



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Rotación de personal y compromiso organizacional en Santa
Honorata S.R.L, Callao, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Rivera Aguilar, Javier Andree (ORCID: 0000-0002-8404-8292)

ASESOR:

Dr. Cárdenar Saavedras, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, que me guía y protege cada uno de mis pasos.

A mis padres quienes me apoyan incondicionalmente y siempre han sido fuente de motivación para la formación de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Nuevamente doy las gracias a Dios, que siempre ilumina mis caminos.

Mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, al Dr Abraham Cárdenas por la paciencia, comprensión y profesionalismo, más aún en estos tiempos complicados.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE.....	4
RESUMEN	5
ABSTRAC.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	16
a. Tipo y diseño de Investigación	16
b. Variables de operacionalización	17
c. Población, muestra y muestreo	17
d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
e. Procedimientos	19
f. Método de análisis de datos	19
g. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. REFERENCIAS:.....	38
Anexos.....	42

RESUMEN

Como objetivo principal de la investigación se tiene hallar el vínculo de las variables rotación de personal y compromiso organizacional en la distribuidora Santa Honorata S.R.L., Callao. El tipo de investigación es Aplicada con Nivel descriptivo correlacional, el diseño es No experimental con corte transversal de Método hipotético deductivo. Se manejó una muestra censal a 40 colaboradores del área de Ventas utilizando como instrumento un Cuestionario.

Los datos se procesaron en el programa SPSS V26, teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0.274 para las ambas variables y un valor de significancia de 0.054, concluyendo con la existencia de relación de las variantes.

Palabras clave: *Rotación, compromiso, variable, correlación, significancia.*

ABSTRAC

The main objective of the research is to find the link of the variables staff turnover and organizational commitment in the distributor Santa Honorata S.R.L., Callao. The type of research is Applied with a correlational descriptive level; the design is Non-experimental with a cross-section of the deductive hypothetical method. A census sample of 40 employees from the Sales area was managed using a Questionnaire as an instrument.

The data were processed in the SPSS V26 program, resulting in a correlation coefficient of 0.274 for both variables and a significance value of 0.054, concluding with the existence of a relationship between the variants.

Keywords: Rotation, commitment, objective, relationship

I. INTRODUCCIÓN

Cabe resaltar que actualmente atravesamos un estado de emergencia médica por un virus llamado Covid-19, declarada como pandemia por la OMS el pasado 4 de marzo, trayendo consigo el estancamiento de la mayoría de negocios en distintos rubros, siendo los sectores de comercio, pesca, turismo, minería e hidrocarburos, los más perjudicados, basándonos en un estudio revelado por el Instituto Peruano de Economía. La declaración de estado de emergencia nacional para contener el coronavirus “no justifica el despido de ningún trabajador o trabajadora”, indicó el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Mediante un comunicado, el referido despacho advirtió que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) efectuará las fiscalizaciones necesarias para frenar cualquier tipo de arbitrariedad que vulnere los derechos de los trabajadores y sancionar estos actos con severidad. “Toda decisión que prive al trabajador de su vínculo laboral es inaceptable. Ni la declaratoria de emergencia ni el hecho de contraer o ser sospechoso de tener Covid-19 constituye causal válida de despido o cese de la relación laboral”, refirió el MTPE. Es en situaciones como estas que se deben fortalecer los lazos entre los gerentes y dueños de negocios con sus empleados. Generar despidos y seguir elevando su rotación de personal, no parece ser una acción muy recomendable. Las empresas normalmente enfocan mayor dedicación en generar nuevos clientes, sus objetivos principales estratégicos se centraban en cómo atraer nuevos clientes, para de esta manera poder crecer en el mercado y se mejoren los niveles de rentabilidad. A raíz de esto, muchas empresas pasaron por desapercibido las nuevas necesidades de los empleados, aún predominando el prototipo que para los empleados el único impulso motivacional era su sueldo o salario. Como respuesta a través del tiempo, se vive en las empresas un débil compromiso por parte de sus colaboradores. El vínculo que puede existir entre la empresa y colaborador es cada vez más frágil. Tanto gerentes como dueños de empresas ahora comprenden que el salario ya no es el único factor motivacional para sus empleados, ahora entienden que sus empleados también tienen diferentes necesidades, las cuales puede afectar el rendimiento y compromiso de sus trabajadores. Las empresas una vez hayan detectado estas necesidades y las hayan segmentado, tienen que atender estos componentes en sus trabajadores, obteniendo de esta manera un personal productivo,

comprometido y motivado. Dicho lo anterior, existe una empresa, siendo la escogida a estudiar, que no escapa de estos inconvenientes. La Distribuidora Santa Honorata S.R.L. atraviesa dos problemas. El primer problema de mayor preocupación es la elevada rotación de colaboradores que se presenta en aumento desde el 2016. El departamento de Ventas es el área a estudio que cuenta con un total de 46 vendedores, 2 supervisores y 1 jefe de área. A pesar del constante ingreso y salida de nuevos personales, a la Gerencia esto parece no importarles y sólo se preocupan en los resultados de las ventas diarias presionando constantemente a esta área por las cuotas establecidas. Como segundo inconveniente se aprecia un compromiso débil de los trabajadores a la hora de empezar sus funciones laborales. El mal enfoque gerencial, la constante presión y diversos inconvenientes que suceden día a día por no llegar a las cuotas, provocan incomodidades en los trabajadores. La gerencia no tiene equidad a la hora de motivar a sus empleados. Adicional a esto, el personal nuevo no es capacitado de una manera correcta, provocando que el trabajador demore en adaptarse a las funciones que requiere el puesto, sumado a ello está la falta de seriedad a la hora del contrato, ya que solo basta con una entrevista y contar con una previa experiencia para obtener el puesto. La constante rotación de personal y el poco compromiso que se aprecia en los trabajadores fueron las razones que motivaron a este estudio. La investigación planteó las siguientes interrogantes para el Problema General: ¿Cuál es la relación entre la rotación del personal el compromiso organizacional en Santa Honorata SRL Callao, 2020? Teniendo como Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y el compromiso afectivo en Santa Honorata SRL Callao, 2020? b) ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y el compromiso de continuación en los trabajadores de Santa Honorata SRL Callao, 2020? c) ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y compromiso normativo en los colaboradores de Santa Honorata SRL, Callao 2020? El fundamento teórico del presente trabajo está basado en teorías para las variantes de investigación aumentando teorías básicas en cada elemento según la estructura efectuada. A su vez el proyecto tiene como Justificación Practica el propósito de sugerir mejoras para aminorar la fluctuación de personal y aumentar el compromiso organizacional, que son factores importantes para toda empresa. Como Justificación Metodológica, el presente estudio se realizó bajo un

