



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo,  
2015 – 2017**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Bachiller en Administración

**AUTORES:**

Aquino Barrionuevo, Michael Steven (ORCID: 0000-0001-4289-6680)

Araujo Reyes, Gonzalo Miguel (ORCID: 0000-0001-6208-0083)

Quispe Acuña, Elizabeth Diana (ORCID: 0000-0001-9440-9277)

Rojas Larico, Rosa Isabel (ORCID: 0000-0001-6133-8724)

**ASESORA:**

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Finanzas

LIMA - PERÚ

2019

## Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres, quienes nos dieron la educación, apoyo y consejos para prepararnos para el futuro y a los estudiantes de administración para enseñarles que nada es fácil en este mundo como así mismo para brindarles de guía esta tesis para futuros trabajos.

### Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo y nuestros profesores por sus enseñanzas durante este ciclo académico para poder formarnos profesionalmente. Así mismo, agradecemos a nuestra asesora de tesis, la Msc. Petronila Liliana Mairena Fox, por brindarnos sus conocimientos y guía en el desarrollo de la tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Población y muestra/censo	13
2.3. Instrumentos de recolección de datos y validez	13
2.4. Procedimientos	14
2.5. Métodos de análisis de datos	15
2.6. Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	30

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Planilla total del período 2015 al 2017</i>	13
Tabla 2. <i>Pasos para el desarrollo del trabajo de investigación</i>	14
Tabla 3. <i>Información Financiera del periodo 2015 al 2017</i>	16
Tabla 4. <i>Ratios de rotación laboral en la empresa Tai Loy S.A.</i>	17
Tabla 5. <i>Ratios de rentabilidad en la empresa Tai Loy S.A.</i>	15

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia significativa entre la rotación laboral y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017. Al respecto de la rotación laboral, el autor Bermúdez (2012) nos indica que antes de tomar una decisión se debe evaluar si el colaborador es apto o no para el puesto; así mismo el autor Tarziján (2013) desarrolla que debe visionarse a futuro la empresa para obtener más ganancias y menos pérdidas. El tipo de estudio en la investigación es aplicada, la metodología utilizada fue una investigación de tipo hipotético deductivo, cuantitativo, explicativo causal, no experimental, pues se observó el efecto-causa entre las dos variables, así mismo, cuenta con una población de 1200 colaboradores, siendo esta de muestra censal, con un instrumento de investigación a base de ratios, debido a que la investigación es cuantitativa pura por ende solo conto con información financiera obtenida meramente de la empresa a investigar. Se concluye que si existe relación entre la rotación laboral y la rentabilidad en Tai Loy S.A., Surquillo, 2015-2017, ya que es respaldado según los resultados evidenciados, por las tablas financieras creadas en donde se ve la influencia de la rotación laboral en la rentabilidad; por lo cual se aceptan la hipótesis general y las específicas.

Palabras clave: Rotación laboral, rentabilidad, rotación voluntaria, rotación involuntaria, inversión

## Abstract

The objective of this research was to determine the significant influence between labor turnover and profitability of Tai Loy SA, Surquillo, 2015 - 2017. Regarding labor rotation, the author Bermúdez (2012) indicates that before making a decision It is necessary to assess whether the employee is fit or not for the position; Likewise, the author Tarziján (2013) develops that the company must be seen in the future to obtain more profits and less losses. The type of study in the investigation is applied, the methodology used was a hypothetical deductive, quantitative, explanatory causal, non-experimental investigation, since the cause-effect was observed between the two variables, likewise, it has a population of 1200 collaborators, this being a census sample, with a research instrument based on ratios, because the research is pure quantitative, therefore, it only had financial information obtained merely from the company to investigate. It is concluded that if there is a relationship between labor turnover and profitability in Tai Loy SA, Surquillo, 2015-2017, since it is supported according to the evidenced results, by the financial tables created where the influence of labor rotation is seen in the cost effectiveness; Therefore, the general and specific hypotheses are accepted.

Keywords: Labor rotation, profitability, voluntary rotation, involuntary rotation, investment.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, en lo referente a los cambios de personal en las empresas, se le suele dar una relevancia importante al tema, se dan congresos en los que los altos directivos de las empresas se reúnen para exponer sus políticas y compartir sus resultados con los demás, todo ello con el objetivo de implementar una mejora continua y ser competitivos en el mundo globalizado que está cambiando a cada segundo. Así mismo, en cuanto a lo que se refiere a las utilidades de las empresas, es vital para estas, ya que se puede decir que es la finalidad máxima de las organizaciones, en donde los empresarios, socios, directivo y demás buscarán obtener las retribuciones a su inversión, valiéndose para ello de diversas estrategias para poder maximizarla. Finalmente, se puede indicar que ambos criterios citados (variación de personal y utilidades) tienen una evidente relación, ya que las empresas u organizaciones están conformadas por personas, que son las responsables de acuerdo al nivel en el que participan dentro de la organización, de generar las estrategias, los objetivos y a la vez de ponerlos en marcha y hacerlos realidad, por lo que se puede inferir que una varianza en las personas que integran la organización, muy probablemente pueda incidir de manera directa en el nivel de utilidades de la empresa, de la misma manera en las personas de la variable.

En el contexto internacional, en el hallazgo de Cifuentes (2017) establece los motivos de la rotación de baristas en la organización Juan Valdez, bajo la metodología cualitativa descriptiva, llegando a la conclusión en que las principales causas de rotación en la empresa objeto de la investigación son las deficientes remuneraciones y extensivos horarios de jornada laboral, además de ello se identificó que afecta en la rentabilidad y genera sobre costos en la empresa, por lo que se busca de manera urgente y prioritaria la implementación de sistemas de retención de personal; entonces podemos afirmar que la rotación afecta de manera inmediata en la productividad de las empresas, por lo que se puede afirmar que ambas variables de estudio tienen una relación directa esperando así se pueda emplear estrategias de prevención y retención de personal, tal como desea implementar la empresa en cuestión en su investigación, así mismo, Albornoz (2014) revisa el vínculo entre el riesgo y la rentabilidad en el momento de la inversión, bajo la metodología descriptiva



correlacional, llegando a la conclusión que el riesgo tiene un vínculo fuerte en gran parte de los sucesos que han sido motivo de los estudios en el presente trabajo de investigación. En base a ello, se puede inferir entonces que la teoría en el caso del riesgo con respecto a la rentabilidad en cuanto a las inversiones se influye mutuamente, ya que, a una mayor variación y amplitud de cartera, menor rentabilidad obtendrá las empresas, además de ello, existen una gran diversidad de aspectos y factores que afectan a la rentabilidad, ya que debemos recordar que esta se mide de manera fría, histórica y situacional, siendo efecto de un análisis financiero en base a los estados de resultados, como también, Domínguez (2015) examina los motivos que incurren en la rotación de rotación de colaboradores de la empresa analizada, bajo la metodología cuantitativa descriptiva, llegando a la conclusión de que las causas son el bajo salario, el mal clima laboral, la falta de tiempo para llevar una vida plena, entre otras, las cuales se enfocan claramente en las prioridades personales de los colaboradores, entendiendo que es muy peligroso para la empresa, ya que se incurren en costos de búsqueda, capacitación y tiempo de adaptación de los nuevos colaboradores y la posibilidad además de que estos no se adecuen a la cultura de la empresa y se tenga que empezar nuevamente el proceso, con respecto a eso, Rubio y Villagrán (2017) averigua la incidencia de los cambios laborales en las competencias del capital humano en la empresa que es objeto de estudio, bajo la metodología descriptiva causal, llegando a la conclusión de indicar que la rotación involuntaria, que se puede dar por una política de reducción de personal o por un cambio estratégico en la empresa, ya que generalmente este cambio es cuidadosamente estudiado y se da por motivos que buscan beneficiar a la empresa, aunque de la misma manera no se puede asegurar por completo que la evaluación sea del todo confiable, debido a eso, Vásconez (2015) reconoce su efecto en las utilidades de la empresa estudiada, bajo la metodología descriptiva relacional, llegando a la conclusión de que mientras el proceso de ventas es deficiente y no cumple con los principios fundamentales que dicta la teoría, esta mala aplicación de la misma se denota en el impacto negativo que tiene la rentabilidad de la empresa llegando a generar molestias y convirtiéndose en poco atractivas para los accionistas de la empresa, de ello se infiere que el mal manejo de cualquier área o proceso de la empresa desemboca inevitablemente en un impacto o influencia negativa en la rentabilidad de la

empresa que es el reflejo o la foto de la situación financiera, adicionalmente, Pacheco (2015) estudia los efectos de las posibles inversiones, y su implicancia en la rentabilidad que estas le afectan de manera directa, mediante un análisis de lo que significa, las probabilidades de éxito, la medición del riesgo que está inmersa en ella, bajo la metodología explicativa descriptiva, llegando a la conclusión que la teoría encargada de evaluar los riesgos que implica una inversión se encuentra en cierto modo desfasada con la realidad de los mercados en la actualidad, por lo que amerita una revisión urgente que permita identificar de manera más apropiada.

