allegro brinda la oportunidad a sus colaboradores de desarrollar línea de carrera?
- ¿Los colaboradores se encuentran satisfechos laborando en la Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot?
- ¿El ambiente laboral en el que sus colaboradores desarrollan sus funciones, es el adecuado?
- ¿La competencia ofrece mejores oportunidades de empleo que los que ofrece la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot?
- ¿Se podría decir que la salida de sus colaboradores de la empresa se debe a que reciben mejores oportunidades de empleo?
- ¿La situación económica actual de la empresa es buena?
- ¿Los colaboradores se sienten identificados con la empresa?

- ¿Considera que los objetivos de la empresa están correctamente planteados?
- ¿Los colaboradores trabajan en conjunto para el cumplimiento de metas de la empresa?
- ¿Actualmente la empresa obtiene buenos ingresos?

Anexo N° 03 Validación de Instrumentos:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Treddy Castillo Palacios con DNI N° 02842337 Doctor
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A202528 de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Entrevista para el Administrador de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot - Piura 2017	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot – Piura 2017	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 02 Días del mes de Octubre del 2017.


 Doctor :
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración
 E-mail : frantilla30@hotmail.com

**“LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS
 OBJETIVOS DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA CIUDAD
 DE PIURA - 2017”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LOS
 TRABAJADORES DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA
 CIUDAD DE PIURA - 2017**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																80					

	cantidad y calidad.																			
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			80
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			80
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			80
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			80

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, de Setiembre del 2017.

Dr. 

Mgtr.:

DNI:

Teléfono:

E-mail:

028 42237

969 584019

fcastillo30@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Oliver Lopez Herrera con DNI N° 18121059 Magister en
N° ANR: de profesión Lic. en Administración
desempeñándome actualmente como Docente
en Universidad Cesar Vallejo - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ENTREVISTA PARA EL ADMINISTRADOR DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA CIUDAD DE PIURA - 2017	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/


Lc. Adm. Oliver López Herr
DNI 18121059
Email: olopezh@ucvvirtual.edu

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA CIUDAD DE PIURA - 2017	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	1. Claridad				
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de Setiembre del dos mil diecisiete.

Mgtr. :
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :


 Lic. Adm: Oliver López Herrero
 DNI/18121059
 Email: oloper@ucvvirtual.edu.pe

**“LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS
 OBJETIVOS DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA CIUDAD
 DE PIURA - 2017”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LOS
 TRABAJADORES DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA
 CIUDAD DE PIURA - 2017**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES							
		0	5	10	15	16	20	25	30	31	35	40	45	46	50	55	60	61	65	70	75		76	80	85	90	91	95	100
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	16	20	25	30	31	35	40	45	46	50	55	60	61	65	70	75	76	80	85	90	91	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																									95			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																												


 Lic. Adm. Oliver López Herr
 DNI 78121059
 Email: olopezh@ucvvirtual.edu

Anexo N° 04: Nivel de Confiabilidad

Informe 142-2017-RAAJ OI-UCV-Piura

OFICINA DE INVESTIGACIÓN. UCV PIURA

Informe técnico de confiabilidad con el cálculo del Alfa de Cronbach.

Estudiante: VILLEGAS CASTILLO NATALY DEL PILAR
Escuela Académica de Administración de Empresas

Docente a tiempo completo

Oficina de investigación

MSc. RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ - COESPE N° 507-

Después de haber sido validado por Jueces Expertos, mostrando la validez del instrumento para el estudio: "LA ROTACION DEL PERSONAL Y SU RELACION CON EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA CIUDAD DE PIURA 2017"

- El estudiante desarrolló 22 preguntas en el **instrumento**, para aplicar a los trabajadores de la empresa, con el objetivo de medir **la rotación del personal y el cumplimiento del objetivo de la empresa**, donde el instrumento se define por escala en las respuestas obteniéndose resultados que definen consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad. Por lo tanto al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** que se dan en la siguiente tabla:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	22