diseño correlacional, teniendo como fin aclarar el vínculo existente de ambas variables de estudio. Para la medición de las variables se empleó un instrumento con el fin de medir su relación. Dicho instrumento pasó una evaluación y validación de expertos en el tema, posteriormente midió su confiabilidad a través del procedimiento del programa estadístico SPSS. La Hipótesis General de la investigación es: Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso organizacional en Santa Honorata, Callao, 2020. Luego como Hipótesis específicas tiene: a) Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso afectivo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020 b) Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso de continuación en Santa Honorata SRL, Callao, 2020 c) Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso normativo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020. Como Objetivo General se tiene, Determinar la relación entre la rotación de personal y el compromiso organizacional en Santa Honorata SRL, Callao, 2019. Y los Objetivos Específicos son: a) Determinar la relación entre la rotación de personal y el compromiso afectivo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020. b) Determinar la relación entre la rotación de personal y el compromiso de continuación en Santa Honorata SRL, Callao, 2020. c) Determinar la relación entre la rotación de personal y el compromiso normativo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente como trabajos previos tenemos a Moreno y Lemus (2017) en su investigación, indican que tienen que hallar y verificar, los motivos que causan la fluctuación de personal en la compañía OILTRANS SAS que servirá como base de inicio para la implementación de nuevas estrategias de trabajo. Empleó una encuesta a cincuenta y seis personas, manifestándose como conclusión que la variable es un asunto agravado en la compañía manifestado por el resultado negativo, afectando la eficiencia y productividad. De igual manera, gracias al estudio que realizó el autor, pudo determinar los motivos como los salarios extemporáneos y los préstamos, dichos inconvenientes alimentan la insatisfacción laboral en los colaboradores del área operativa; otro inconveniente que afecta la variable es el trato de los jefes, que son parte fundamental a la hora de generar un ambiente laboral, no se logra mantener una buena comunicación entre jefes y colaboradores. Por otro lado, Aguilar V. (2015), en su tesis busca identificar primordialmente los motivos que conllevan a una elevada rotación de colaboradores en una organización. Declaró que es importante prestar atención a sus colaboradores, haciéndolos formar parte de algunas reuniones donde tengan libertad de opinión, de esta manera se pueden sentir más compenetrados con la empresa, trayendo consigo resultados de trabajo más óptimos de trabajo. Del mismo modo, Crespo (2016) busca en su investigación determinar entre las variables compromiso organizacional y ambiente laboral, cual es la que predomina en una empresa manufacturera. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo no experimental confianza. Se llegó como conclusión que realmente hay una fuerte conexión entre las variables, por lo tanto, las empresas que busquen mejorar su compromiso y ambiente laboral de sus trabajadores, tienen que idear tácticas que faciliten optimizar la relación entre estas dos variables. Para Gascón y Marcano (2013) su objetivo fue realizar un profundo análisis del compromiso en los trabajadores de Arepera Venezuela. En su investigación de tipo descriptiva, donde aplicó técnicas encuesta; llegando a la conclusión que las dimensiones del compromiso normativo donde los empleados son leales a su institución y con valores, con respecto al compromiso afectivo lo empleados de la empresa sienten lazos sentimentales hacia su empresa pero no lo suficiente con los valores institucionales y por último el compromiso continuo consecuente por el tiempo y

esfuerzo que le dedican y tienen en la empresa y lo que perderían si dejaran el empleo. En el estudio de Cainizela y Pazos (2016) buscan analizar la relación que puede haber entre el compromiso laboral, la satisfacción laboral y la intención de renuncia en una empresa del sector minero. Este estudio fue presentado a la Universidad de Potosí y en él se concluyó que la intención de renuncia y la satisfacción laboral se relacionan de manera negativa y altamente significativa. Asimismo, las tres dimensiones del compromiso laboral (El compromiso normativo, afectivo y de continuidad) se relacionan significativamente con la intención de renuncia. Ugani (2016) en su publicación científica, la finalidad era de evaluar los inconvenientes de la fluctuación de personal de negocios a pequeña escala en Nigeria y a su vez brindar sugerencias con el fin de mejorar el estado de las empresas. La investigación se basó en encuestas, con una muestra comprendida de 320 personas. El resultado obtenido se analizó mediante métodos estadísticos. Como resultado se obtuvo que la rotación influye negativamente en el nivel de producción de negocios a pequeña escala en Nigeria. Carvalho de Mezquita y Barbosa de Aquino (2015) tenían de meta, esclarecer la relación de las variables rotación de personal y desempeño del personal, en una empresa manufacturera, publicada en su artículo científico. Se emplearon los datos de únicamente una empresa con diversas áreas a confrontar y probar. Haciendo un ejemplo, los negocios con baja tasa de rotación arrojan resultados positivos en temas financieros y organizacionales. Las conclusiones empíricas mostraron que hay un alto vínculo las variables a estudio, teniendo como respaldo los antecedentes mencionados en su tesis. El autor narra que los procedimientos empleados en la gestión de talento humano pueden elevar las rotaciones, teniendo en cuenta sus tendencias estratégicas y motivacionales. Dávila y Jiménez (2014), en su investigación sentido de pertenencia y compromiso organizacional. Muestra de 354 trabajadores españoles del Grupo GSS. Así mismo se aplicaron instrumentos de cuestionario para el compromiso organizacional, sentido de pertenencia, bienestar, afecto positivo y negativo. Se dio a conocer que el sentido de pertenencia y los tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes, se encontró que las diferencias eran significativas, así mismo el compromiso afectivo es el predictor más importante para los empleados que desempeñan puestos de base, y el sentido de pertenencia es el único predictor para los puestos de mando. Fernández Mesa

(2017) busca la manera de aumentar el compromiso organizacional de los empleados como forma de incrementar su rendimiento y disminuir el absentismo y la rotación se ha convertido en un aspecto clave para las empresas. En este artículo propone una perspectiva novedosa, consistente en la consideración de aspectos asociados con la personalidad de los empleados. Un estudio empírico basado en una muestra de 144 empleados de tres empresas del sector servicios exploramos en qué medida el carácter de los empleados influye en la intención de continuar en la empresa. De entre las principales implicaciones prácticas de esta investigación destaca la contrastación empírica de la importancia del carácter empleado para entender su nivel de compromiso con la empresa. Saint-Martin, y Prinz (2018) en su investigación tienen como objetivo mostrar relaciones claras entre la calidad laboral y salud de los trabajadores, su habilidad para combinar satisfactoriamente el trabajo y la vida mientras activan por completo sus habilidades y técnicas para construir una carrera y su productividad. El trabajo analiza e investiga las variables mencionadas, así como la calidad del clima organizacional lo que puede dar mejoras económicas eficientes. Cabe mencionar que para el autor es conveniente la intervención pública para incrementar la preocupación y asegurar una mejor coordinación de las partes interesadas (trabajadores, representantes de los trabajadores y varias entidades públicas), además de, poner en su lugar los incentivos financieros correctos para dar mejores condiciones de trabajo. Cano Leitong (2018) en su investigación busca analizar la rotación de personal de la empresa Dimevar. El autor concluye que: La rotación del personal ha inducido en muchos aspectos para las organizaciones partiendo de la mala reputación de la empresa como el irregular control interno con respecto a las actividades administrativas de los empleados, muchos de los postulantes ingresan con el objetivo de mantener un sustento económico que les permita permanecer por muchos más años en la empresa. Las empresas en la actualidad tienden a elegir personal solo para cubrir vacantes e incluso personal sin experiencia en dicho cargo que llegue a establecerse, muchas de ellas no toman en consideración las consecuencias que podría este generar en un futuro para la empresa. Las variables de motivación e insatisfacción son las principales causas que influyen directamente en la alta rotación laboral es por ello que muchas organizaciones se rigen en solo liquidar al trabajador con el sueldo fijo y no ofrecer un incentivo adicional que mejore

el clima laboral para dicho empleado. Swe y Lu (2019) en su artículo científico estableció como objetivo reducir la intención de rotación por parte de los empleados y mejorar la satisfacción de personal a través de estrategias que den crecimiento al compromiso del empleado en la organización. La investigación fue tanto cualitativa como cuantitativa buscando analizar la situación actual de la empresa Mirac en términos de compromiso del empleado, satisfacción laboral del empleado y reducir la intención de rotación. La recopilación de la información fue realizada a través de un cuestionario, entrevistas parcialmente estructuradas y discusiones por intermedio de focus group, así como observaciones informales. Los resultados indican una fuerte relación significativa entre el compromiso laboral y el bienestar del personal, así como, la intención de turnover. **A nivel Nacional**, Vega (2017) en tuvo como objetivo aclarar el vínculo de las variables motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa Telefónica. La tesis fue de tipo cualitativa con diseño no experimental, de método hipotético deductivo con nivel descriptivo correlacional, utilizando la encuesta como instrumento, a 76 colaboradores de la empresa. Generándose como efecto la afirmación de relación de las dos variables. Donde mediante el resultado indica que existe vínculo de las mismas. Del mismo modo, el autor recomienda a la gerencia ampliar el estudio, a fin de esclarecer que puntos pueden estar influyendo en el compromiso de sus trabajadores. Torres (2016) en su investigación, titulada “Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero”, da a conocer la problemática de la rotación laboral voluntaria en el sector hotelero y la necesidad de plantear un estudio cualitativo que explore dicha variable en tal sector y en el país. Para tal efecto, la investigación tiene como objetivo la identificación de la estructura factorial de la intención de rotación en una empresa del rubro hotelero. La muestra se constituyó por 61 personas para la parte cualitativa y 121 para la parte cuantitativa. El desarrollo de dicho análisis factorial exploratorio halló cuatro factores: ausencia de soporte organizacional (jefes, colaboradores, reconocimientos e insumos), condiciones laborales que aquejan la calidad de vida laboral y búsqueda de crecimiento profesional, jefe injusto y organización demandante (tiempo, rigidez y carga laboral) y mejor remuneración y crecimiento personal, siendo estos factores descifrados en razón a la recopilación de distintos estudios de investigación previos. Por otro lado,