En el contexto nacional, Pegorari (2017) reduce el tasa de rotación laboral basado en la implementación de una lista de incentivos para el personal, con la metodología cuantitativa correlacional, en el cual se realizó un focus group a 15 servidores, en donde se obtuvo como resultado disminuir la carga laboral del área de recursos humanos el cual provoca las excesivas renunciadas en la empresa para así facilitar tener una mejor vida empresarial y mejorar así el ambiente de trabajo, llegando a la conclusión de que la rotación laboral que existe en dicha institución pública se produce por diferentes causas, entre las cuales están la falta de reconocimiento que se tiene a los esfuerzos y opiniones de los trabajadores, como también a la insatisfacción hacia la gestión, clima y carga laboral, del cual se puede decir que esto afecta al trabajador de forma negativa ya que este no podrá tener un buen equilibrio entre su vida y trabajo provocando así una excesiva rotación dentro de la institución haciendo que estos busquen nuevas oportunidades en otros sitios laborales, así mismo, García y Pérez (2015) reconoce los elementos que determinan la rentabilidad de la empresa huanuqueña, entre los periodos comprendidos entre 2005 y 2012, bajo la metodología ex postfacto, la muestra utilizada será una acumulada en tiempos de serie, en donde los resultados demostraron que la caída de la rentabilidad que sucedió a finales del año 2009 se debió a una crisis internacional del cual se pudo recuperar pero paulatinamente por los mayores ingresos al sistema financiero, así mismo se llegó a la conclusión que los aspectos de influencia que ayudaron a la empresa fueron los créditos directos y depósitos locales los cuales contribuyeron a la expansión y a la movilización de recursos financieros en mercados locales, dando así a la obtención a un mayor ingreso de personal, una mayor producción en las mypes y un mayor consumo de hogares de pocos

recursos, como también, Quispe (2017) define el grado de poder que tiene la rotación laboral en el rendimiento de los trabajadores de la empresa estudiada, para crear estrategias de retención de empleados y seguir liderando en el mercado, con una metodología aplicativa causal explicativo, en donde se obtuvo como resultado que existe un 95% de confianza en ambas variables dando a entender que las personas afirman que hay una alta rotación y un alto desempeño laboral dentro de la empresa, en donde gracias a esto se concluyó que existe una relación en ambas variables lo cual no solo puede traer consecuencias negativas debido a que una influye a la otra sino también positivas si es utilizada como una estrategia para competir en el mercado laboral brindando un producto de mejor calidad a los clientes, con respecto a eso, Ríos (2014) señala los resultados de la gestión de procesos en la rentabilidad de las empresas de Courier de Lima entre los periodos 2012 y 2013, teniendo como metodología descriptiva, aplicativa, aplicada, básica, con el resultado en que un cambio en la política de gestión ha permitido el crecimiento de la rentabilidad de la empresa como también permitió la implementación de estrategias de control con el fin de tener una mayor eficiencia y así reducir los gastos, dando así a concluir en que la empresa Courier no desarrollo una buena gestión en los tiempos anteriores lo cual esto provoco bajas en la productividad dando a entender que es necesario invertir en una mejor cadena de valor para así evitar oposiciones en la toma de decisiones que puedan afectar a la situación financiera de la empresa, debido a eso, Cusacani (2017) describe el nexo entre rotación laboral y productividad de la empresa pesquera estudiada, ubicada en Tacna entre los periodos 2015 y 2016, teniendo una metodología pura, básica, teórica, correlacional, obteniendo un alto resultado de 9.34% demostrando así la alta rotación en la organización, dando a inferir los problemas que yacen ahí como la alta desmotivación y las condiciones de trabajo provocando una salida de personal del 20.40%. Esto nos muestra la falta de preocupación que se tiene hacia los empleados, que de acuerdo a las conclusiones del trabajo en donde se expresa que el nivel de productividad es inestable, nos da a entender la influencia directa de la productividad hacia la rotación, por lo cual se deberían plantear estrategias de retención de personal para evitar consecuencias en los procesos de la compañía pesquera de Tacna, por lo tanto, Acosta (2016) define la forma de una propuesta de activación de un sistema de costos por órdenes en la

empresa de seguridad trujillana, con una metodología descriptiva, inductiva, no experimental, transversal, con una muestra conformada únicamente de los miembros de la empresa, obteniendo como resultado un ratio de utilidad bruta de 86.4% en el 2015 siendo este inferior a un ratio de 91.78% del 2014, dando a entender problemas como la subida de costos y la falta de asignación de ordenes específicas, llegando así a concluir que el sistema de costos se realiza de manera empírica, es decir, no existen procedimientos para llevar a cabo sus procesos de lo cual se infiere en que se debe de tener un sistema adecuado para así reducir los costos y gastos a la entidad otorgando más beneficios a los trabajadores.

En el contexto local, Tai Loy S.A. es una empresa peruana con tradiciones chinas cuya actividad principal es el comercio de productos escolares. Fue fundado en el año 1965 por Alfonso Koc Fong, como un negocio mayorista de artículos de bazar donde su primer establecimiento fue aperturado en el centro de lima, para ser más exactos en el jirón Andahuaylas. Por el año 1976 Tai Loy busca emprender en nuevos mercados, es entonces en este año donde se incorporó al negocio mayorista de útiles escolares y de oficina, además de juguetes. En la actualidad Tai Loy con 54 años en el mercado, lidera el mercado comercial de útiles escolares y de oficina, teniendo en su haber 70 tiendas, 52 ubicadas en la capital y 18 en provincias. En lo que respecta a rotación de personal, comprendimos que el medio humano es el recurso máspreciado que una empresa o corporación puede tener, es por ello que identificar y potenciar el talento humano es una tarea a trabajar constantemente, se identificó en la compañía comercial nacional Tai Loy S.A. líder en el mercado de útiles de oficinas y ventas de juguetes, tiene un superávit en la rotación de personal ya que cuenta con un plan estratégico competitivo elaborado en cada periodo anual, que según con la investigación realizada hace uso de esta. Esto se lleva a cabo en los meses de campaña de dicha empresa, ya que es donde se proponen a alcanzar sus metas de ventas trazadas y para ello necesitan el requerimiento de ajustar y estimular a su personal en las distintas áreas y tiendas de la empresa. Es importante determinar que no todo es potenciar el talento humano, también se necesita crear un lazo de confiabilidad constante entre el empleador y el empleado. Para ello se trabaja en la inducción de seguridad y familiaridad con el fin de transmitir la importancia de los empleados para una corporación. En cuando

a rentabilidad, concebimos que es el fin de toda empresa en un plazo a futuro determinado. Para ello se trabaja en conjunto con un previo plan estratégico donde estimule los puntos a cumplir. Se reconoció que la empresa Tai Loy S.A. líder en el mercado de útiles de oficinas y ventas de juguetes, maneja y utiliza bien todos sus recursos. La mayor virtud de la empresa mencionada es que cuenta con un plan estratégico competitivo que implica a todas las áreas de la corporación, y como se realiza un trabajo en conjunto como equipo hace que se obtenga resultados positivos al término de cada periodo anual. Los periodos en donde Tai Loy S.A busca alcanzar mayores rentabilidades según su plan estratégico elaborado, es en el primer y último trimestre del año ya que son estos meses donde la empresa los determina como “meses de campaña”, ya que en el primer trimestre del año busca alcanzar y superar sus ventas de útiles escolares mientras que en el último las ventas de juguetes. Es de suma importancia conocer que, para obtener una rentabilidad positiva, toda organización debe identificar cuál es su producto o servicio con mayor potencia en el mercado y los tiempos en los cuales son más requeridos. En el actual análisis se ha descubierto que existen distintos estudios relacionados al mismo tema, por lo cual se presentará a continuación: Cusacani (2017) analiza que el recurso más valioso que tiene un país lo aportan los seres humanos, por lo que es necesario estimularlo de manera frecuente, así mismo, Flores (2016) visualiza que es importante para las organizaciones desarrollar en sus colaboradores un sentido de transparencia y lealtad entre sí mismos, y esto no será posible si no se brinda una estabilidad laboral, también, Rincón (2016) expresa que ya no es novedad que las corporaciones tienen que alcanzar una utilidad óptima para así poder financiar sus operaciones de corto, mediano y largo plazo para poder retribuir a sus accionistas y colaboradores, por lo tanto, Tinoco y Paliza (2017) determinan que la rentabilidad es una conexión entre los recursos necesarios y el beneficio económico. Es por ello que toda organización debe tener un molde abstracto de negocio implantado donde dé a conocer su cartera central con los productos o servicios que ofrece.

Internacionalmente, con la presencia de los hallazgos de los antecedentes más relevantes, Figueroa (2015) enunció que en la institución gubernamental existe la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, donde posee una metodología de tipo correlacional, usando una muestra de 47

colaboradores, en donde el instrumento que se utilizó fue de dos cuestionarios, obteniendo como resultado que cada aspecto de la cultura organizacional no influye directamente con el desempeño debido a que la media, moda, desviación típica y mediana eran muy altos para una igualdad, del cual se concluyó que una variable no puede tener incidencia con la otra variable la cual ha sido objeto de estudio durante esta investigación, así mismo, Melián (2017) plantea la conexión directa tanto en la cultura como en el rendimiento, con una metodología longitudinal, así mismo, la muestra se realizó a los colaboradores de las oficinas bancarias uruguayas, donde los resultados obtenidos fueron positivos mostrando la existencia de un enlace entre la cultura y el clima en la organización porque la media, desviación estándar y correlación tiene números mayores que la desviación típica de 0.01, en donde se obtuvo como conclusión que al haber una relación significativa, da pase a que los colaboradores desarrollen conductas reflexivas para mejorar las estrategias y así poder encaminarlas en lograr los objetivos propuestos, como también, Vásconez (2015) examina el proceso de ventas y su incidencia en la rentabilidad, con una metodología deductiva ya que se realizó mediante un focus group con los colaboradores, la población fue de 6 personas y dos directivos, en donde los resultados que se obtuvieron a través del focus group se pudo detectar en los clientes su insatisfacción debido a que los insumos no presentaban diferencias ante el mercado provocando de esa forma que haiga poca rentabilidad e ingresos, en donde al final se obtuvo como conclusión en que las fases de un proceso de ventas no cumplen con lo requerido al no realizar una gestión adecuada, tal así que es necesario rediseñar el proceso que incluya todas las actividades posventas para así poder satisfacer la demanda y crear un adecuado servicio al cliente, por lo tanto, Martínez (2010) reconoce los elementos de la pertinencia de la cultura organizacional, siendo su metodología empírica y su técnica mediante encuestas, en donde la muestra fue de 63 estudiantes dando a percibir en los resultados una mayor puntuación en el involucramiento, adaptabilidad, visión y desempeño con respecto a los objetivos y a las metas entre 90.5% y 99.4%, dando así como conclusión que se debe tener en cuenta que las culturas organizacionales son a causa de las propias características que se da en cada país o en una cultura regional y que para evaluarlas se necesita saber el comportamiento de estas culturas para así incorporarlas y desarrollar nuevas alternativas.

