

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“SITUACIÓN DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
CLEAN ECONOMICAL S.A.C. EN EL AÑO 2017”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR EL BACHILLER

ANDRADE BALLEEN, MARIA JOSE

**Villa El Salvador
2018**

DEDICATORIA

A mi familia y en especial a mi Madre, por haber confiado en mí, por brindarme su apoyo y ser un soporte invaluable en esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

En el transcurso de estos meses de arduo esfuerzo para poder llevar a cabo el presente trabajo, he contado con el valioso y generoso respaldo de personas que hicieron posible que hoy pueda estar optando el grado de Licenciada, familia, amigos y maestros participaron desde un inicio, cuando solo fue una idea y continuaron conmigo hasta que se concretó en una realidad.

Asimismo, le agradezco a Dios, por darme la fortaleza día a día para conseguir mis objetivos, por haber puesto en mí camino a las personas adecuadas y por darme la oportunidad de vivir.

Finalmente, quedo eternamente agradecida con la institución, Universidad Nacional Tecnológica de Lina Sur, por abrirme sus puertas y permitirme lograr mis metas a nivel profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Situación de la Rotación de Personal en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C.”, aborda la realidad vivida durante el periodo 2017, en cuanto se refiere a la rotación de personal operativo, por un lado se conocerá el índice de rotación durante el periodo en mención, partir de ello se mostrará los resultados de las encuestas de salida y se podrá dilucidar cuál de las razones fue en mayor proporción motivo de que se genere la rotación de personal.

Respecto a lo enunciado, la tesis desarrolla una completa descripción de la situación referente a la rotación de personal durante el 2017, considerando que esta no se asemeja del todo con realidades de otros rubros, ya que por la experiencia, puedo asegurar que las empresas dentro del sector servicios generales, donde se realiza tercerización, sobre todo, tercerización de puestos operativos los cuales son considerados masivos, la rotación se da en grandes proporciones y generalmente por razones que no suelen ser las más consistentes para la organización.

Se verá la rotación originada por despido, renuncia del trabajador, inestabilidad natural, proceso de selección y enfermedad, siendo la proporción más alta, la originada por renuncia del trabajador, esto debido a la búsqueda de mejores beneficios, relaciones interpersonales y otros factores que se mostrarán a lo largo de la investigación.

ABSTRACT

This research work called "Situation of Personnel Rotation in the company CLEAN ECONOMICAL S.A.C.", addresses the reality experienced during the period 2017, as it refers to the rotation of operational personnel, on the one hand the turnover rate will be known During the period in question, the results of the exit surveys will be shown and it will be posible to clarify which of the reasons was in greater proportion, reason for the rotation of personnnel.

Regarding the statement, the thesis develops a complete description of the situation regarding staff turnover during 2017, considering that this does not resemble at all with realities of other áreas, since by experience, i can assure that companies within of the general services sector, outsourcing of operational positions which are considered massive, the rotation occursin large proportions and generally for reasons that are not usually the most consistent for the organization.

The rotation originated by dismissal, resignation of the worker, natural instability, selection process and illness will be seen, being the highest proportion, the one originated by resignation of the worker, this due to the search of better benefits, interpersonal relations and other factors that they will show throughout the investigation.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	2
1.2. Justificación del Problema.....	12
1.2.1. Justificación Teórica.....	12
1.2.2. Justificación Metodológica.....	12
1.3. Delimitación del Proyecto.....	13
1.3.1. Teórica.....	13
1.3.2. Temporal.....	13
1.3.3. Espacial.....	13
1.4. Formulación del Problema.....	13
1.4.1 Problema General.....	13
1.4.2.-Problemas específicos.....	13
1.5. Objetivos.....	14
1.5.1. Objetivo General.....	14
1.5.2. Objetivos Específicos.....	14

1.6. Limitaciones de la Investigación.....	14
--	----

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.3. Definición de términos básicos.....	45

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la Investigación.....	50
3.2. Nivel de la Investigación.....	50
3.3. Método de la Investigación.....	51
3.4. Variable Interviniente.....	51
3.5. Técnica de recolección de datos.....	53
3.6. Población / Muestra.....	53

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de la empresa objeto de estudio.....	54
4.1.1. Misión.....	55
4.1.2. Visión.....	55
4.1.3. Historia.....	55
4.1.4. Organigrama.....	55
4.1.5. Aspectos en la Contratación.....	56
4.1.6. Resumen de la Rotación durante el 2017.....	57
4.2. Presentación de Resultados.....	58

CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable del tema la Situación de la Rotación de Personal de Clean Economical.....	52
Tabla 2: Resumen de Renuncias de Personal durante el año 2017.....	59
Tabla 3: Índice de Rotación de Personal durante el año 2017.....	59
Tabla 4: Proporción de Rotación de Personal por motivos de Enfermedad..	60
Tabla 5: Proporción de Rotación de Personal por Renuncia del Trabajador.	61
Tabla 6: Proporción de Rotación de Personal por Inestabilidad Natural.....	62
Tabla 7: Proporción de Rotación de Personal por Despido.....	63
Tabla 8: Proporción de Rotación de Personal por Proceso de Selección.....	64

Listado de Figuras

Figura 1: Índice de Rotación de Personal.....	26
Figura 2: Costos involucrados en la contratación y separación del personal.....	27
Figura 3: Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.....	37
Figura 4: Organigrama de la empresa Clean Economical S.A.C.....	56
Figura 5: Comparación de Ingresos y Salidas de personal durante el 2017 en la empresa Clean Economical S.A.C.....	57
Figura 6: Versus de retiro de colaboradores por despido y por decisión propia durante el 2017 en la empresa Clean Economical S.A.C.....	58
Figura 7: Índice de Rotación de Personal en la empresa Clean Economical S.A.C.....	60

Figura 8: Rotación de Personal por motivos de Enfermedad.....	61
Figura 9: Rotación de Personal por Renuncia del Trabajador.....	62
Figura 10: Rotación de Personal por Inestabilidad Natural.....	63
Figura 11: Rotación de Personal por Despido.....	64
Figura 12: Rotación de Personal por Proceso de Selección.....	65

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el talento humano se ha convertido en el factor principal y de mayor notoriedad en las organizaciones, debido a que es parte fundamental para la consecución de los objetivos organizacionales. Por ello, la mayoría de negocios invierte en atractivas propuestas laborales, las mismas que incluyen: salarios adecuados, capacitaciones constantes, uniformes, herramientas adecuadas, actividades para mejorar el clima laboral y las relaciones entre el personal, beneficios y diferentes recursos con el fin de mantener a gusto a su trabajador dentro de su puesto, pero ¿qué sucede cuando este colaborador decide retirarse?, o cuando más de un colaborador opta por dejar el trabajo: se da la rotación de personal. Esta es una situación frecuente en las organizaciones, ya que la naturaleza del ser humano promueve la búsqueda de la satisfacción de distintas necesidades, como por ejemplo mejoras económicas, inversión de su tiempo en nuevas actividades prioritarias (como cuando tienen familia o se encuentran delicados de salud y optan por el cuidado personal), desarrollo dentro de un puesto de trabajo distinto al que posee actualmente y que le permita ampliar sus conocimientos, entre otras. El problema surge cuando las salidas se incrementan dentro de un corto tiempo, ya que se genera una pérdida en cuanto a la inversión hecha para el ingreso de estas personas. Por estas razones es importante conocer cómo funciona y repercute el proceso de rotación. En la presente investigación se presenta el caso de la empresa Clean Economical y análisis de la rotación que se llevó a cabo durante el periodo 2017, dicha información ayuda al negocio para la toma de decisiones y a su vez, sirve de orientación para otras empresas que cuenten con una situación similar. A lo largo del documento, podrá encontrar las teorías que fundamentan el proceso de rotación, las razones que lo provocan y la situación que vivió la empresa en el 2017.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Nos encontramos en una época donde la sociedad ha sido sometida a cambios en todos sus aspectos. Desde años atrás, América Latina ha experimentado desaceleración económica, cambios en los gobiernos, desastres naturales, conflictos entre países, y otros acontecimientos que han ocasionado que la mayoría de los sistemas a partir de los cuales la sociedad se mantiene, se vean afectados.

El trabajo, es una actividad fundamental para la subsistencia del ser humano y no es ajena a los cambios, tanto positivos como negativos. El 2017 fue un año de recuperación para el ámbito laboral, se han visto señales de mejoría y algunas otras de deterioro, pero comparado con años anteriores se puede decir que retomo un camino de crecimiento moderado.

El crecimiento económico de América Latina y el Caribe durante el 2017 fue del 1,2%", una cantidad importante, pero no lo suficiente como para revertir los resultados negativos del pasado en cuanto a materia laboral concierne. La tasa de desocupación regional promedio aumentó por tercer año de 7,9% en 2016

a 8,4% al concluir el 2017. En términos absolutos la tasa en mención equivale aproximadamente a 26,4 millones de desocupados en América Latina y el Caribe, es decir 2 millones más que en el 2016. Asimismo, la tasa de desocupación juvenil, que fue de 18,9% en el 2016 y paso a ser 19,5% en el 2017. La tasa más alta en 2017 se encuentra en la región Cono Sur, donde aumentó de 10,7% a 11,9%. (Organización Internacional del Trabajo, 2017, p.7).

Criterios Críticos:

En los últimos años el Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral a nivel de toda Latinoamérica, con un promedio del 20% que está por encima del promedio de la región que es 10.9%. Esta situación puede analizarse desde diferentes ópticas que varían entre el tipo de organización, características del sector, coyuntura del mercado en que se ubica la compañía, entre otras (ESAN, 2019).