Vargas y Meza (2017) buscan en su tesis, encontrar cual es la relación entre las variables del clima laboral y rotación de personal en el call center Atento Perú, en el área de clientes BBVA. En su investigación de tipo descriptivo no experimental y aplicando las técnicas de la encuesta (a los trabajadores) y entrevista (al personal directivo de la empresa), concluyendo que no existe dicha relación entre las variables en el personal estudiado, identificando que la rotación se debe a exigencias especiales de sus clientes del banco. Góngora (2017), busca con su investigación hallar si hay relación entre las variables compromiso y motivación, con los colaboradores de una compañía industrial, teniendo una muestra de 132 colaboradores. Empleó el Cuestionario de Motivación de Gagné y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Llegando a la conclusión de una existente correlación directa y significativa de ambas variables. De la Puente (2017) tuvo como objetivo hallar la relación de las variables compromiso organizacional y motivación de logro. Su investigación fue de tipo cuantitativo con diseño Correlacional transversal, tuvo una muestra de 108 colaboradores. Teniendo como resultado la confirmación de una correlación débil pero significativa entre las variables, dando como conclusión que los puntos donde más se relacionan las variables son en el Compromiso Afectivo y de Afiliación. Mamani (2015) en su tesis tiene como objetivo encontrar la relación entre las variantes compromiso organizacional y satisfacción laboral. Contó con un diseño de investigación no experimental transversal siendo de tipo correlacional, donde el instrumento fue una encuesta a 31 profesores con contrato vigente. Las pruebas indicaron una presencia de compromiso organizacional favorable en los trabajadores, además de presentarse una correlación directa y significativa entre sus dos variables. Arroyo (2016) en su investigación tiene como objetivo identificar si hay vínculo entre las variantes satisfacción laboral y fluctuación de personal. Para la cual emplea una investigación descriptiva de corte cualitativo no experimental con corte transversal. Con una muestra de 41 encuestados que laboran en la empresa. También empleó el modelo del Comportamiento Organizacional de Robbins (2004) para la cual establece cuatro dimensiones. Así mismo para el análisis de la segunda variable tuvo en cuenta las investigaciones de Chiavenato (1990) clasificando de igual manera en tres las dimensiones para esta variante. Como resultado pudo determinar la existente relación inversa entre las dos variables, llegando a la

conclusión que afectan significativamente sobre la decisión de retiro o no por parte del colaborador. Ruiz (2016) en su investigación determinó los motivos de rotación de personal en una empresa de atención de llamadas. Manejó una muestra de veintiocho ex colaboradores de la empresa que por diversas razones optaron por retirarse de la empresa en el periodo de setiembre 2015. Logró determinar que los puntos principales de la rotación son los factores internos y externos, como bien lo manifiestan los resultados obtenidos a través de la encuesta, la cual indica que dejaron la empresa por factores externos como también internos de la empresa. Por otro lado, se descarta que la insatisfacción se manifieste por el horario de trabajo. Cárdenas C. (2019) tuvo como propósito de verificar si existe vínculo entre las variantes Rotación y Comportamiento en un departamento de ventas de Lima. Su tesis fue descriptiva correlacional, teniendo un enfoque cuantitativo y utilizando el instrumento del cuestionario en cuarenta y ocho personas. Tuvo como resultado mediante el estadístico Rho de Spearman, un 0.812 la cual afirma la existencia de correlación positiva fuerte. Para la significancia obtuvo un resultado de 0.00 siendo menor al margen de error, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Concluye con la existencia de relación entre las variables. La investigación de Bustamante, y Vera (2016) tiene como propósito aportar información sobre la situación del compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en la muestra de la empresa Yura S.A. tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional. Fue de tipo no experimental-transversal, para analizar la intención de fluctuación laboral. La población fueron todos los trabajadores que laboran en la compañía, un total de setecientas personas con una muestra de ciento veinticuatro colaboradores. Los resultados del análisis estadístico arrojaron que los dos principales componentes del compromiso organizacional que influyen en la intención de rotación laboral son el afectivo y normativo. Para López López (2016) el objetivo de la tesis consiste en determinar los principales factores que inciden en los índices de rotación del personal operativo. Se elaboró un marco teórico que sirvió como fundamento para la elaboración de un cuestionario el cual se aplicó a empleados y a los que ya no lo son. En este trabajo se concluyó que el salario y las prestaciones económicas son los factores con mayor incidencia en la rotación, no obstante, factores como el ambiente de trabajo y el crecimiento laboral son la fortaleza de algunas empresas y es utilizado como un factor positivo para retener a su personal; sin embargo se

debe enfatizar que el desafío de las empresas consiste en retener y desarrollar el talento humano, de esta forma se atraerá el talento humano logrando la permanencia en la empresa y disminuyendo la rotación. Bravo (2017) busca en su tesis hallar el vínculo de las variantes compromiso organizacional y productividad laboral de la empresa estudiada. La tesis tuvo un diseño no experimental con enfoque transversal, contando con una población de doscientos cincuenta y dos colaboradores del área medicinal, escogiendo una muestra de ciento cincuenta y dos colaboradores. Para la recolección de información el instrumento utilizado fue la encuesta, basándose en las variables de investigación. Llegó a la conclusión que existe una relación significativa en ambas variables basándose en los resultados de la prueba de Spearman. El autor recomienda a la empresa que debe facilitar los medios necesarios para mejorar la productividad, trayendo consigo óptimos resultados en la eficiencia y eficacia. Como teorías para la primera variable fluctuación de personal, tenemos a Chavenato (2011) quien determina a la variable como la salida de colaboradores de su centro de trabajo y que los mismos son sustituidos por nuevos miembros. Este alejamiento se puede dar dos motivos: renuncia o despido. Dolan (2007) la define como el ingreso y salida del talento humano en una compañía. Dejando entender que tanto la incorporación de personal como la salida son parte de la fluctuación. Para Haines y Allen (2010), tiene que saber diferenciarse la rotación voluntaria de la involuntaria, dado que son temas distintos y no reconocer la diferencia puede llevar a errores, la fluctuación voluntaria lo determina el colaborador mientras que la involuntaria influye la empresa. Dentro de las dimensiones para la primera variable tenemos dos: rotación voluntaria, que para Noe, Hollenbeck y Wright (2015) se trata del momento en que el colaborador opta por retirarse de su trabajo, a pesar que la empresa desee lo contrario, por lo general cuando esto ocurre cuando encuentran mejores ocasiones laborales. La segunda dimensión es rotación involuntaria, la cual García K. (2016) interpreta como la decisión directa de parte de la empresa sobre el retiro del personal, a pesar que el colaborador desee lo contrario. Para la segunda variable Arciniega (2002) indicó que es un grupo de enlaces que conectan al colaborador con la empresa, de igual manera es vital generar estas relaciones en la empresa implicando así mayor compromiso con los objetivos planteados. Para Juaneda y Gonzales (2013) es la relación de un individuo con una entidad, de tal motivo que

al efectuarse el compromiso organizacional se genera una disminución de probabilidades de que este deje el trabajo. Por ello, se considera el compromiso como un sentimiento de la persona hacia la entidad que le condiciona hacia un tipo de comportamiento o línea de actuación y que disminuye la probabilidad de que este deje su puesto de trabajo en la empresa. Se consideró el modelo de Meyer & Allen, (2015), en donde describen un patrón de compromiso que se divide de tres componentes: Afectivo, que se manifiesta en los colaboradores con la organización, percibiéndose con la frecuencia en que el colaborador participa y la identificación que tiene con la empresa, para Psicore (2007), es la identificación emotiva entre el colaborador con la empresa y una identificación familiar en las funciones a cargo; Continuación, es la inversión de tiempo y dedicación que el colaborador tiene hacia la empresa, esto trae consigo la incertidumbre de perder todo si deja el trabajo generando una necesidad de permanencia en la empresa, para Becker (1960) afirma que es por el elevado costo de dejar la empresa como planes de pensiones, primas de seguridad, entre otros; Normativo, es la gratitud que refleja el colaborador hacia la empresa a raíz de los incentivos otorgados. Davis & Nwstrom (1999) consideran que a medida que las investigaciones avanzan dentro del campo empresarial, el compromiso organizacional, es una de las variables que poco a poco ha ido ganando importancia en los estudios, uno de los motivos se debe a que muchos estudios coincidían en que el compromiso laboral es un predictor por excelencia del desempeño laboral e influye en la decisión de los colaboradores en continuar o retirarse de la empresa donde labora.