En el Perú, Torres (2016) resuelve el nexo entre las variables conflicto laboral y el desempeño laboral en los colaboradores, teniendo como metodología un diseño no experimental, nivel de investigación descriptivo, así mismo, con una población de 2500 mypes la muestra fue de 333, en donde la técnica fue mediante encuestas, en el cual se obtuvo como resultado que el desempeño de los colaboradores es de manera regular dando así al motivo en que se debe a la incompatibilidad de objetivos entre ellos, por ello se concluye que no puede haber existencia de correlación directa entre las variables conflicto laboral y desempeño laboral, así mismo, Gómez (2017) muestra la influencia entre el cambio de personal con el rendimiento laboral en los trabajadores de dicha empresa, con una metodología de diseño no experimental-transversal cuyo autor recolecto lo datos en un solo momento sin alterar las variables, siendo el nivel de investigación descriptiva- explicativa, la población fue de 128 colaboradores el cual se obtuvo una muestra de 97, la técnica usada fue la encuesta, donde los resultados adquiridos mostraron que si existe una influencia positiva entre el cambio de personal y el rendimiento laboral siendo esto debido a los elementos que conforman la productividad, llegando así a la conclusión en el control de la eficacia y comportamiento de los trabajadores para evitar afectar los objetivos de la empresa, como también, Acuña (2017) determina la relación que existe entre las variables rotación y desempeño, la metodología que empleo fue hipotético-deductivo, descriptivo, correlacional, como también la técnica fue mediante encuestas que se realizó a una población de 24 colaboradores, dando así en los resultados en donde ambas variables están fuertemente arraigadas al incremento de ventas debido a la existencia de una cultura para el mejoramiento continuo, teniendo como conclusión la relación entre ambas variables de manera positiva teniendo una significancia de ambas de 0,00 que es menor a la sig. 0,05, por lo tanto, Ramírez (2018) señala la influencia del costo promedio en la rentabilidad de las empresas del rubro de transporte de pasajeros, con una metodología correlacional, donde la técnica para la obtención de datos fueron las encuestas, dando unos resultados en donde estos indican que el capital y sus componentes no están correlacionados con la rentabilidad porque no cubrieron con las perspectivas de los socios aportantes del capital, dando así a obtener como conclusión que solo el costo promedio del financiamiento esta

correlacionado inversamente con el rendimiento sobre el patrimonio neto y sobre sus ventas.

En el aporte teórico, en base a los fundamentos de las teorías sobre la política de rotación de personal y el rendimiento en la empresa, se encuentran aspectos muy importantes para tomar en cuenta en la gestión empresarial, por ejemplo, Bermúdez (2012) dice que el propósito de esta teoría es mejorar el recurso humano en el sector público y social, asegurando la diversidad de conocimientos adquiridos para aplicarlos de manera transparente y parcial, consiguiendo así un mejor desarrollo en la gestión administrativa de los recursos humanos, así mismo, Tarzijan (2013) dice que el propósito de esta teoría es mejorar la rentabilidad de sus procesos mediante la posibilidad de una visión a futuro, asegurando obtener más ingresos, pero a su vez menos pérdidas, logrando así una mayor eficiencia en la productividad en la gestión de cualquier empresa. El control que ofrecen estas teorías son totalmente estrictos y monitoreados, debido a que sus participaciones son relevantes para que los procesos de los trabajos sean óptimos y se brinden resultados positivos.

En el aporte conceptual, está (1) rotación laboral el cual describe el marco situacional de la estancia de una persona en la empresa, desde arribo, hasta su partida de la misma; así mismo, posee (a) voluntaria que dice que puede deberse a dos factores, el primero es que exista una mejor oferta, o un lugar que le brinda mejores condiciones e (b) involuntaria en donde esta es la que se da por acción o decisión de la empresa, en la que el trabajador no participa en la decisión; como también está (2) rentabilidad el cual describe que es aquello que nos permite realizar un análisis de la situación de la empresa mediante el uso y aplicación de indicadores financieros, permitiendo apreciar de manera integral la salud de la empresa, reflejada en la situación del margen de las utilidades; así mismo, posee (a) rentabilidad en relación a las ventas que dice que es una herramienta que se encarga de medir la eficiencia de una empresa en el desarrollo de sus operaciones, para apoyar a tomar decisiones en pos de la mejora de la empresa y (b) rentabilidad en relación a las inversiones en donde esta es la encargada de medir el porcentaje recuperado de una inversión, en base a su rendimiento o lo que se espera recuperar convirtiéndose en ganancia.

La investigación abordó la problemática general, (1) ¿Cuál es la influencia significativa de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo,



2015-2017?, junto con las problemáticas específicas, (a) ¿Cuál es la influencia significativa de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017? Y (b) ¿Cuál es la influencia significativa de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017?

La investigación se justifica teóricamente pretendiendo colaborar al conocimiento con la aplicación de teorías y conceptos básicos empresariales, rotación laboral y rentabilidad, en base a la teoría de la política de rotación de personal según Bermúdez (2012) menciona que el “personal debe conocer todas las actividades que se realiza en determinadas áreas antes de ser seleccionado para una rotación, siempre y cuando sea necesario”. Antes de que se ejecute una decisión y que tenga relación con el personal siempre el empresario debe evaluar si ese colaborador es apto o no para el puesto para que pueda ejecutar sus actividades sin traer consecuencias para la empresa; como así mismo, en base a la teoría de la política de rentabilidad de la empresa según Tarziján (2013) menciona que las “empresas se guían de dos visiones, industrial donde se participa constantemente y empresarial donde se llega operando eficientemente”. Siendo ambas esenciales para la rentabilidad, las empresas deben tomar la opción de visionarse a futuro para poder mejorar su rentabilidad obteniendo más ingresos y menos pérdidas; del otro lado, la justificación metodológica para alcanzar con los objetivos propuestos de esta investigación se acudió a la utilización de la técnica de investigación como es el cuestionario, tal así que se pretende conocer los resultados para generar alternativas de solución. Finalmente, la justificación práctica servirá como fuente de información para determinar los precios que a veces las empresas del rubro financiero no tienen como base y conocimiento de estos temas que son comunes y esenciales para su buen funcionamiento, lo cual podrán encontrar soluciones concretas para que puedan mejorar eficientemente.

La investigación se aborda como objetivo general orientada a (1) determinar la influencia significativa entre la rotación laboral y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017, de igual manera se planteó para los objetivos específicos orientados (a) determinar la influencia significativa entre la rotación voluntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017 y (b) determinar la influencia significativa entre la rotación involuntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017.

Por último, la investigación propuso como hipótesis por (1) existe la influencia significativa entre la rotación laboral y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017, así mismo se obtuvieron las hipótesis específicas determinadas por (a) existe la influencia significativa entre la rotación voluntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017 y (b) existe la influencia significativa entre la rotación involuntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de método hipotético deductivo, en donde se actuó de manera eficiente a la hora de plantear las hipótesis de acuerdo a la problemática que enfrenta la empresa Tai Loy en función de las variables que se quieren investigar. Cegarra (2012) indica que el método hipotético deductivo se basa en emitir hipótesis acerca de posibles soluciones sobre el problema dado para luego comprobarlo con los datos obtenidos y ver si se cumplen o no con las hipótesis dadas.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, en donde se actuó de manera constante debido a la recolección de datos numéricos que se necesitan para la resolución del problema de la empresa Tai Loy. Muñoz (2015) indica que la investigación cuantitativa se privilegia de la información obtenida de los datos estadísticos los cuales son interpretados para dar fundamento al objeto investigado.

La investigación es de tipo aplicada, en donde se actuó de manera inmediata a la hora de obtener la información; esta se aplicó a la hora de solucionar al problema, gracias a la información de investigaciones anteriores sobre las variables como también a la información financiera obtenida de la empresa Tai Loy. Muñoz (2016) indica que la investigación aplicada es porque se basa en la ciencia debido a que busca como fin la aplicación inmediata de los conocimientos obtenidos por parte del objeto a estudiar.

Esta presente investigación es de nivel explicativo causal, en donde se actuó buscando el porqué de los hechos en base a las dos variables a investigar; viendo si existe alguna relación de causa efecto a la problemática de la empresa Tai Loy donde una influencia a la otra de manera dependiente o independiente lo cual ayuda a la resolución del problema estudiado. Ibáñez (2015) indica que el nivel explicativo causal tiene como finalidad buscar las causas reales a la problemática para predecir comportamientos futuros similares a las variables estudiadas.

La investigación es de diseño no experimental, en donde se actuó

inteligentemente debido a que no se experimentó con las variables porque solamente se basó en la recolección de datos del problema de la empresa Tai Loy. Fernández, Hernández y Baptista (2014) indican que la investigación no experimental no manipula las variables porque se trata de observar los hechos tal y como se dan en su forma natural para luego analizarlos y poder deliberar una solución. Así mismo, la investigación es de corte transversal, en donde se actuó inmediatamente debido a que se analizó los datos de las variables de los estados financieros de la empresa Tai Loy desde el año 2015 al 2017 en función de la población a estudiar. Bernal (2010) indica que la investigación transversal abarca diferentes grupos de comunidades porque recoleta datos de un solo momento único para poder describir y analizar las variables y su interrelación en un momento determinado.

## 2.2. Población y muestra/censo

La presente investigación está conformada por una población de 1200 colaboradores dentro de la empresa Tai Loy. Gómez y Reidl (s/f) indican que la población es el conjunto de unidades del total de eventos existentes que tienen en común una o más características similares sobre el cual se desea inferir para una solución.