En función a estos indicadores, se podría entender que en los países de América Latina el trabajo es escaso y además de ello, se necesita cumplir con requisitos muy exigentes que no permiten que la mayor parte de la población desocupada pueda obtener un trabajo, en resumen no hay empleo y los pocos que existen son para personas extremadamente calificadas, pero, si contrastamos esta información con la realidad del Perú, es complicado afirmar que no hay trabajo, basta con caminar por las calles, observar en las paredes, muros, postes publicaciones en donde se ofrece trabajo, muchas de estas permanecen durante días y hasta semanas para que se las retire, entonces nos preguntamos: ¿por qué las investigaciones nos dicen que el desempleo aumenta, pero nuestra comunidad nos indica que hay trabajo?, ¿qué es lo que

sucede?, la respuesta a estos cuestionamientos es que precisamente estos trabajos que se ofrecen con frecuencia, son complicados de cubrir por parte del área de recursos humanos, generalmente estas opciones cuentan con aspectos desfavorables provocando que la propuesta sea poco atractiva. Por ejemplo, los anuncios vienen de empresas informales donde existen atrasos en los pagos, no se hacen efectivos los beneficios, se superan los horarios de trabajo, existe un mal clima laboral, entre otros aspectos. Todos estos sucesos suelen ser el motivo por el que los candidatos no se postulan o el colaborador decide dar un paso al costado y no continuar con la empresa.

Por otro lado, el mercado laboral ha cambiado en comparación a años atrás, en el pasado era común que un colaborador permanezca más de 20 años en una empresa, en la actualidad los puestos ya no son para toda la vida, sobre todo cuando se habla de trabajadores jóvenes. Si lo analizamos desde diferentes puntos de vista, podremos encontrar que este proceder no es del todo negativo, ya que tiene puntos a favor en cuanto a la flexibilidad que tienen las personas al poder adaptarse a distintos escenarios de trabajo en periodos cortos y además de ello, podrán aprender distintas funciones que alimentaran su formación laboral. No habría ningún inconveniente con estos casos, si se presenta la situación en donde el colaborador permanece cierto tiempo (seis meses en adelante o el tiempo en el que la organización recupera la inversión puesta en el trabajador) en una empresa e informa a tiempo la fecha en la que se retirará, lamentablemente este escenario difícilmente se cumple. A esta situación le sumamos características vistas anteriormente: existe gran cantidad de empresas informales en nuestro país que ofrecen trabajos en donde no se cumplen las normas básicas de salud, ambiente, salario y beneficios en

general para el colaborador, la rotación se presenta en mayor proporción en estos lugares.

Otro aspecto crítico de la rotación de personal o como se denomina en algunos otros sectores de nuestra economía “inestabilidad laboral”, son las consecuencias negativas que provoca en cualquier organización y que posteriormente se convierte en el dolor de cabeza del área de Recursos Humanos, al ver que resulta extremadamente difícil cubrir el puesto vacante, sobre todo si se trata de puestos poco atractivos, genera que se realice una selección de personal incorrecta respecto a la persona que debe cubrir el puesto, ya que lamentablemente no se cuenta con opciones por las cuales uno pueda elegir, y a su vez esta decisión de contratación provoca que pasado cierto tiempo la persona seleccionada vuelva movilizarse a otra organización, bien porque la empresa reconoció que el trabajador no es el idóneo para el puesto o debido a que la persona decide retirarse porque encontró un trabajo que cumple en mayor grado con sus expectativas. Para el caso de Clean Economical el proceso de selección presenta quiebres, el área de recursos humanos cuenta con una sola persona que es responsable de todos los procesos, es decir ve la selección de personal, atención a consultas del cliente interno, solución de inconvenientes con los clientes, en general todas las actividades vinculadas al cliente interno. Respecto a la persona responsable, parte de su perfil indica que en ese momento había culminado la carrera de administración de empresas y cursaba una especialización en Recursos Humanos de la UNMSM, en cuanto a la experiencia laboral, venía de laborar un promedio de año y medio específicamente en reclutamiento y selección de personal en la empresa EULEN Servicios Complementarios (donde era

responsable desde la captación del empleado hasta el seguimiento durante la realización de sus labores), negocio en donde estuvo a cargo de procesos en búsqueda de personal de Limpieza para más de 30 clientes, con un requerimiento semanal de 60 personas en promedio, así como perfiles pertenecientes a mandos medios y operarios de producción. Lo que permitía que tuviera conocimientos sólidos sobre procesos de selección

Entrando al detalle con el tema de reclutamiento, la captación tiene limitaciones en cuanto al presupuesto por lo que se opta por usar redes sociales (como anuncios en grupos de trabajo en Facebook) y otros medios gratuitos como:

- Portales web en los que se publica sin costo como: Indeed, Unmejorempleo o Jooble.
- Bolsas de trabajo que facilitan las municipalidades distritales.