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación es Aplicada, ya que con los resultados se van a realizar las recomendaciones correspondientes para poder dar así solución a los problemas hallados. Horna (2015) expresa que la investigación es aplicada al momento de que los resultados son empleados para resolución del problema en realidad. Por lo general, estos medios se emplean para la identificación del problema y de todas las posibles soluciones, identificar la solución que encaje perfectamente para ser empleada bajo el contexto. El diseño empleado es de tipo No experimental con corte transversal debido a que no se alteró ninguna variable. Toro y Parra (2006)

decretaron que el diseño no experimental “es cuando se efectúa sin alterar adrede las variables, es visualizar el tema como tal, sin alterar nada, para después estudiarlos”. Del mismo modo, sostiene que el diseño Transversal, recoge información en un solo instante, con un tiempo determinado, detalla las variantes, por último, analiza la repercusión e interacción en un tiempo establecido. La investigación realizada es de nivel descriptivo correlacional, dado que se detallan las variables rotación de personal y compromiso organizacional, para después hallar si hay similitud entre ambas variables. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este nivel se da con el fin de estudiar cada variable y para luego concluir si estas se encuentran relacionadas o no para analizar la correlación. El Enfoque es cuantitativo ya que se midieron las variantes de rotación y compromiso organizacional. Basándonos en Hernández, F. y B. (2010) explican que el enfoque cuantitativo “emplea la recopilación de datos para probar la hipótesis, con sustento en la medición numérica y el análisis estadístico, para aclarar los tipos de comportamiento y experimentar teorías”.

b. Variables de operacionalización

Cuadro 1 Estructura de las variables y dimensiones de estudio

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS
ROTACIÓN DE PERSONAL	Rotación Voluntaria	1 - 7
	Rotación Involuntaria	8 - 10
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	11 - 14
	Compromiso de Continuación	15 - 17
	Compromiso Normativo	18 - 20

Fuente: Elaboración propia

c. Población, muestra y muestreo

Para esta investigación la Población estuvo conformada por 40 colaboradores de la distribuidora Sta. Honorata S.R.L. Para esto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la población es un conjunto de sujetos y objetos localizados en un área y tiempo determinado. Para este caso dada la corta población de la

empresa, se trabajó con una Muestra de 40 trabajadores, específicamente del área de Ventas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que es la muestra es la parte más conveniente con la finalidad de seleccionar a un grupo o conjunto de elementos. Utilicé de Muestreo No probabilístico para determinarla. Tal como señalan, Fernández & Baptista (2014) la elección de temas no consta en que todos cuenten con la misma posibilidad de ser seleccionados, la importancia está en la decisión de un investigador.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la Encuesta en escala Likert. Para Hernández (2014) es una técnica social que sirve para establecer e identificar las características de un hecho a estudiar mediante preguntas de un contexto cerrado, permiten investigar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. El Instrumento utilizado fue el cuestionario, que determinará la relación de las variables. El cuestionario tiene veinte preguntas y va enfocada a los trabajadores del área de Ventas de la distribuidora Santa Honorata S.R.L. La cual constó de diez preguntas para cada variable. Se manejó una escala de tipo Likert conformado de cinco alternativas de respuesta. Para determinar la validez de la investigación el cuestionario fue sometido a revisión por especialistas en el tema. Para determinar la Confiabilidad se realizó un simulacro con 40 trabajadores, empleando el instrumento establecido para la investigación, obteniendo como resultado en el alfa de Cronbach un 0.709 de fiabilidad para las dos variables, lo que se comprueba que el instrumento tiene una confiabilidad moderada. Para Wayne y Robert (2015) el instrumento nos va a dar a conocer si son legibles para la recolección de datos, por ello es importante reconocer el nivel esto nos permitirá realizar un valor confiable sobre los resultados que se buscan en la investigación.

Cuadro 2 Categorías de la escala de Likert

Puntuación	Denominación
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2 Categorías de la escala de Likert

Censo de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	# elementos
,709	20

e. Procedimientos

Los datos obtenidos de las dos variables fueron trabajados en el software SPSS v26, para poder obtener la confiabilidad respectiva.

f. Método de análisis de datos

Este proyecto de investigación se realizó bajo el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo. Bernal (2010) indica que “trata en un método que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis con el fin de refutar o negar dichas hipótesis, infiriendo de ellas deducciones que deben confrontarse con los hechos”. Como procesamiento de análisis de información, se elaboró base de datos en el Excel para ambas variables, en el mismo se guardaron los valores obtenidos a través de la aplicación de las herramientas de medición y recolección de datos para después procesar por el software SPSS v26. Para la exposición de los resultados obtenidos de la recopilación de datos, se elaboró tablas dinámicas en las cuales se evidencian los resultados estadísticos con la finalidad de obtener una rápida observación visual de la misma manera brindar información relevante y coherente.

g. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas se tuvieron al momento de no mencionar el nombre de los encuestados en la empresa a estudio y con su consentimiento previo. La información obtenida en la investigación se mantendrá en confidencialidad.

IV. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 1.

Nivel de Rotación de Personal en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	10	20,0
	REGULAR	15	30,0
	BUENO	7	14,0
	ÓPTIMO	18	36,0
	Total	50	100,0

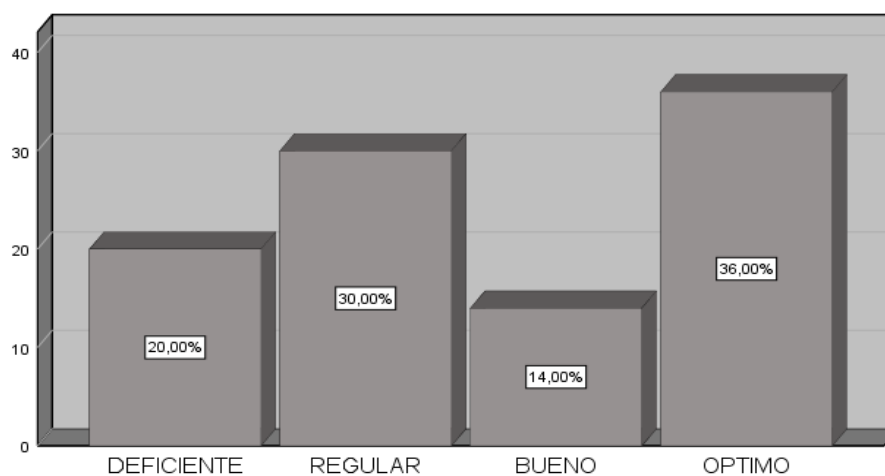


Figura 1: *Porcentaje de Rotación de Personal en Santa Honorata SRL, Callao*

Interpretación: De los resultados de la tabla 1 y figura 1 se aprecia que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 36% opinaron que la Rotación de Personal se maneja a un nivel Óptimo; el 30% indicó un nivel Regular y un 20% afirman que hay un nivel Deficiente.

Tabla 2.