Se debe mencionar que el coeficiente **Alfa de Cronbach** tiene una **confiabilidad muy respetable** según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991):

En conclusión, para este **instrumento tiene una CONFIABILIDAD MUY RESPETABLE**, es decir el **instrumento se puede utilizar**

Piura, 09 de Octubre del 2017




RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ
ING. EN ESTADÍSTICA
COESPE 507

Anexo N° 05: Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA SALA DE JUEGOS Y TRAGAMONEDAS ALLEGRO SLOT EN LA CIUDAD DE PIURA - 2017</p>	<p>¿Qué relación existe entre la rotación de personal y el cumplimiento de los objetivos de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura- 2017?</p>	<p>Determinar si existe relación significativa entre la rotación del personal y el cumplimiento de objetivos de Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura – 2017</p>	<p>La rotación del personal se relaciona directamente con el cumplimiento de objetivos de sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura – 2017.</p>	<p>El diseño de la investigación realizada fue del tipo no experimental. Asimismo se trató de una investigación transversal y Además se trata de una investigación correlacional. Finalmente se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo. Población: estuvo conformada por 34 colaboradores Muestra: la muestra se aplicó un censo a 34 colaboradores de la sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot. Técnicas: Encuesta y Entrevista.</p>

Anexo N° 06: Resultados

RESULTADOS ROTACIÓN DE PERSONAL

La función que desempeña guarda relación	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	35,29
En desacuerdo	16	47,06
Indiferente	6	17,65
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta La función que desempeña guarda relación con la remuneración que percibe, el 47,06% responde estar En desacuerdo y el 17,65% manifiesta le es Indiferente.

El sueldo que recibe le permite satisfacer sus	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	52,94
En desacuerdo	16	47,06
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta El sueldo que recibe le permite satisfacer sus necesidades y cubre sus expectativas, el 52,94% responde estar Totalmente en desacuerdo y el 47,06% manifiesta estar En desacuerdo.

La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot logra	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	50,00
En desacuerdo	9	26,47
Indiferente	8	23,53
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot logra identificar correctamente el perfil de cada colaborador para la asignación de sus puestos, el 50,00% responde estar Totalmente en desacuerdo y el 23,53% manifiesta estar En desacuerdo.

La Sala de juegos y tragamonedas Allegro les brinda la	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	17,65
En desacuerdo	8	23,53
Indiferente	14	41,18
De acuerdo	6	17,65
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta La Sala de juegos y tragamonedas Allegro les brinda la oportunidad de desarrollar línea de carrera, el 41,18% responde le es Indiferente y el 17,65% manifiesta estar De acuerdo.

Los beneficios económicos que recibo en mi empleo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,88
En desacuerdo	5	14,71
Indiferente	17	50,00
De acuerdo	10	29,41
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas, el 50,00% responde le es Indiferente y el 29,41% manifiesta estar De acuerdo.

La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot tiene estrategias	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,88
En desacuerdo	8	23,53
Indiferente	10	29,41
De acuerdo	13	38,24
Totalmente de acuerdo	1	2,94
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot tiene estrategias de motivación para los trabajadores de la empresa, el 38,24% responde estar De acuerdo y el 2,94% manifiesta estar Totalmente de acuerdo.

Usted considera que un ambiente laboral óptimo permite	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,94
En desacuerdo	4	11,76
Indiferente	11	32,35
De acuerdo	10	29,41
Totalmente de acuerdo	8	23,53
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Usted considera que un ambiente laboral óptimo permite una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 32,35% responde le es Indiferente y el 2,94% manifiesta estar Totalmente en desacuerdo.

El ambiente en el que desempeña sus labores es el más adecuado	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	35,29
En desacuerdo	13	38,24
Indiferente	6	17,65
De acuerdo	3	8,82
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta El ambiente en el que desempeña sus labores es el más adecuado, el 38,24% responde estar En desacuerdo y el 8,82% manifiesta estar De acuerdo.