La muestra de la investigación fue el censo porque todos los trabajadores formaron parte de la investigación. Bernal (2010) indica que la muestra es una parte, más o menos grande, de la población de la cual se obtiene información para el desarrollo de la problemática del objeto de estudio.

### **Tabla 1**

*Planilla total del período 2015 al 2017*

Concepto	2015	2016	2017
Planilla total	1200	1220	1250

Fuente: Base de datos de la empresa Tai Loy

## 2.3. Instrumentos de recolección de datos y validez

Se utilizó como instrumento de recolección de datos, la creación de una guía de análisis de ratios financieros obtenidos por la empresa a estudiar, Tai Loy S.A.

Court (2009) indica que los ratios nacen de un fundamento sólido de comparar ciertas magnitudes con otras para poder facilitar la interpretación de los estados financieros.

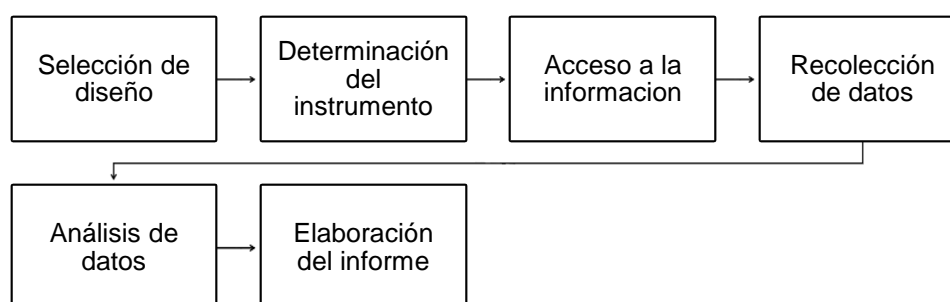
El instrumento de investigación fue evaluado por 5 expertos en el tema: Dr. Manrique Céspedes, Julio Cesar, Mgr. Chávez Correa, Alan, Mgr. Jiménez Quevedo, Gloria, MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana y Mgr. Merino Garces, Jose Luis

#### 2.4. Procedimientos

Luego de que se planeó las bases hipotéticas en el marco conceptual, se continuo con:

**Tabla 2**

*Pasos para el desarrollo del trabajo de investigación*



Fuente: Elaboración propia

Primeramente se tuvo que seleccionar el diseño de la investigación siendo esta de tipo no experimental de corte transversal, luego se eligió el instrumento de investigación siendo la creación de una guía de los ratios financieros creados por el equipo de trabajo porque la investigación es cuantitativa pura por lo cual no se vio la necesidad de hacer encuestas o entrevistas debido a que todo se obtendrá tanto de libros como de estados financieros de dicha empresa, así mismo, se llegó a obtener acceso a la información por parte de un miembro del equipo que trabajo allí, después se llevó a recolectar los datos siendo puestos en la tabla de información financiera para poder ordenar toda la información, más tarde se analizó en conjunto todos los datos obtenidos para poder analizar y obtener una solución al problema dado para que así al finalizar se elabore el informe con toda la información obtenida hasta ahora.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación utiliza los análisis de los datos financieros dados de la empresa Tai Loy lo cual será presentado a través de tablas financieras que faciliten su interpretación. Con este fin se utilizó el programa Excel 2019 para Windows. Gómez (2012) indica que los programas utilizados por medio de las técnicas de cálculo van a permitir eliminar datos para asegurar la información del cual se pretende analizar a detalle y de ese modo emitir juicios que permitan mejorar en los cálculos e interpretaciones.

## 2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tienen especial importancia en las distintas partes de la investigación, para lo cual, se respetó la propiedad intelectual y derechos de autor debido a que toda información que se consideró tanto en la realidad problemática, los antecedentes como también en el marco teórico y conceptual; han sido citadas y referenciadas de acuerdo a las normas APA 2019. Además, se guardó total reserva de toda la información obtenida de la empresa que tenga carácter confidencial en todo el estudio. Así mismo, no se manipularon los datos obtenidos en la presente investigación y se realizó la interpretación de los resultados obtenidos de la manera más objetiva posible. Galán (2010) indica que la ética en la investigación no solo se basa en defender la integridad de las personas sino también en crear difusión o estándares que no solo protejan a las personas sino también a los procesos que no son relevantes en la comunidad científica dándoles así más protagonismo dentro de una investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Datos financieros de la empresa

**Tabla 3**

*Información Financiera del periodo 2015 al 2017*

Información Financiera	2015	2016	2017
Conflicto Laboral	1	1	2
Cultura Empresarial	2	3	3
Crecimiento Personal	90	91	102
Reestructuración Empresarial	24	33	60
Desempeño Laboral	2	3	3
Activo	401.729.652	485.217.312	485.079.653
Patrimonio	66.336.622	63.805.524	73.182.681
Utilidad Bruta	108.792.235	117.739.385	132.137.333
Utilidad Operativa	19.614.233	19.052.525	17.215.800
Utilidad Neta	10.040.838	3.641.722	4.846.504
Venta Total	551.873.274	591.886.249	628.843.176

Fuente: Base de datos de la empresa Tai Loy

#### Interpretación:

De acuerdo a lo analizado se puede observar que en el año 2016 la utilidad neta de la empresa ha disminuido significativamente, esto es debido a un aumento de los gastos financieros que realiza la empresa Tai Loy S.A., lo cual se visualiza en el estado de resultados (ver Anexo D).

### 3.2. Ratios financieros de la variable independiente

**Tabla 4**

*Ratios de rotación laboral en la empresa Tai Loy S.A.*

Ratios	Fórmulas	2015	2016	2017
Conflicto Laboral	$\frac{N^{\circ} \text{ Conflicto laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	0.08%	0.08%	0.16%
Falta de Adaptación a la Cultura Empresarial	$\frac{N^{\circ} \text{ Cultura empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	0.17%	0.25%	0.24%
Crecimiento Personal	$\frac{N^{\circ} \text{ Crecimiento personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	7.50%	7.46%	8.16%
Reestructuración Empresarial	$\frac{N^{\circ} \text{ Reestructuración empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	2.00%	2.70%	4.80%
Desempeño Laboral	$\frac{N^{\circ} \text{ Desempeño laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	0.17%	0.25%	0.24%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a lo analizado, en el primer ratio se observa que el conflicto laboral aumento un 0.08% en el 2017, debido a un mal entorno en el trabajo, lo cual viene a ser una gran pérdida en gastos porque se perdieron 2 colaboradores lo cual se refleja en su utilidad neta.

El segundo ratio indica una continuidad en la falta de adaptación a la cultura empresarial debido a que la variación entre cada año no fue radical, donde entre el 2015 y el 2016 hubo una diferencia de 0.08% y entre el 2016 y el 2017 de 0.01% respectivamente, mostrando rotaciones de 2 trabajadores en el 2015 y 3 trabajadores en el 2016 y 2017 los cuales afectan en gran medida.

El tercer ratio en el año 2017 muestra una enorme subida del 0.7% estando en contraste con los años anteriores que van en descenso, en cuanto al crecimiento personal, indica que los colaboradores tienen mejores ofertas de empleos al exterior, lo cual provoca la búsqueda de una empresa que satisfaga sus



necesidades.

En el cuarto ratio se indica la reestructuración empresarial con un aumento continuo de 0.7% y 2.1% de despidos entre cada año, para el 2015 de 20 despidos, 2016 con 33 despidos y 2017 con 60 despidos, siendo el ultimo, tanto en porcentaje como cantidad el más fuerte con gastos que aumentan progresivamente sin afectar demasiado la utilidad operativa que se ve en el estado de resultados porque los cambios son más continuos y la empresa necesita trabajadores que se adapten al nuevo entorno.

En el quinto ratio de desempeño laboral se obtuvo una misma coincidencia con la continuidad de rotaciones entre años del segundo ratio de cultura empresarial; siendo de 0.08% y 0.01%; de ese modo reforzando que afectan en gran medida a la empresa.

### 3.3. Ratios financieros de la variable dependiente

**Tabla 5**

*Ratios de rentabilidad en la empresa Tai Loy S.A.*

Ratios	Fórmulas	2015	2016	2017
Margen de Utilidad Bruta	$\frac{\text{Ventas} - \text{costos de ventas}}{\text{Ventas Totales}}$	19.71%	19.89%	21.01%
Margen de Utilidad Operativa	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}}$	3.55%	3.22%	2.74%
Margen de Utilidad Neta	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}}$	1.82%	0.62%	0.77%
Rendimiento sobre el Patrimonio	$\text{ROE} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Total Patrimonio}}$	15.14%	5.71%	6.62%
Rendimiento sobre los activos	$\text{ROA} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$	2.50%	0.75%	1.00%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a lo analizado, en el primer ratio se observa que la utilidad bruta aumento desde el 2015 al 2017 un 1.30%, esto indica una tendencia positiva porque muestra cuan eficiente es el negocio porque durante esos años su

facturación ha sido mayor a sus costos de ventas dándoles más oportunidades; en otras palabras, el 21.01% de cada sol que genera la empresa está disponible para cubrir sus costos y darles ganancias.

El segundo ratio indica que la utilidad operativa comenzó con 3.55% y bajo lento hacia el 2016 con 3.22% para luego abruptamente al 2017, llegar a 2.74%, esto indica una tendencia a la baja porque muestra que sus ventas son bajas y que sus costos operativos han estado aumentando año tras año; en otras palabras, por cada sol que vende la empresa gana el 2.74%.

El tercer ratio en el año 2016 muestra una enorme bajada del 0.62% en la utilidad neta, sin embargo en el 2015 hubo una leve subida con 1.82%, esto indicaría una posible tendencia negativa, pero no lo es porque su utilidad bruta es alta, en otras palabras, la empresa tiene obligaciones y gastos financieros altos que reducen sus utilidades, por lo cual por más grande que sea su utilidad bruta, su utilidad neta será baja durante estos periodos de estudio.