Niveles de Condición Laboral en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	15	30,0
	REGULAR	9	18,0
	BUENO	15	30,0
	ÓPTIMO	11	22,0
	Total	50	100,0

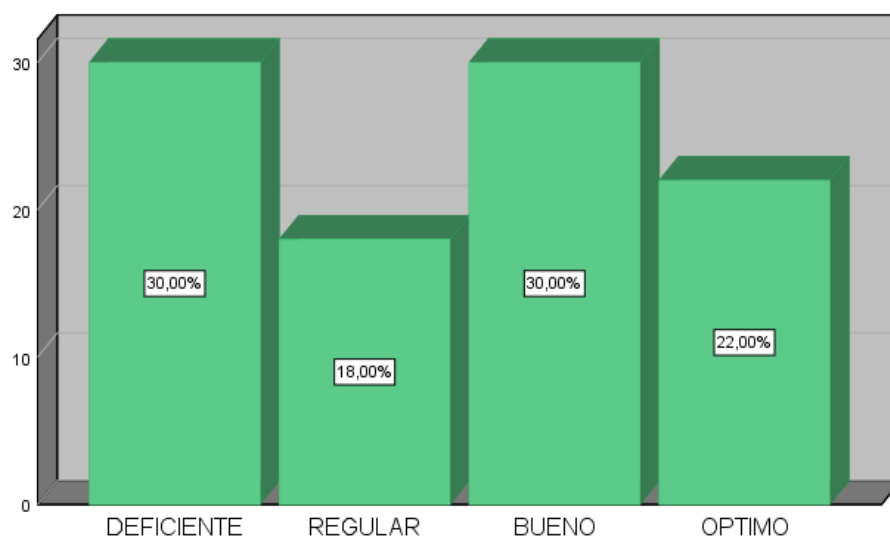


Figura 2: Porcentaje de Condición Laboral en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: De los resultados de la tabla 2 y figura 2 se aprecia que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 30% estimaron que la Condición laboral se maneja a un nivel Bueno; también otro 30% indicaron un nivel Deficiente, mientras que un 22% opinaron que hay un nivel Óptimo.

Tabla 3.

Niveles de Motivación es en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	12	24,0
	BUENO	27	54,0
	ÓPTIMO	11	22,0
	Total	50	100,0

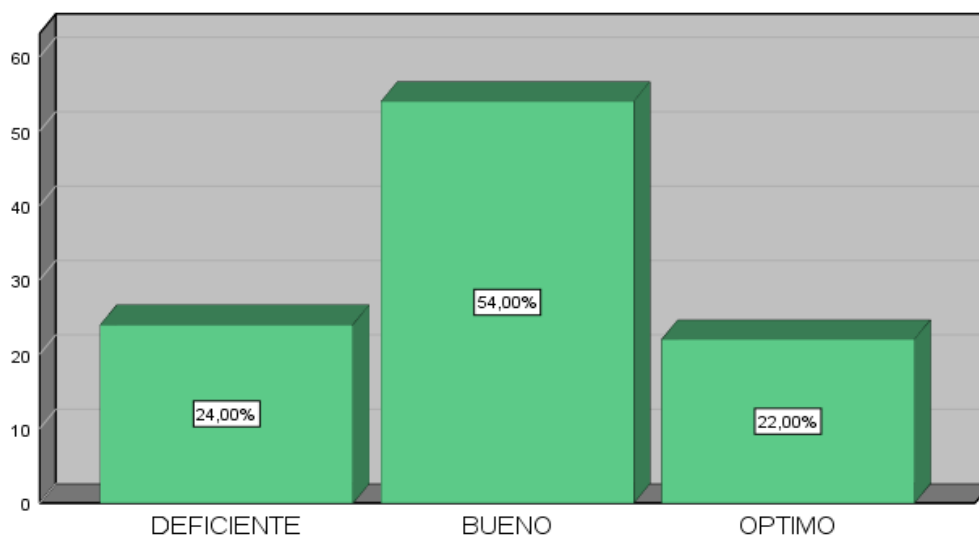


Figura 3: Porcentaje de Motivación en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: En los resultados de la tabla 3 y figura 3 observamos que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 54% opinan que la Motivación se maneja a un nivel Bueno; un 24% declaran que el nivel es Deficiente y el 22% opinan que hay un nivel Óptimo.

Tabla 4.

Niveles de Compensación es en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	8	16,0
	REGULAR	10	20,0
	BUENO	32	64,0
	Total	50	100,0

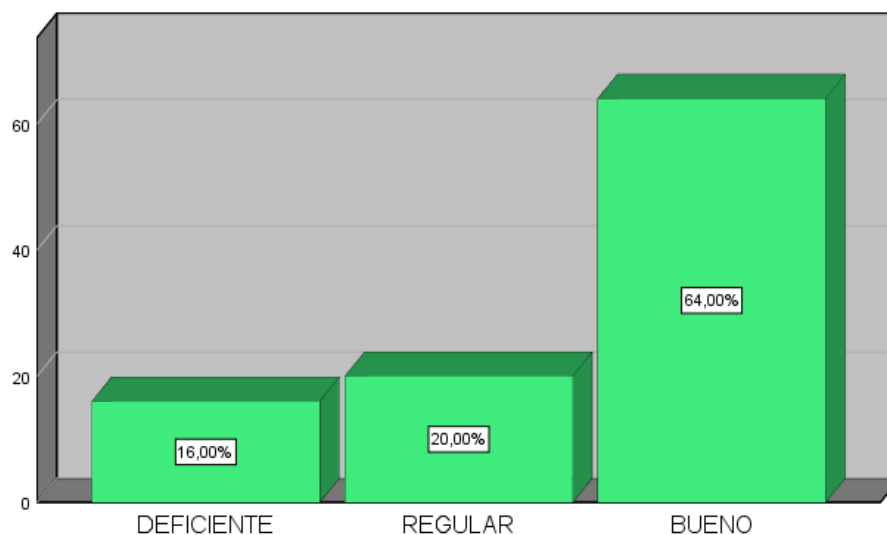


Figura 4: Porcentaje de Compensación en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: De los resultados de la tabla 4 y figura 4 observamos que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 64% declaran como Bueno el nivel Compensación; un 20% estiman un nivel Regular, y el 16% manifiestan que hay un nivel Deficiente.

Tabla 5.

Niveles de Compromiso Organizacional es en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	6	12,0
	REGULAR	10	20,0
	BUENO	30	60,0
	ÓPTIMO	4	8,0
	Total	50	100,0

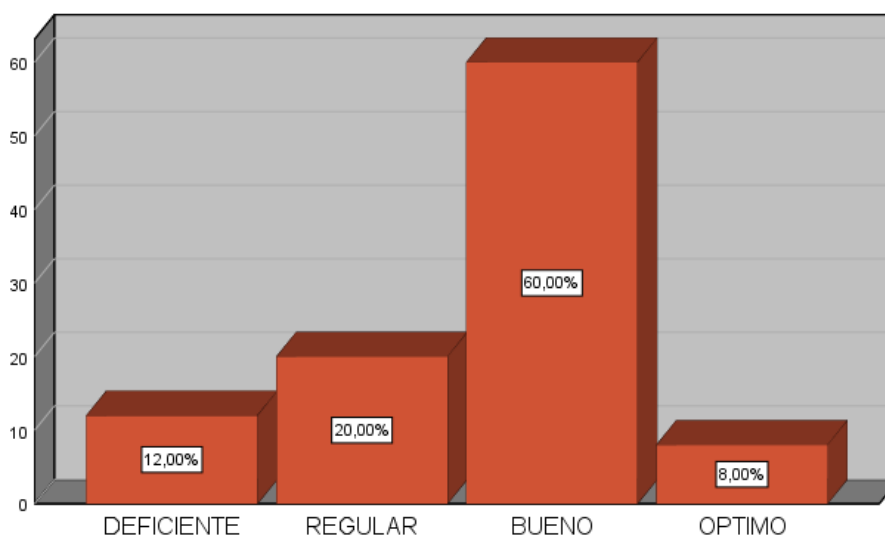


Figura 5: Porcentaje de Compromiso Organizacional en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: De los resultados de la tabla 5 y figura 5 observamos que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 60% declararon que el Compromiso Organizacional se maneja a un nivel Bueno; un 20% declaran que el nivel es Regular y un 8% opinan que el nivel de Compromiso Organizacional es Óptimo.

Tabla 6.