La competencia ofrece mejores oportunidades de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	17,65
En desacuerdo	12	35,29
Indiferente	10	29,41
De acuerdo	6	17,65
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta La competencia ofrece mejores oportunidades de trabajo, el 35,29% responde estar En desacuerdo y el 17,65% manifiesta estar Totalmente en desacuerdo como De acuerdo.

Siente la necesidad de buscar otras ofertas de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	10	29,41
Indiferente	16	47,06
De acuerdo	6	17,65
Totalmente de acuerdo	2	5,88
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Siente la necesidad de buscar otras ofertas de trabajo en la competencia, el 47,06% responde le es Indiferente y el 5,88% manifiesta estar Totalmente de acuerdo.

Su remuneración cubre sus necesidades básicas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5,88
En desacuerdo	1	2,94
Indiferente	12	35,29
De acuerdo	13	38,24
Totalmente de acuerdo	6	17,65
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Su remuneración cubre sus necesidades básicas, el 38,24% responde estar De acuerdo y el 2,94% manifiesta estar En desacuerdo.

La situación económica actual de la empresa es buena	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8,82
En desacuerdo	10	29,41
Indiferente	15	44,12
De acuerdo	6	17,65
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta La situación económica actual de la empresa es buena, el 44,12% responde le es Indiferente y el 8,82% manifiesta estar Totalmente en desacuerdo.

Tiene actualmente otras oportunidades de empleo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	23,53
En desacuerdo	11	32,35
Indiferente	11	32,35
De acuerdo	3	8,82
Totalmente de acuerdo	1	2,94
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Tiene actualmente otras oportunidades de empleo, el 32,25% responde estar En desacuerdo como le es Indiferente y el 2,94% manifiesta estar Totalmente de acuerdo

Sus aspiraciones profesionales concuerdan con el trabajo que realiza	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	11,76
En desacuerdo	11	32,35
Indiferente	7	20,59
De acuerdo	12	35,29
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Sus aspiraciones profesionales concuerdan con el trabajo que realiza, el 35,29% responde estar De acuerdo y el 11,76% manifiesta estar Totalmente en desacuerdo.

RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Conoce la misión y visión de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	35,29
En desacuerdo	16	47,06
Indiferente	5	14,71
De acuerdo	1	2,94
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Conoce la misión y visión de la empresa, el 47,06% responde estar En desacuerdo y el 2,94% manifiesta estar De acuerdo.

Cree que las actividades que realizan conllevan al cumplimiento de	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	11,76
En desacuerdo	17	50,00
Indiferente	7	20,59
De acuerdo	5	14,71
Totalmente de acuerdo	1	2,94
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Cree que las actividades que realizan conllevan al cumplimiento de objetivos, el 50,00% responde estar En desacuerdo y el 2,94% manifiesta estar Totalmente de acuerdo.

Estás de acuerdo con los objetivos propuestos por la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	29,41
En desacuerdo	13	38,24
Indiferente	8	23,53
De acuerdo	3	8,82
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Estás de acuerdo con los objetivos propuestos por la empresa, el 38,24% responde estar En desacuerdo y el 8,82% manifiesta estar De acuerdo.

Los objetivos de la empresa van de acuerdo con sus actividades	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	20,59
En desacuerdo	15	44,12
Indiferente	9	26,47
De acuerdo	3	8,82
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Los objetivos de la empresa van de acuerdo con sus actividades laborales, el 44,12% responde estar En desacuerdo y el 8,82% manifiesta estar De acuerdo.

Considera que se están cumpliendo las metas de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	26,47
En desacuerdo	12	35,29
Indiferente	9	26,47
De acuerdo	4	11,76
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Considera que se están cumpliendo las metas de la empresa, el 35,29 % responde estar En desacuerdo y el 11,76 % manifiesta estar De acuerdo.