En el cuarto ratio se indica el rendimiento sobre el patrimonio con una disminución abrupta desde el 2015 con 15.14% al 2016 con 5.71%, esto muestra una tendencia baja en los primeros años porque indica la falta de crecimiento de la competencia a futuro; en otras palabras, no habría personas interesadas en invertir porque la utilidad neta bajo ese año por los gastos financieros; en el 2017 se recupera poco a poco con 6.62% debido a reducción de las obligaciones financieras durante este periodo.

En el quinto ratio de rendimiento sobre los activos se obtuvo un descenso abrupto desde el 2015 con 2.50% al 2016 con 0.75%, esto muestra una posible tendencia negativa porque indica la falta de gestión de recursos; en otras palabras, las obligaciones y gastos financieros afectan su utilidad neta; en el 2017 se recupera poco a poco con 1.00% debido a reducción de las obligaciones financieras durante este periodo

#### IV. DISCUSIÓN

##### Primera:

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia significativa entre la rotación laboral y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017. Según los resultados obtenidos en la investigación realizada, se encuentra que la rotación de personal influye en aspectos generales a la rentabilidad de la empresa, además se debe puntualizar que la rotación voluntaria e involuntaria ha ido en aumento durante los 3 periodos evaluados, lo cual demuestra que es la rotación que más afecta a la empresa, puesto que en ella se incide la salida de talentos, ya que al no encontrar mejores condiciones en la empresa en la que laboran, buscan otras opciones. Cifuentes (2017) indicó que la rotación de personal se debía a que las malas remuneraciones inciden en la rentabilidad y generaban sobrecostos a la empresa.

##### Segunda:

Se tuvo como objetivo específico determinar la influencia significativa entre la rotación voluntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017. Según los resultados obtenidos en la investigación realizada, se encuentra que la rotación voluntaria de la misma manera se ha identificado una influencia de la misma sobre la rentabilidad, ello se guarda concordancia con lo que Gómez (2017) evaluó en cuanto a la relación entre la rotación laboral y el desempeño, que a la vez incide de manera negativa en la rentabilidad de la empresa.

##### Tercera:

Se tuvo como objetivo específico determinar la influencia significativa entre la rotación involuntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015-2017. Según los resultados obtenidos en la investigación realizada, se encuentra que la rotación involuntaria de la misma manera se ha identificado una influencia de la misma sobre la rentabilidad, ello tiene relación con lo hallado por Cusacani (2017) quien describe el nexo entre rotación laboral y productividad de la empresa estudiada, una vez más se puede apreciar la importancia de una buena gestión de personal en beneficio de la empresa, un dato importante a tener en cuenta es que la empresa ha ido reduciendo su margen operativo y su margen

neta por lo cual se debe profundizar la investigación para poder afirmar tajantemente que se debe de manera directa a la rotación existente en la empresa.

## V. CONCLUSIONES

### Primera:

Se puede concluir que, de manera general, la rotación de personal de la empresa Tai Loy S.A. influye de manera directa en la rentabilidad de la empresa, todo ello lo pudimos realizar en base a los estados financieros brindados por la empresa y los indicadores de rotación de personal que también fueron facilitados por la empresa, los cuales en aspectos generales arrojan que la rotación ha ido aumento, mientras que el margen de utilidad neta de la empresa que refleja la rentabilidad ha ido disminuyendo, vale precisar que este valor se toma para el análisis debido a que es el valor monetario que ingresa a las arcas de la empresa al término o cierre del periodo.

### Segunda:

Se puede concluir que, de manera más específica, que existe relación entre la rotación voluntaria y la rentabilidad de la empresa Tai Loy S.A., ya que mientras la rotación voluntaria en la empresa tiene tendencia a la subida por cada periodo, disminuye su rentabilidad, vale precisar que la rotación voluntaria es la más dañina para la empresa, ya que significa que existe fuga de talentos de la empresa, ósea que colaboradores con un gran potencial y que podrían generar beneficios y mejoras para la empresa optan por retirarse de la misma por diversas razones.

### Tercera:

Se puede concluir que, de manera más específica, existe relación entre la rotación involuntaria y la rentabilidad de la empresa Tai Loy S.A., ya que mientras la rotación involuntaria en la empresa tiene tendencia a la subida por cada periodo, disminuye su rentabilidad, es necesario hacer la precisión de que esta rotación involuntaria es la que evalúa la empresa, por lo que se puede inferir que la empresa está evaluando de manera equivocada los desempeños del personal o no tiene un buen sistema para evaluar los desempeños.

## VI. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda gestionar la implementación de una investigación de satisfacción laboral para determinar si es que las políticas de la empresa se encuentran incidiendo de manera directa en la motivación del personal, ya que, aunque aún no se vea reflejado el efecto de la rotación en la empresa, es muy probable que este se comience a sentir con el paso de los años, por lo que lo ideal sería comenzar a desarrollar planes de respaldo y uno de ellos es precisamente el estudio propuesto.

Segundo:

Se recomienda evaluar sistemas de promociones, incentivos o propuestas de evaluación de desempeño y necesidades de puestos para implementar un sistema de línea de carrera para los colaboradores que tengan los mejores puntajes en las evaluaciones o que presenten rendimientos por encima del promedio, esto acarrearía a que cada vez sean menos los colaboradores que quieran irse de la empresa en búsqueda de mejores condiciones laborales.

Tercero:

Se recomienda implementar sistemas de capacitaciones para contar cada vez más con personal más apto para desarrollar sus funciones, apuntando a una mejora continua y para que de manera inconsciente la empresa retenga a los colaboradores, pues se los ve como piezas valiosas de su sistema de trabajo no solamente para la producción y comercialización de sus productos, si no también, como recursos importantes para alcanzar el éxito de la empresa.

## REFERENCIAS

- Acosta, C. N. (2016). *Propuesta de un sistema de costeo por órdenes específicas y la rentabilidad en la empresa de seguridad "Avance SRL."*, Trujillo (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4827/acostagonzalez\\_constanza.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4827/acostagonzalez_constanza.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Acuña, F. D. (2017). *La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, Año 2017* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9040/Acu%C3%B1a\\_GFD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9040/Acu%C3%B1a_GFD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Albornoz, N. C. (2014). *Rentabilidad, Riesgo y Eficiencia de los Mercados Bursátiles Estadounidense, Español, Mexicano y Venezolano (Periodo 2000-2009)* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/13792/2016000001094.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bermúdez, J. F. (2012). *Política de Rotación Laboral: MTPS/ 2012* (Edición: 01). Retrieved from file:///E:/politica-de-rotacion-de-personal.pdf
- Bernal, C. A. (2010). Proceso de investigación científica. In Pearson (Ed.), *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3rd ed., pp. 161). Retrieved from file:///E:/38807\_1000386067\_09-16-2019\_011236\_am\_Metodologia\_de\_la\_Investigacion\_3edi\_Bernal.pdf
- Cegarra, J. (2012). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. In Diaz de Santos (Ed.), *Los métodos de investigación* (pp. 82). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=YROO\\_q6-wzgC&dq=Consiste+en+emitir+hip%C3%B3tesis+acerca+de+las+posibles+soluciones+al+problema+planteado+y+en+comprobar+con+los+datos+disponibles+si+estos+est%C3%A1n+de+acuerdo+con+aquellas&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6-wzgC&dq=Consiste+en+emitir+hip%C3%B3tesis+acerca+de+las+posibles+soluciones+al+problema+planteado+y+en+comprobar+con+los+datos+disponibles+si+estos+est%C3%A1n+de+acuerdo+con+aquellas&source=gbs_navlinks_s)
- Cifuentes, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal*

- en una empresa del rubro de alimentos y bebidas* (Master's thesis). Retrieved from <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149838/Cifuentes%20Cadena%20Tatiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Court, E. (2009). Los ratios financieros. In Pearson Educación (Ed.), *Aplicaciones para finanzas empresariales* (pp. 335-337). Retrieved from file:///F:/Eduardo%20Court%20-%20Aplicaciones%20para%20finanzas%20empresariales.pdf
- Cusacani, N. R. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, Período Noviembre 2015 – Abril 2016* (Bachelor's thesis). Retrieved from <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>
- Domínguez, M. K. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S* (Master's thesis). Retrieved from [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T\\_MBA\\_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, C., Hernández, R., & Baptista, M. D. (2014). Concepción o elección del diseño de investigación. In Mc Graw Hill Education (Ed.), *Metodología de la Investigación* (6nd ed., pp. 152-154). Retrieved from file:///E:/38807\_1000386067\_09-16-2019\_011236\_am\_Metodologia\_de\_la\_investigacion\_6ta.edicion\_Hernandez\_Sampieri.pdf
- Figueroa, L. K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Bachelor's thesis). Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Flores, J. 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* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/109/Jessica\\_Tesis\\_t](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/109/Jessica_Tesis_t)



itulo\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galán, M. (2010, Noviembre). Ética de la investigación. *Revista Iberoamericana de Educación*. Retrieved from file:///F:/3755GalnnJano.pdf

García, V. S., & Pérez, A. L. (2015). *Determinantes de la rentabilidad de la CMAC Huancayo S.A. 2005 - 2012* (Bachelor's thesis). Retrieved from <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1525/GARCIA%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, G., & Reidl, L. (s/f). El Proceso de Investigación. In RUA - UNAM (Ed.), *Metodología de Investigación de Ciencias Sociales* (pp. 52). Retrieved from file:///E:/38807\_1000386067\_09-16-2019\_011236\_am\_Metodolog%C3%ADa\_de\_Investigaci%C3%B3n\_en\_CC.SS..pdf

Gómez, J. J. J. (2017). *Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C, Los Olivos - Lima, 2017* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9064/G%C3%B3mez\\_AJJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9064/G%C3%B3mez_AJJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez, S. (2012). Informe final. In Red Tercer Milenio (Ed.), *Metodología de la Investigación* (pp. 71). Retrieved from file:///E:/38807\_1000386067\_09-16-2019\_011236\_am\_Metodologia\_de\_la\_investigacion\_SERGIO\_GOMEZ\_BASTAR.pdf