Niveles de Compromiso Afectivo es en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	6	12,0
	REGULAR	11	22,0
	BUENO	30	60,0
	ÓPTIMO	3	6,0
	Total	50	100,0

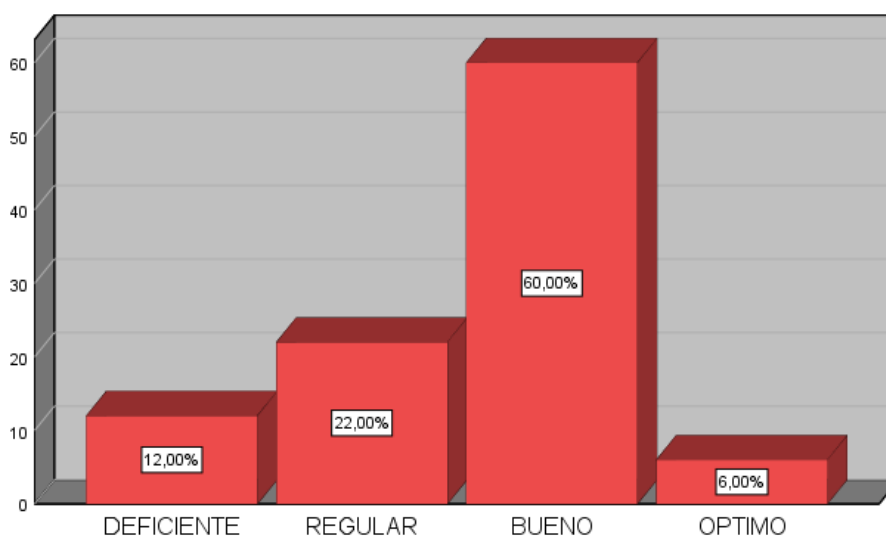


Figura 6: Porcentaje de Compromiso Afectivo en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: De los resultados de la tabla 6 y figura 6 observamos que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 60% estimaron que el nivel de Compromiso Afectivo se trabaja a un nivel Bueno; el 22% opinaron un nivel Regular, y un 6% opinaron que hay un nivel Óptimo.

Tabla 7.

Niveles de Compromiso de Continuación es en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	24	48,0
	BUENO	22	44,0
	ÓPTIMO	4	8,0
	Total	50	100,0

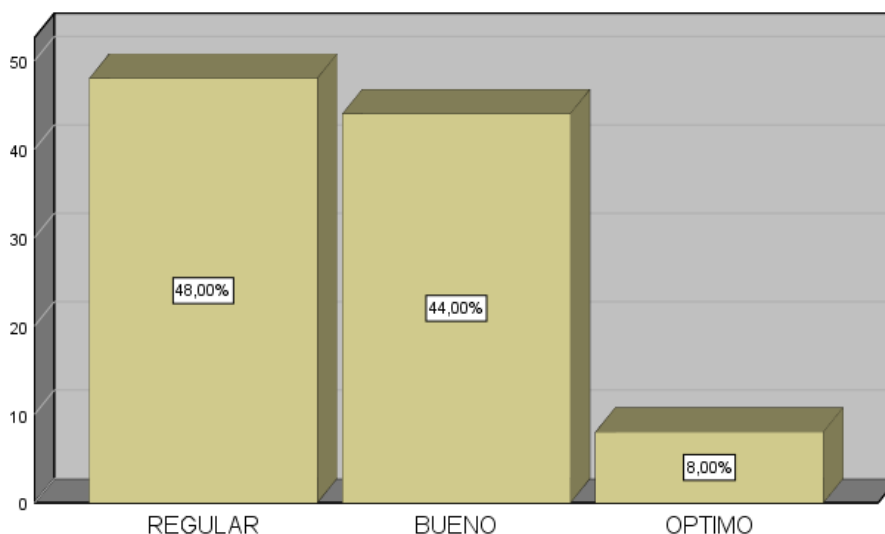


Figura 7: Porcentaje de Compromiso de Continuación en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: De los resultados de la tabla 7 y figura 7 observamos que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 48% estimaron que el nivel de Compromiso de Continuación se trabaja a un nivel Regular; un 44% opinan que el nivel es Bueno, mientras que solo un 8% declaran que hay un nivel Óptimo.

Tabla 8.

Niveles de Compromiso Normativo es en Santa Honorata SRL, Callao.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	6	12,0
	REGULAR	30	60,0
	ÓPTIMO	14	28,0
	Total	50	100,0

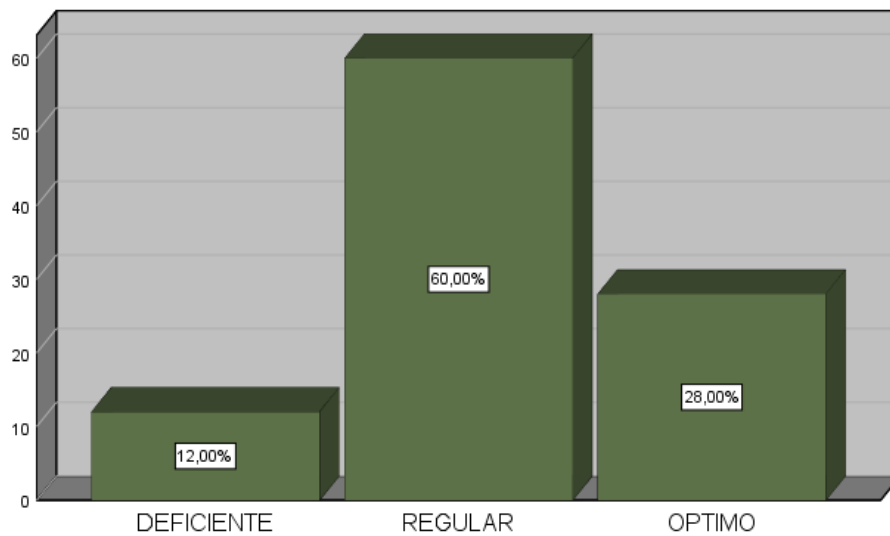


Figura 8: Porcentaje de Compromiso Normativo en Santa Honorata SRL, Callao

Interpretación: De los resultados de la tabla 8 y figura 8 observamos que del 100% de los vendedores encuestados en la empresa Santa Honorata; el 60% sosteneron que el nivel de Compromiso Normativo se trabaja a un nivel Regular; el 28% aseguraron un nivel Óptimo; y un 12% opinan que hay un nivel Deficiente.

Prueba de Normalidad

H₀: La distribución de la muestra de datos es normal

H₁: La distribución de la muestra de datos no es normal

Se comparó la significancia pre establecida de T= 0.05 de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad según la columna sig., tal como sigue a continuación:

Regla de decisión:

a) Si Sig. $p < 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H₀

b) Si Sig. $p > 0.05 \Rightarrow$ Acepto H₀

Regla de Correspondencia:

a) $N \leq 50$ entonces es Shapiro-Wilk

b) $N > 50$ entonces es Kolmogorov-Smirnov

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 9. Prueba de normalidad de las variables Rotación de Personal y Compromiso Organizacional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de Personal (Agrupada)	,825	50	,000
Compromiso Organizacional (Agrupada)	,794	50	,000

Interpretación: Basándonos en los resultados mostrados en la tabla 9. Se empleó la prueba de Shapiro-Wilk para comprobar la hipótesis de normalidad ya que la muestra de la investigación es de 50 colaboradores. Se verificó que el valor de significancia es menor que 0.05, que basándonos en la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula, por consiguiente, la muestra no es una distribución normal, empleando el estadístico no paramétrico Rho Spearman para la contrastación de las hipótesis.

Análisis Inferencial

Hipótesis General de la Investigación

H₀: No existe relación entre la Rotación de Personal y el Compromiso Organizacional en Santa Honorata SRL, Callao, 2020.

H₁: Existe relación entre la Rotación de Personal y el Compromiso Organizacional en Santa Honorata SRL, Callao, 2020.