Cada vez que no se logran cumplir con las metas la empresa pone en marcha	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	32,35
En desacuerdo	12	35,29
Indiferente	6	17,65
De acuerdo	3	8,82
Totalmente de acuerdo	2	5,88
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Cada vez que no se logran cumplir con las metas la empresa pone en marcha sus estrategias, el 35,29 % responde estar En desacuerdo y el 5,88% manifiesta estar Totalmente de acuerdo.

Considera que la situación actual de la empresa es buena	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	50,00
En desacuerdo	10	29,41
Indiferente	5	14,71
De acuerdo	2	5,88
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Considera que la situación actual de la empresa es buena, el 50,00% responde estar Totalmente en desacuerdo y el 5,88 % manifiesta estar De acuerdo.

Los ingresos de la empresa son suficientes para recompensar	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	29,41
En desacuerdo	10	29,41
Indiferente	10	29,41
De acuerdo	3	8,82
Totalmente de acuerdo	1	2,94
Total	34	100,00

INTERPRETACIÓN: A la formulación de la pregunta Los ingresos de la empresa son suficientes para recompensar las metas logradas, el 29,41 % responde estar Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo como que le es Indiferente y el 2,94 % manifiesta estar Totalmente de acuerdo.

RESULTADO DE LA CORRELACIÓN ROTACIÓN DE PERSONAL CON CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Correlaciones		ROTACION DE PERSONAL	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
ROTACION DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN: Se concluye que existe una correlación significativa positiva, entre Rotación de personal con Cumplimiento de objetivos.

Anexo N° 07. Matriz de instrumentos

-Cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot.

Problema	Objetivo	Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO	
						N° de ítems	Ítems
¿Existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de los objetivos de la Sala de Juegos y Tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura-2017?	Determinar la relación entre la rotación del personal y el cumplimiento de objetivos de Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot en la ciudad de Piura – 2017	X: Rotación de Personal	X1.1	Política salarial	ENCUESTA/CUESTIONARIO	2	¿La función que desempeña guarda relación con la remuneración que percibe? ¿El sueldo que recibe le permite satisfacer sus necesidades y cubre sus expectativas?
			X1.2	Línea de carrera		2	¿La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot logra identificar correctamente el perfil de cada colaborador para la asignación de sus puestos? ¿La Sala de juegos y tragamonedas Allegro les brinda la oportunidad de desarrollar línea de carrera?
			X1.3	Beneficios e incentivos		2	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas? ¿La Sala de juegos y tragamonedas Allegro Slot tiene estrategias de motivación para los trabajadores de la empresa?

			X1.4	Condiciones laborales		2	¿Usted considera que un ambiente laboral óptimo permite una buena relación con sus compañeros de trabajo? ¿El ambiente en el que desempeña sus labores es el más adecuado?
			X2.1	Competencia	ENCUESTA/CUESTIONARIO ENCUESTA/CUESTIONARIO	2	¿La competencia ofrece mejores oportunidades de trabajo? ¿Siente la necesidad de buscar otras ofertas de trabajo en la competencia?
			X2.2	Coyunturas económicas		2	¿Su remuneración cubre sus necesidades básicas? ¿La situación económica actual de la empresa es buena?
			X2.3	Oportunidades de empleo		2	¿Tiene actualmente otras oportunidades de empleo? ¿Sus aspiraciones profesionales concuerdan con el trabajo que realiza?
		Y: Cumplimiento de objetivos	Y1.1	Objetivos propuestos		ENCUESTA/CUESTIONARIO	2
			Y1.2	Identificación		2	¿Conoce la misión y visión de la empresa? ¿Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de objetivos.

			Y2.1	Metas	ENCUESTA/CUESTIONARIO	2	¿Considera que se están cumpliendo las metas de la empresa? ¿Cada vez que no se logran cumplir con las metas, la empresa pone en marcha sus estrategias?
			<u>Y2.</u> <u>2</u>	<u>Rentabilidad</u>		4	¿Considera que la situación actual de la empresa es buena? ¿Los ingresos de la empresa son suficientes para recompensar las metas logradas?