Ibáñez, J. (2015). Metodología Investigativa. In DYKINSON, S.L (Ed.), *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica* (pp. 86). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAQBAJ&dq=investigacion+correlacional&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAQBAJ&dq=investigacion+correlacional&source=gbs_navlinks_s)

Martínez, M. E. (2010, Enero-Junio). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuadernos de Administración*. Retrieved from file:///E:/20514982007.pdf

- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexividad* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, C. (2015). La investigación científica. In Progreso S.A de C.V (Ed.), *Metodología de la Investigación* (pp. 85). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&dq=es+cuantitativa+cuando+se+privilegia+la+informaci%C3%B3n+o+los+datos+num%C3%A9ricos,+por+lo+general+datos+estad%C3%ADsticos+que+son+interpretados+para+dar+noticia+fundamentada+del+objeto,+hecho+o+fen%C3%B3meno+investigado&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&dq=es+cuantitativa+cuando+se+privilegia+la+informaci%C3%B3n+o+los+datos+num%C3%A9ricos,+por+lo+general+datos+estad%C3%ADsticos+que+son+interpretados+para+dar+noticia+fundamentada+del+objeto,+hecho+o+fen%C3%B3meno+investigado&source=gbs_navlinks_s)
- Pacheco, L. (2015). *La influencia de las opciones reales en la rentabilidad y el riesgo de la empresa* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/16499/Tesis878-160308.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pegorari, F. J. (2017). *Disminución del índice de rotación del personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una institución pública* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2863/1/pegorari\\_zfj.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2863/1/pegorari_zfj.pdf)
- Quispe, D. D. (2017). *La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa Termoenergías del Perú S.A, Lima 2017* (Bachelor's thesis). Retrieved from <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/314/1/Quispe-Chura-Daniela-Del-Pilar.pdf>
- Ramírez, V. P. (2018, Julio-Agosto). Costo de capital y rentabilidad en empresas de transporte terrestre de pasajeros. *Quipukamayoc - UNMSM*. Retrieved from <file:///E:/14865-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52241-2-10-20180924.pdf>
- Rincón, F. Y. (2016). *La gestión de calidad y la rentabilidad en las empresas del*


- sector textil en el distrito de la Victoria, Año 2015* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2758/1/rincon\\_rfy.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2758/1/rincon_rfy.pdf)
- Ríos, K. (2014). *Gestión de procesos y rentabilidad en las empresas de Courier en Lima Metropolitana, 2012-2013* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1116/1/rios\\_sk.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1116/1/rios_sk.pdf)
- Rubio, J. D., & Villagrán, D. A. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales* (Bachelor's thesis). Retrieved from <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Tarziján, J. (2013). Origen de la rentabilidad de las empresas. In Universidad Católica de Chile (Ed.), *Fundamentos de Estrategia Empresarial* (4th ed., pp.140). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=\\_8-1BwAAQBAJ&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=_8-1BwAAQBAJ&source=gbs_navlinks_s)
- Tinoco, S., & Paliza, S. (2017). *Modelo de negocio y su impacto en la rentabilidad de la unidad de negocios de resguardo y administración de archivos caso: Empresa Polysistemas 2016* (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2833/1/2017\\_Tinoco\\_Modelo-de-negocio-Polysistemas.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2833/1/2017_Tinoco_Modelo-de-negocio-Polysistemas.pdf)
- Torres, Y. N. (2016). *Conflicto laboral y desempeño de los trabajadores de las MYPES familiares del sector calzado del distrito El Porvenir 2016*. (Bachelor's thesis). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/459/torres\\_ry.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/459/torres_ry.pdf?sequence=1)
- Vásconez, B. E. (2015). *Análisis del proceso de ventas y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Infoquality S.A. en la ciudad Quito, año 2014* (Master's thesis). Retrieved from

<http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1683/1/TESIS%20-%20BERTHA%20V%C3%81SCONEZ.pdf>

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Consistencia

ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015 – 2017						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO	POBLACION Y MUESTRA
GENERAL: ¿Cuál es la influencia significativa de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017?	GENERAL: Determinar la influencia significativa entre la rotación laboral y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017.	GENERAL: Existe la influencia significativa entre la rotación laboral y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017.	Variable Independient e Rotación Laboral	Rotación Voluntaria	La investigación es hipotético – deductivo	Censal, todos los colaboradores de Tai Loy S.A.
				Rotación Involuntaria		
ESPECIFICOS: a) ¿Cuál es la influencia significativa de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A.,	ESPECIFICOS: a) Determinar la influencia significativa entre la rotación voluntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A.,	ESPECIFICOS: a) Existe la influencia significativa entre la rotación voluntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A.,	Variable Dependiente: Rentabilidad	Rentabilidad en relación a las ventas	TIPO	INSTRUMENTO  Guía de análisis de ratios financieros
					Aplicada	
					NIVEL	
					Explicativo Causal	
					DISEÑO	

<p>Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017? b) ¿Cuál es la influencia significativa de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017?</p>	<p>Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017. b) Determinar la influencia significativa entre la rotación involuntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017.</p>	<p>Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017. b) Existe la influencia significativa entre la rotación involuntaria y la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, durante el periodo del 2015 al 2017.</p>		<p>Rentabilidad en relación a la inversión</p>	<p>No experimental y</p>  <p>de corte transversal</p>	
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO B: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Variable Independiente: Rotación Laboral	Pegorari (2017) indica que: "Describe el marco situacional de la estancia de una persona en la empresa, desde arribo, hasta su partida de la misma" (p. 25).	Se medirán las variables de investigación mediante la identificación de las extensiones e indicadores e instrumento de medición	Rotación Voluntaria	Conflicto laboral	$\frac{\text{Conflicto laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$
				Adaptación a la Cultura empresarial	$\frac{\text{Cultura empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$
				Crecimiento personal	$\frac{\text{Crecimiento personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$
			Rotación Involuntaria	Reestructuración Empresarial	$\frac{\text{Reestructuración personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$
				Desempeño laboral	$\frac{\text{Desempeño laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$
Variable Dependiente: Rentabilidad	García y Pérez (2015) indica que: "Es aquello que nos permite realizar un análisis de la situación de la empresa mediante el uso y aplicación de indicadores financieros, permitiendo apreciar de manera integral la salud de la empresa, reflejada en la situación del margen de las utilidades" (p. 35).	Se medirán las variables de investigación mediante la identificación de las extensiones e indicadores e instrumento de medición	Rentabilidad en relación a las ventas	Margen de utilidad bruta	$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$
				Margen de utilidad operativa	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$
				Margen de utilidad neta	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$
			Rentabilidad en relación a la inversión	Rendimiento del patrimonio	$\text{ROE} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} \times 100$
				Rendimiento de los activos	$\text{ROA} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}} \times 100$

## ANEXO C: Validación del instrumento

Lima, 25 de Noviembre del 2019

Estimado MSc.: Petronila Mairena Fox

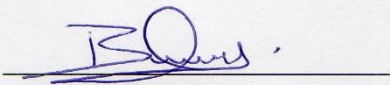
Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación laboral en la rentabilidad de Tay Loy S.A., Surquillo, 2015-2017". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

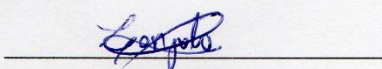
- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

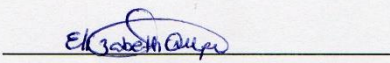
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

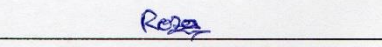
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

  
Michael Steven Aquino Barrionuevo  
71440883

  
Gonzalo Miguel Araujo Reyes  
47089639

  
Elizabeth Diana Quispe Acuña  
70343024

  
Rosa Isabel Rojas Larico  
72612925



## **“ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017”**

### **1. Problema**

#### **1.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

#### **1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, ¿2015 – 2017?
- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

### **2. Hipótesis**

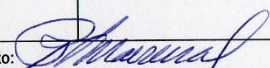
#### **2.1. Hipótesis general**

Existe influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015 – 2017.

#### **2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe influencia de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.
- b) Existe influencia de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017"						
Apellidos y nombres del investigador: Michael Steven Aquino Barrionuevo, Gonzalo Araujo Reyes, Elizabeth Diana Quispe Acuña y Rosa Isabel Rojas Larico						
Apellidos y nombres del experto: Petronila Mairena Fox						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / RATIO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	VOLUNTARIA	CONFLICTO LABORAL	$\frac{\text{Conflicto Laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		CULTURA EMPRESARIAL	$\frac{\text{Cultura Empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		CRECIMIENTO PERSONAL	$\frac{\text{Crecimiento Personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
	INVOLUNTARIA	REESTRUCTURACIÓN	$\frac{\text{Reestructuración}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	$\frac{\text{Desempeño Laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		MARGEN BRUTO	$\frac{\text{Ventas} - \text{costos de ventas}}{\text{Ventas Totales}}$	✓		
RENTABILIDAD	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LAS VENTAS	MARGEN OPERATIVO	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}}$	✓		
		MARGEN NETO	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}}$	✓		
		RAZÓN DEL RENDIMIENTO DEL CAPITAL	$ROE = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Total Patrimonio}}$	✓		
	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LA INVERSIÓN	RAZÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS	$ROA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$	✓		
		TASA DEL RENDIMIENTO DE LAS UTILIDADES NETAS DE OPERACIÓN	$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$	✓		
Firma del experto: 			Fecha 25 / NOVIEMBRE / 2019			

Gracias por su colaboración



Lima, 27 de Noviembre del 2019

Estimado Dr.: Julio Cesar Manrique Céspedes

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015-2017". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

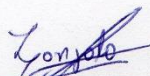
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Michael Steven Aquino Barrionuevo

21440893



Gonzalo Miguel Araujo Reyes

47089639



Elizabeth Diana Quispe Acuña

70343024



Rosa Isabel Rojas Larico

72617925

## **“ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017”**

### **1. Problema**

#### **1.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

#### **1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, ¿2015 – 2017?
- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

### **2. Hipótesis**

#### **2.1. Hipótesis general**


Existe influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015 – 2017.