Tabla 11. Correlación de la variable Rotación de Personal y Compromiso Organizacional

			Rotación de Personal (Agrupada)	Compromiso Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de Personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,274
		Sig. (bilateral)	.	,054
	Compromiso Organizacional (Agrupada)	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,274	1,000
		Sig. (bilateral)	,054	.
		N	50	50

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 11 en los resultados arrojados del estadístico Rho Spearman se apreció un coeficiente de correlación de 0.274 para las ambas variables, la cual basándonos en la tabla de correlación tienen una correlación positiva baja. Por otra parte, el valor de significancia es de 0.054 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Concluyendo con la existencia de relación entre las variables.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y el compromiso afectivo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020

H₁: Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso afectivo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020

Tabla 12. Correlación de la variable Rotación de Personal y Compromiso Afectivo

		Rotación de Personal (Agrupada)	Compromiso Afectivo (Agrupada)	
Rho de Spearman	Rotación de Personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,203
		Sig. (bilateral)	.	,157
		N	50	50
	Compromiso Afectivo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,203	1,000
		Sig. (bilateral)	,157	.
		N	50	50

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 12 en los resultados arrojados del estadígrafo Rho Spearman se apreció un coeficiente de correlación de 0.203 para las ambas variables, la cual basándonos en la tabla de correlación tienen una correlación positiva baja. Por otra parte, el valor de significancia es de 0.157 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la relación entre la Rotación de Personal y Compromiso Afectivo.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y el compromiso de continuación en Santa Honorata SRL, Callao, 2020

H₁: Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso de continuación en Santa Honorata SRL, Callao, 2020

Tabla 13. Correlación de la variable Rotación de Personal y Compromiso de Continuación

		Rotación de Personal (Agrupada)	Compromiso de Continuación (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de Personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Compromiso de Continuación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	-,290*
		Sig. (bilateral)	,041
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 13 en los resultados arrojados del estadígrafo Rho Spearman se apreció un coeficiente de correlación de -0.290 para ambas variables, la cual basándonos en la tabla de correlación tienen una correlación negativa baja. Por otra parte, el valor de significancia es de 0.041 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la relación entre la Rotación de Personal y Compromiso de Continuación.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y el compromiso normativo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020

H₁: Existe relación entre la rotación de personal y el compromiso normativo en Santa Honorata SRL, Callao, 2020

Tabla 14. Correlación de la variable Rotación de Personal y Compromiso Normativo

		Rotación de Personal (Agrupada)	Compromiso Normativo (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de Personal (Agrupada)	1,000	-,543**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Compromiso Normativo (Agrupada)	-,543**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 14, los resultados arrojados del estadígrafo Rho Spearman se aprecia un coeficiente de correlación de -0.543 para ambas variables, la cual basándonos en la tabla de correlación tienen una correlación negativa moderada. Por otra parte, el valor de significancia es de (0.000) < 0.05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre variables

V. DISCUSIÓN

Discusión por Objetivos

Este trabajo que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la rotación de personal y el compromiso organizacional en Santa Honorata SRL, Callao, 2020. Se tuvo como intención conocer si la constante rotación que ocurre en la empresa afecta al compromiso de sus trabajadores y poder así poder brindar soluciones a este inconveniente. El trabajo tiene una similitud con la tesis de Castillo y Sabando (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017, que tuvo como objetivo evidenciar la relación que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur. Concluyendo y afirmando la relación entre ambas variantes, como dato adicional se halló que la rotación de personal conllevó de forma negativa en el rendimiento de la empresa, debido a que al aumento de rotación la productividad provoca disminución progresiva cada año que pasa.

Discusión por metodología

La investigación que se realizó es de Nivel descriptivo correlacional, dado que se detallan las variables a estudio, para después hallar si hay similitud entre ambas variables. El tipo de diseño empleado es No experimental con corte transversal. El objetivo principal que se tuvo fue de hallar la relación de las variables rotación de personal y compromiso organizacional en la distribuidora Santa Honorata S.R.L., Callao, 2020. Cuenta con un diseño No experimental con corte transversal debido a que no se alteró ninguna variable. Esta metodología guarda similitud con la tesis de Crespo, (2016) Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luís, Potosí. Para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios. Siento la investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental, aplicándose también la encuesta como instrumento, para la población se consideró a un total de 80 colaboradores.

Discusión por resultados

Como objetivo de la investigación se tuvo que demostrar que existe relación entre la rotación de personal y el compromiso organizacional en la empresa Santa

Honorata SRL, Callao. Para la recolección de datos se Con los resultados arrojados en la prueba Rho de Spearman se pudo apreciar una correlación de 0.274 indicando que existe una correlación positiva baja entre las variables. Dichos resultados reflejan similitud en los resultados de la tesis de Cárdenas C. (2019) que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre Comportamiento Organizacional y Rotación del personal en una tienda por departamento en Lima. La investigación tuvo como instrumento el cuestionario que realizó a 48 personas. Mediante la Prueba Rho de Spearman, se obtuvo un resultado de 0.812, donde indica que existe correlación positiva alta entre las variables, además se tiene que la significancia de 0.000 es menor a 0.05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Discusión por conclusión

De acuerdo a los objetivos establecidos y haber contrastado las hipótesis a través del estadístico Rho Spearman empleando el aplicativo SPSS, llegando a la conclusión que existe relación positiva entre las variables Rotación y Compromiso Organizacional. Todo esto guarda similitud con la tesis de Rodríguez M. (2016) que tiene como objetivo evaluar la rotación de personal y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales en Moyobamba. Realizó del mismo modo el procesamiento de datos a través del programa SPSS, obteniendo como resultado de Rho de Spearman una relación directa positiva entre las variables.

Discusión por teorías

Para la investigación se empleó el modelo de Meyer y Hallen para la variable Compromiso Organizacional, donde mencionan que el nivel que guarde el compromiso de los trabajadores con la empresa dependerá de cuan identificado se sientan con la misma. Clasificándolo tres tipos: Afectivo, Normativo y Continuidad, las mismas que se usaron como dimensiones en la investigación. Con este modelo se puede medir el tipo de compromiso que el colaborador manifiesta en la empresa. Respaldao el método empleado, se hizo referencia a la tesis de Dávila y Jiménez (2014) en su investigación sentido de permanencia y compromiso organizacional, el autor desarrolló sus dimensiones y sus instrumentos de evaluación en base al

trabajo científico de comportamiento organizacional de Meyer y Allen se dio a conocer que el compromiso afectivo es el predictor más importante para los trabajadores. Concluyendo que los trabajadores presentan un vínculo emocional hacia la organización, ya sea por la oportunidad que la organización le brindó, sin embargo, por el tiempo que llevan no siguen totalmente motivados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las variables Rotación de Personal y Compromiso Organizacional de la empresa Santa Honorata S.R.L, 2020, Callao, cumpliéndose con el Objetivo General de la investigación.
2. Se demostró la relación entre las variables Rotación de Personal y Compromiso Afectivo de la empresa Santa Honorata S.R.L, 2020, Callao, cumpliéndose con el Objetivo Especifico 1 de la investigación.
3. Se halló la relación entre las variables Rotación de Personal y Compromiso de Continuidad de la empresa Santa Honorata S.R.L, 2020, Callao, cumpliéndose con el Objetivo Especifico 2 de la investigación.
4. Se determinó la relación entre las variables Rotación de Personal y Compromiso Normativo de la empresa Santa Honorata S.R.L, 2020, Callao, cumpliéndose con el Objetivo Especifico 3 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Respecto a las variables Rotación y Compromiso Organizacional, se recomienda reforzar la motivación de sus colaboradores a través de programas de reconocimiento y entrega de premios. De acuerdo con los objetivos de la empresa se establecen dinámicas de ventas y se esclarece cómo y bajo qué condiciones se darán la entrega de premios. Es una manera de destacar el valor agregado del personal humano resaltando así el valor que tiene la empresa hacia sus colaboradores.

Segundo: Se recomienda formar grupos de trabajo naturales, esto va a generar un aumento en la productividad, involucrándolos completamente en sus funciones creando identidad. De esta manera se le da un valor significativo al colaborador. Esta manera de enriquecer el puesto conlleva a que el colaborador realice un trabajo completo en su área.

Tercero: Se sugiere proporcionar reconocimientos a sus colaboradores con mayor trayectoria laboral, la cual no necesariamente tiene que ser económico, todo colaborador necesita sentirse apreciado y no ignorado. Es importante implementar una cultura de reconocimiento ya que es clave para tener el compromiso de los trabajadores.

Cuarto: Se sugiere realizar ciertas campañas de apoyo al personal dada la coyuntura que estamos atravesando por el virus Covid-19. Esto se puede dar a través de sorteos de canastas de primera necesidad, generando de una manera lealtad en los trabajadores. Esto sin duda reforzaría a gran nivel el Compromiso Normativo.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, V. (2015). Propuesta para reducir el índice de rotación en la empresa saljamex servicios S.A. de C.V. (Tesis de licenciado en Administración, universidad Nacional Autónoma de México D.F.).
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). La medición y antecedentes del compromiso afectivo, para continuar y normativo de la organización. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arboleda Arango, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos De Administración*, 29(53) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1847875323?accountid=37408>
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed. Limusa.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Bravo, M. (2017). Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud de Microred José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho, 2017 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016). *Compromiso organizacional según variables socio laborales en trabajadores de una institución educativa de Lima metropolitana*. USIL, Lima, Perú.
- Cainizela y Pazos (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Cárdenas Pinedo, C. K. (2019). *Comportamiento organizacional y rotación de personal de tienda por departamento Ripley S.A. Lima - 2018*.
- Carvalho de Mezquita, L. y Barbosa de Aquino, C. (2015). Employee turnover and organizational performance: a study of the Brazilian retail sector. *BRB – Brazilian Business Review*. 12(4). 22-56.
- Castillo, E y Sabando, J (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México: Quinta Ed. México McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Obtenido de Quinta Edición:
<https://ingenieriapetroquimicaunefazulia.files.wordpress.com/2011/04/administrac3b3n-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato2.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Crespo, C. (2016) Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luís de potosí, (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis, México.
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32 (2), 272-302.
- Davis, K Y Newstrom, J. (1999): Comportamiento Humano en el Trabajo. México D.F: Mc Graw-Hill.
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Dolan, L., Valle, R., Jackson, E. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de trans-formación?, 3ª ed., McGraw Hill.
- Fernández-Mesa, A., Llopis-Córcoles, Ó., García-Granero, A., Olmos-Peñuela, J., & Martínez-Sanchis, P. (2017). Dime cómo eres y entenderé por qué te vas. *Universia Business Review*, (55), 98-117. :
<http://dx.doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N3.04>
- García López, Karen L. (2016). Causas Internas y Externas que influyen en la Rotación de Personal en una Empresa de Alimentos de la Costa Sur (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla.
- Gascón Dalwin. R. y Marcano Angelys, T. (2013). Análisis del Compromiso organizacional de los trabajadores de la arepera Venezuela Maturín - Monagas. Maturín.
- Góngora, J. (2017). Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial, Puente Piedra 2017. Tesis para Licenciado de Psicología, Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México: McGRAW-HILL.
- Juaneda, M. y Gonzales, L. (2013). Consecuencias del compromiso organizativo. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), Julio-diciembre. Recuperado: <file:///C:/Users/ROSAILA/Downloads/Dialnet->

DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20(2).pdf

- Mamani (2015). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015. (Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión), recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/429/Ander_Tesis_bac_hiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, T. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017. Tesis para licenciado en psicología. Universidad César Vallejo.
- Moreno, P. J., y Lemus, R. J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, F. (2013). Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo. Chiclayo, Perú.
- Pinilla J. (2016). La rotación de personal perjudica significativamente a las empresas. Revista Performia. Recuperado de <https://www.performia.com.co/2016/12/07/la-rotacion-de-personal-perjudica-significativamente-a-las-empresas/>
- Psicore (2007). Batería de Competencias Laborales Nivel Administrativo A. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=USedAwAAQBAJ&pg=PT10&dq=afectivo+continuo+y+normativo+compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjKjuHT7Z7XAhWFPiYKHc5mDfMQ6AEIMTAC#v=onepage&q=afectivo%20continuo%20y%20normativo%20compromiso%20organizacional&f=false>
- Robbins. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición Saltar, A. y Jan, F. (2015). The study of organization commitment and job satisfaction among hospital nurses. A survey of district hospitals of Dera Ismail Khan. Global Journal of Magnagement and Bussiness Research. 15, 16-28. Recuperado de: <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1601>
- Saint-Martin, A., H. Inanc & C. Prinz (2018), "Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 221, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/a8c84d91-en>
- Tamayo, C. (2008). *Modelos Teóricos Investigación sobre Rotación de Personal*. México: México: PAC.

- Taylor, F. (1999). Administración de Recursos Humanos. Costa Rica, Trillas.
- Ugoani, John, Employee Turnover and Productivity Among Small Business Entities in Nigeria (2016). Independent Journal Of Management & Production (IJM&P), v. 7, n. 4, October - December 2016, ISSN: 2236-269X Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2900225>
- Vargas y Meza. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotacion de personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área de clientes del BBVA. Lima.
- Vega, C., S. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7681/Vega_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wayne, H., & Robert, P. (2015). Estadística Aplicada en las ciencias económicas (Descriptivo - Inferencia) (Vol. Segundo). México, México: McGraw-Hill.

Anexos

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
ROTACIÓN DE PERSONAL	Chiavenato, (2010), se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente, se define por volumen de personas que ingresaron en la organización o de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo.	La variable 1 (Rotación de personal), se medirá mediante las dimensiones de de rotación voluntaria y rotación involuntaria, en una encuesta de 10 ítems	ROTACIÓN VOLUNTARIA	Condiciones laborales	1,2,3,4	Cuestionario Tipo: Likert	ORDINAL
				Motivación	5,6,7		
			ROTACIÓN INVOLUNTARIA	Compensación	8,9,10		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Clegg (2013), el compromiso organizacional se refiere a la medida en que los empleados de una organización se ven a sí mismos como pertenecientes a la organización (o partes de ella) y se sienten apegados a ella.	La variable 1 (Compromiso Organizacional), se medirá mediante las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo, en una encuesta de 10 ítems	COMPROMISO AFECTIVO	Identificación	11,12,13,14	Cuestionario Tipo: Likert	ORDINAL
			COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Necesidad	15,16,17		
			COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	18,19,20		

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

ROTACIÓN DE PERSONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SANTA HONORATA S.R.L

OBJETIVO: Determinar la relación entre la rotación de personal y compromiso organizacional en Santa Honorata S.R.L., Callao 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con un X la alternativa que usted considera valida de acuerdo a los ítems en los casilleros siguientes:

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho laborando en la empresa					
2	Se respetan los horarios de trabajo					
3	Las condiciones laborales en la empresa son optimas					
4	Puedo desarrollarme y crecer profesionalmente					
5	El trabajo en equipo ayuda a mejorar la motivación en su centro de labor					
6	Normalmente los jefes de área escuchan las ideas de su personal a cargo					
7	Cuenta con todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo					
8	El sueldo percibido por la empresa es mejor que la demás empresas en el rubro					
9	La empresa ofrece mejores comisiones de ventas que otras empresas					
10	Cumple la empresa en otorgar los beneficios sociales que corresponde					
11	Tiene conocimiento de los objetivos establecidos por la empresa					
12	Se identifica con los objetivos propuestos de la empresa					
13	Su identificación y compromiso con la empresa le motiva a seguir laborando					
14	Normalmente participa en la solución de los problemas de la empresa					
15	Debido a la baja demanda laboral es que se ve en la necesidad de continuar en la empresa					
16	La permanencia en la empresa es por necesidad del servicio					
17	La identificación con la empresa me motiva a permanecer después del horario laboral					
18	La empresa Santa Honorata me inspira lealtad					
19	Percibo que la empresa me da la oportunidad de crecimiento profesional					
20	La empresa merece compromiso y lealtad por parte de sus trabajadores					

Anexo 7: Carta de autorización



SOLICITO: REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sr. Fernando Zegarra Castillo
Gerente General de la Distribuidora Santa Honorata S.R.L.

Presente:

De mi especial consideración:


Yo, Javier Andree Rivera Aguilar, identificado con DNI 46796471, con domicilio en Jr Tomas Cochrane 3593 SMP, me dirijo ante usted con el debido respeto para solicitar lo siguiente:

Actualmente me encuentro estudiando en la Universidad Cesar Vallejo sede Lima-Norte en la escuela profesional de Administración, cursando el X ciclo. Es por ello que solicito se me permita realizar mi proyecto de investigación en su empresa, cuya investigación tiene por título: "Rotación de personal y Compromiso Organizacional en Santa Honorata SRL, Callao", con el fin de poder aportar los conocimientos adquiridos en la universidad.

Sin otro particular me despido y le agradezco anticipadamente a mi pedido y el apoyo que viene a brindar a mi persona para realizar mi proyecto de investigación.

Atentamente,

Rivera Aguilar, Javier Andree
DNI 46796471

SANTA HONORATA S.R.L.


FERNANDO ZEGARRA CASTILLO
GER. NTE GENERAL