#### **2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe influencia de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.
- b) Existe influencia de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017"						
Apellidos y nombres del investigador: Michael Steven Aquino Barrionuevo, Gonzalo Araujo Reyes, Elizabeth Diana Quispe Acuña, Rosa Isabel Rojas Larico						
Apellidos y nombres del experto: Julio Manrique Céspedes						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / RATIO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	VOLUNTARIA	CONFLICTO LABORAL	$\frac{\text{Conflicto laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		ADAPTACIÓN A LA CULTURA EMPRESARIAL	$\frac{\text{Cultura empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		CRECIMIENTO PERSONAL	$\frac{\text{Crecimiento personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
	INVOLUNTARIA	REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	$\frac{\text{Reestructuración}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	$\frac{\text{Desempeño laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
RENTABILIDAD	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LAS VENTAS	MARGEN DE UTILIDAD BRUTA	$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
		MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
		MARGEN DE UTILIDAD NETA	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LA INVERSIÓN	RENDIMIENTO SOBRE PATRIMONIO	$ROE = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} \times 100$	✓		
		RENDIMIENTO SOBRE LOS ACTIVOS	$ROA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}} \times 100$	✓		
Firma del experto: 			Fecha: 2-12-2019			

Gracias por su colaboración

Lima, 25 de Noviembre del 2019

Estimado Mgtl.: Gloria Jiménez Quevedo


Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación laboral en la rentabilidad de Tay Loy S.A., Surquillo, 2015-2017". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

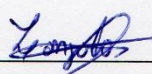
- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

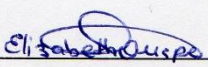
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.


Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

  
Michael Steven Aquino Barrionuevo  
71440883

  
Gonzalo Miguel Araujo Reyes  
47089639

  
Elizabeth Diana Quispe Acuña  
70343024

  
Rosa Isabel Rojas Larico  
72612925



## **“ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017”**

### **1. Problema**

#### **1.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

#### **1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, ¿2015 – 2017?
- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

### **2. Hipótesis**

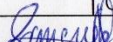
#### **2.1. Hipótesis general**

Existe influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015 – 2017.

#### **2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe influencia de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.
- b) Existe influencia de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017"						
Apellidos y nombres del investigador: Michael Steven Aquino Barrionuevo, Gonzalo Araujo Reyes, Elizabeth Diana Quispe Acuña y Rosa Isabel Rojas Larico						
Apellidos y nombres del experto: Gloria Jiménez Quevedo						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / RATIO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	VOLUNTARIA	CONFLICTO LABORAL	$\frac{\text{Conflicto Laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	X		
		CULTURA EMPRESARIAL	$\frac{\text{Cultura Empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	X		
		CRECIMIENTO PERSONAL	$\frac{\text{Crecimiento Personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	X		
	INVOLUNTARIA	REESTRUCTURACIÓN	$\frac{\text{Reestructuración}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	X		
		DESEMPEÑO LABORAL	$\frac{\text{Desempeño Laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	X		
RENTABILIDAD	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LAS VENTAS	MARGEN BRUTO	$\frac{\text{Ventas} - \text{costos de ventas}}{\text{Ventas Totales}}$	X		
		MARGEN OPERATIVO	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}}$	X		
		MARGEN NETO	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}}$	X		
	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LA INVERSIÓN	RAZÓN DEL RENDIMIENTO DEL CAPITAL	$ROE = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Total Patrimonio}}$	X		
		RAZÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS	$ROA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$	X		
		TASA DEL RENDIMIENTO DE LAS UTILIDADES NETAS DE OPERACIÓN	$\frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$	X		
Firma del experto: 			Fecha 25 / NOVIEMBRE / 2019			

Gracias por su colaboración



Lima, 27 de Noviembre del 2019

Estimado Mgtr.: Alan Gabriel Chávez Correa

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015-2017". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

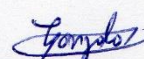
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Michael Steven Aquino Barrionuevo

71440383



Gonzalo Miguel Araujo Reyes

47029639



Elizabeth Diana Quispe Acuña

70343024



Rosa Isabel Rojas Larico

72612925

## **“ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017”**

### **1. Problema**

#### **1.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

#### **1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, ¿2015 – 2017?
- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

### **2. Hipótesis**

#### **2.1. Hipótesis general**

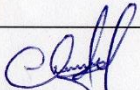
Existe influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015 – 2017.

#### **2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe influencia de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.
- b) Existe influencia de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017"						
Apellidos y nombres del investigador: Michael Steven Aquino Barrionuevo, Gonzalo Araujo Reyes, Elizabeth Diana Quispe Acuña, Rosa Isabel Rojas Larico						
Apellidos y nombres del experto: Alan Chávez Correa						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / RATIO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	VOLUNTARIA	CONFLICTO LABORAL	$\frac{\text{Conflicto laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		ADAPTACIÓN A LA CULTURA EMPRESARIAL	$\frac{\text{Cultura empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		CRECIMIENTO PERSONAL	$\frac{\text{Crecimiento personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
	INVOLUNTARIA	REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	$\frac{\text{Reestructuración}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	$\frac{\text{Desempeño laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
RENTABILIDAD	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LAS VENTAS	MARGEN DE UTILIDAD BRUTA	$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
		MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
		MARGEN DE UTILIDAD NETA	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LA INVERSIÓN	RENDIMIENTO SOBRE PATRIMONIO	$ROE = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} \times 100$	✓		
		RENDIMIENTO SOBRE LOS ACTIVOS	$ROA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}} \times 100$	✓		
Firma del experto: 			Fecha: 24/11/2019			

Gracias por su colaboración

Lima, 25 de Noviembre del 2019

Estimado Mgtr.: Jose Luis Merino Garces

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015-2017". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

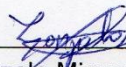
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Michael Steven Aquino Barrionuevo

71440833



Gonzalo Miguel Araujo Reyes

47099639



Elizabeth Diana Quispe Acuña

70343024



Rosa Isabel Rojas Larico

72612925



**“ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO,  
2015-2017”**

**1. Problema**

**1.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

**1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, ¿2015 – 2017?
- a) ¿Cuál es la influencia de la rotación laboral involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017?

**2. Hipótesis**

**2.1. Hipótesis general**

Existe influencia de la rotación laboral en la rentabilidad de Tai Loy S.A., Surquillo, 2015 – 2017.

**2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe influencia de la rotación voluntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.
- b) Existe influencia de la rotación involuntaria en la rentabilidad de Tai Loy S. A., Surquillo, 2015 – 2017.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ROTACIÓN LABORAL EN LA RENTABILIDAD DE TAI LOY S.A., SURQUILLO, 2015-2017"						
Apellidos y nombres del investigador: Michael Steven Aquino Barrionuevo, Gonzalo Araujo Reyes, Elizabeth Diana Quispe Acuña, Rosa Isabel Rojas Larico						
Apellidos y nombres del experto: Jose Luis Merino Garces						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / RATIO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	DESVIACION VOLUNTARIA	CONFLICTO LABORAL	$\frac{N^{\circ} \text{ Conflicto laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		ADAPTACIÓN A LA CULTURA EMPRESARIAL	$\frac{N^{\circ} \text{ Cultura empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		CRECIMIENTO PERSONAL	$\frac{N^{\circ} \text{ Crecimiento personal}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
	DESVIACION INVOLUNTARIA	REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	$\frac{N^{\circ} \text{ Reestructuración empresarial}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
		DESEMPEÑO LABORAL	$\frac{N^{\circ} \text{ Desempeño laboral}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$	✓		
RENTABILIDAD	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LAS VENTAS	MARGEN DE UTILIDAD BRUTA	$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
		MARGEN DE UTILIDAD OPERATIVA	$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
		MARGEN DE UTILIDAD NETA	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Totales}} \times 100$	✓		
	RENTABILIDAD EN RELACIÓN A LA INVERSIÓN	RENDIMIENTO SOBRE EL PATRIMONIO	$ROE = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} \times 100$	✓		
		RENDIMIENTO SOBRE LOS ACTIVOS	$ROA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}} \times 100$	✓		
Firma del experto			Fecha:	03/12/19		

Gracias por su colaboración

ANEXO D: Estados financieros de la empresa Tai Loy S.A.

TAILOY S.A.

ESTADO SEPARADO DE SITUACION FINANCIERA

ACTIVO

	Nota	Al 31 de diciembre de	
		2016	2015
		S/	S/
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>			
Efectivo y equivalentes de efectivo	6	7,099,451	12,292,629
Cuentas por cobrar comerciales	7	69,370,614	60,848,046
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	8	67,343,676	52,332,469
Otras cuentas por cobrar	9	23,414,205	6,925,305
Existencias	10	177,457,656	147,732,770
Gastos contratados por anticipado		930,589	1,880,925
Total activo corriente		<u>345,616,191</u>	<u>281,812,144</u>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>			
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	8	25,822,387	20,801,251
Otras cuentas por cobrar	9	7,806,019	7,910,460
Inversiones en subsidiarias	11	21,880,143	15,178,643
Inmuebles, mobiliario y equipo	12	76,965,683	71,071,652
Activos intangibles		7,128,889	5,155,502
Total activo no corriente		<u>139,601,121</u>	<u>119,917,508</u>
<b>TOTAL ACTIVO</b>		<u><b>485,217,312</b></u>	<u><b>401,729,652</b></u>

PASIVO Y PATRIMONIO

	Nota	Al 31 de diciembre de	
		2016	2015
		S/	S/
<b>PASIVO CORRIENTE</b>			
Obligaciones financieras	13	173,529,406	115,874,817
Cuentas por pagar comerciales	14	154,107,926	99,872,400
Cuentas por pagar a partes relacionadas	8	63,564,670	77,377,865
Otras cuentas por pagar	15	5,601,940	14,492,680
Total pasivo corriente		<u>396,803,942</u>	<u>307,617,762</u>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>			
Obligaciones financieras	13	11,116,049	15,544,391
Otras cuentas por pagar	15	2,692,412	2,208,029
Pasivo por impuesto a la renta diferido	17	10,799,395	10,022,848
Total pasivo no corriente		<u>24,607,846</u>	<u>27,775,268</u>
Total pasivo		<u>421,411,788</u>	<u>335,393,030</u>
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital emitido	16	42,755,580	42,755,580
Capital adicional		64,070	64,070
Reserva legal		2,204,542	2,204,542
Superávit de revaluación		13,895,914	15,451,165
Resultados acumulados		4,885,418	5,861,265
Total patrimonio		<u>63,805,524</u>	<u>66,336,622</u>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>		<u><b>485,217,312</b></u>	<u><b>401,729,652</b></u>

Las notas que se acompañan de las páginas 7 a la 39 forman parte de los estados financieros separados.

**TAILOY S.A.**

**ESTADO SEPARADO DE RESULTADOS INTEGRALES**

	Nota	Por el año terminado el 31 de diciembre de	
		2016	2015
		S/	S/
Ventas netas	18	591,886,249	551,873,274
Costo de ventas	19	(474,146,864)	(443,081,039)
Utilidad bruta		<u>117,739,385</u>	<u>108,792,235</u>
Gastos de venta	20	(59,365,620)	(59,859,222)
Gastos de administración	21	(39,442,461)	(28,892,310)
Otros ingresos		2,779,985	2,085,718
Otros gastos		(2,658,764)	(2,512,188)
Utilidad operativa		<u>19,052,525</u>	<u>19,614,233</u>
Ingresos financieros		1,616,961	526,971
Gastos financieros	24	(16,030,248)	(4,832,606)
Diferencia en cambio, neta	3.1	668,027	(1,212,155)
Utilidad antes de impuesto a la renta		<u>5,307,265</u>	<u>14,096,443</u>
Impuesto a la renta	17	(1,665,543)	(4,055,605)
Utilidad del año		<u><u>3,641,722</u></u>	<u><u>10,040,838</u></u>
Resultado integral del año:			
Utilidad del año		3,641,722	10,040,838
Otros resultados integrales			
- Excedente de revaluación, neto de impuesto		-	15,451,165
- Cambio de tasa de impuesto a la renta		(1,555,251)	-
Total resultado integral del año		<u><u>2,086,471</u></u>	<u><u>25,492,003</u></u>

Las notas que se acompañan de las páginas 7 a la 39 forman parte de los estados financieros separados.



TAILOY S.A.

ESTADO SEPARADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO  
 POR LOS AÑOS TERMINADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016  
 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

	<u>Capital emitido</u> S/000	<u>Capital adicional</u> S/000	<u>Reserva legal</u> S/000	<u>Superávit de revaluación</u> S/000	<u>Resultados acumulados</u> S/000	<u>Total</u> S/000
Saldos al 1 de enero de 2015	10,958,950	64,070	2,204,542	-	29,787,107	43,014,669
Capitalización de resultados acumulados	31,796,630	-	-	-	(31,796,630)	-
Utilidad del año	-	-	-	-	10,040,838	10,040,838
Superávit de revaluación	-	-	-	15,451,165	-	15,451,165
Dividendos pagados	-	-	-	-	(2,170,050)	(2,170,050)
Saldos al 31 de diciembre de 2015	<u>42,755,580</u>	<u>64,070</u>	<u>2,204,542</u>	<u>15,451,165</u>	<u>5,861,265</u>	<u>66,336,622</u>
Saldos al 1 de enero de 2016	42,755,580	64,070	2,204,542	15,451,165	5,861,265	66,336,622
Utilidad del año	-	-	-	-	3,641,722	3,641,722
Otros resultados integrales	-	-	-	(1,555,251)	-	(1,555,251)
Ajustes de años anteriores	-	-	-	-	247,502	247,502
Dividendos pagados	-	-	-	-	(4,865,071)	(4,865,071)
Saldos al 31 de diciembre de 2016	<u>42,755,580</u>	<u>64,070</u>	<u>2,204,542</u>	<u>13,895,914</u>	<u>4,885,418</u>	<u>63,805,524</u>

Las notas que se acompañan de las páginas 7 a la 39 forman parte de los estados financieros separados.

TAILOY S.A.

ESTADO SEPARADO DE SITUACION FINANCIERA

ACTIVO

	Nota	Al 31 de diciembre de	
		2017	2016
		S/	S/
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>			
Efectivo y equivalente de efectivo	6	8,991,813	7,099,451
Cuentas por cobrar comerciales	7	94,768,788	89,370,814
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	8	43,452,193	67,343,876
Otras cuentas por cobrar	9	11,113,174	23,414,205
Existencias	10	175,879,360	177,457,856
Gastos contratados por anticipado		1,889,858	930,589
Total activo corriente		<u>336,095,176</u>	<u>345,616,191</u>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>			
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	8	27,049,066	25,822,367
Otras cuentas por cobrar	9	1,867,566	1,306,019
Inversiones en subsidiarias	11	21,880,143	21,880,143
Inmuebles, mobiliario y equipo	12	86,640,875	76,965,683
Intangibles		11,746,827	13,626,889
Total activo no corriente		<u>148,984,477</u>	<u>139,601,121</u>
<b>TOTAL ACTIVO</b>		<u><b>485,079,653</b></u>	<u><b>485,217,312</b></u>

PASIVO Y PATRIMONIO

	Nota	Al 31 de diciembre de	
		2017	2016
		S/	S/
<b>PASIVO CORRIENTE</b>			
Obligaciones financieras	13	124,321,333	173,529,406
Cuentas por pagar comerciales	14	163,052,078	154,107,928
Cuentas por pagar a partes relacionadas	8	53,418,872	63,564,670
Otras cuentas por pagar	15	6,742,182	5,601,840
Total pasivo corriente		<u>347,534,465</u>	<u>396,803,842</u>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>			
Obligaciones financieras	13	50,871,367	11,116,049
Otras cuentas por pagar	15	1,651,133	2,692,412
Pasivo por impuesto a la renta diferido	17	11,840,007	10,799,385
Total pasivo no corriente		<u>64,362,507</u>	<u>24,607,846</u>
Total pasivo		<u>411,896,972</u>	<u>421,411,788</u>
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital emitido	16	42,755,580	42,755,580
Capital adicional		64,070	64,070
Reserva legal		2,204,542	2,204,542
Superávit de revaluación		18,426,567	13,895,914
Resultados acumulados		9,731,922	4,885,418
Total patrimonio		<u>73,182,681</u>	<u>63,805,524</u>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>		<u><b>485,079,653</b></u>	<u><b>485,217,312</b></u>

Las notas que se acompañan de las páginas 7 a la 40 forman parte de los estados financieros separados.

TAILOY S.A.

ESTADO SEPARADO DE RESULTADOS INTEGRALES

	Nota	Por el año terminado el 31 de diciembre de	
		2017	2016
		S/	S/
Ventas netas	18	628,843,176	591,886,249
Costo de ventas	19	(496,705,843)	(474,146,864)
Utilidad bruta		132,137,333	117,739,385
Gastos de venta	20	(71,910,132)	(59,365,620)
Gastos de administración	21	(44,621,846)	(39,442,461)
Otros ingresos		5,858,388	2,779,985
Otros gastos		(4,247,943)	(2,658,764)
Utilidad operativa		17,215,800	19,052,525
Ingresos financieros		244,608	1,616,961
Gastos financieros	24	(10,674,783)	(16,030,248)
Diferencia en cambio, neta	3.1	949,029	668,027
Utilidad antes de impuesto a la renta		7,734,654	5,307,265
Impuesto a la renta	17	(2,888,150)	(1,665,543)
Utilidad del año		4,846,504	3,641,722
Resultado integral del año:			
Utilidad del año		4,846,504	3,641,722
Otros resultados integrales			
- Excedente de revaluación, neto de impuesto		4,530,653	-
- Cambio de tasa de impuesto a la renta		-	(1,555,251)
Total resultado integral del año		9,377,157	2,086,471

Las notas que se acompañan de las páginas 7 a la 40 forman parte de los estados financieros separados.

TAILOY S.A.

ESTADO SEPARADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO  
 POR LOS AÑOS TERMINADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017  
 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

	<u>Capital emitido</u> S/000	<u>Capital adicional</u> S/000	<u>Reserva legal</u> S/000	<u>Superávit de revaluación</u> S/000	<u>Resultados acumulados</u> S/000	<u>Total</u> S/000
Saldos al 1 de enero de 2016	42,755,580	64,070	2,204,542	15,451,165	5,861,265	66,336,622
Utilidad del año	-	-	-	-	3,641,722	3,641,722
Otros resultados integrales	-	-	-	(1,555,251)	-	(1,555,251)
Ajustes de años anteriores	-	-	-	-	247,502	247,502
Dividendos pagados	-	-	-	-	(4,865,071)	(4,865,071)
Saldos al 31 de diciembre de 2016	<u>42,755,580</u>	<u>64,070</u>	<u>2,204,542</u>	<u>13,895,914</u>	<u>4,885,418</u>	<u>63,805,524</u>
Saldos al 1 de enero de 2017	42,755,580	64,070	2,204,542	13,895,914	4,885,418	63,805,524
Utilidad del año	-	-	-	-	4,846,504	4,846,504
Otros resultados integrales	-	-	-	4,530,853	-	4,530,853
Saldos al 31 de diciembre de 2017	<u>42,755,580</u>	<u>64,070</u>	<u>2,204,542</u>	<u>18,426,567</u>	<u>9,731,922</u>	<u>73,182,681</u>

Las notas que se acompañan de las páginas 7 a la 40 forman parte de los estados financieros separados.