Que no pueden ser monitoreados con constancia debido a la falta de tiempo. Antes de continuar, recalco que la definición de presupuestos está sujeta al número de contratos e ingresos, considerando que es una empresa que se encuentra en proceso de crecimiento es que los montos asignados son limitados, así mismo, durante el periodo que laboré fue el primer momento en que se consideró contar con una persona que vea el proceso de selección y se haga cargo del área de recursos humanos, anteriormente era el mismo gerente y supervisores quienes captaban y se encargaban del ingreso del personal. Esta idea ha sido impregnada en el pensar de las cabezas de la compañía, lo cual provoca que también se considere en no aumentar la asignación de inversión en el área.

No se cuenta con un flujo establecido, en donde se indique un tiempo de cobertura, filtro de antecedentes penales, policiales o judiciales, que permitan proveer el ingreso de personal con las respectivas evaluaciones y filtros. Durante la selección al tener la presión de nuestros clientes, la empresa tiene la necesidad de contratar con inmediatez y en reiteradas oportunidades el personal ha sido entrevistado por el área de operaciones, sin tener el visto bueno de recursos humanos. Todas estas situaciones han repercutido en parte de la rotación, debido que al no contar con una terna de candidatos sobre los cuales se puede elegir al idóneo, no teniendo opción de entrevistar y evaluar al candidato con el fin de conocer sus expectativas y adecuación con el puesto por la premura del requerimiento, han hecho que se presenten casos en los que este trabajador seleccionado se retire en el corto plazo. Cabe mencionar que cuando se habla de premura, me refiero a que los periodos de cobertura pueden variar según:

- Pedidos que se deben cubrir en 1 o 2 horas, ya que el cliente tiene una urgencia.
- Abandonos laborales, por los que nos enteramos cuando el personal no se presenta a su turno y el cliente exige que se cubra de inmediato, para lo cual se tiene las 4 primeras horas del turno para enviar el personal de reposición.
- Compromisos que asume el área de ventas, donde se pacta contar con un alto número de trabajadores de limpieza (10 a 30) para un edificio o tienda recién construida.
- Para la mayoría de requerimientos se tiene un tiempo 48 horas para ser cubierto.

Todas estas solicitudes aplican al puesto Operario de limpieza. Entonces, es por esta razón que los tiempos para el reclutamiento y selección son reducidos y sumado a las otras actividades parte de recursos humanos, termina haciéndose aún más corto el plazo.

En este punto se tiene un panorama más claro respecto al concepto principal, que es básicamente el fin de la presente investigación: la rotación de personal.

Clean Economical S.A.C., es una microempresa ubicada en el distrito de Chorrillos, que brinda servicios generales en lo que comprende la actividad de limpieza de edificios, condominios, centros de esparcimiento, plantas, entre otros. Inició con un solo cliente y siendo el gerente general la persona responsable de supervisar el trabajo de los colaboradores, dotar de materiales, hacer los pagos al personal y proveedores, reclutamiento y selección, básicamente toda la gestión dentro de la empresa era asumida por él. La organización cuenta con capital cien por ciento peruano y en el mercado se encuentra aproximadamente 6 años los que han servido para poder afianzar las bases del negocio y mejorar día a día los servicios brindados, así como incrementar su staff de profesionales, personal operativo y clientes también (Anexo 3).

Durante estos tiempos los mercados han crecido, específicamente en el rubro se ha visto un drástico aumento de la competencia, empresas con capitales extranjeros, caracterizadas por los materiales que usan, variedad en servicios y costos, lo que ha nos ha obligado a establecer una oferta diferenciada: Clean Economical propone un servicio a un costo bajo y atractivo para el público, sin embargo, esta reducción en los costos se aplica gracias a

la disminución en diferentes aspectos que conforman el servicio, uno de ellos son las condiciones en el empleo que se limitan y desfavorecen la propuesta de trabajo, por ejemplo:

- Los colaboradores pueden gozar de beneficios según ley pasado tres meses de labor, es hasta esa fecha que se puede firmar un contrato.
- Los uniformes son reutilizables y esta práctica provoca una mala presentación ante el cliente e incomodidad en el trabajador que utiliza un uniforme desgastado por los continuos traspasos.
- Se aplican descuentos o penalidades económicas a los colaboradores las cuales no están normadas por la ley. En caso el cliente no esté de acuerdo con el servicio de limpieza o encuentre un desperfecto y nos aplique una penalidad, esta puede llegar a ser descontada a todo el equipo de trabajadores que estuvieron a cargo del servicio, se tuvieron casos en donde el personal al ver que la empresa procede de esta manera, dejaba de asistir de un momento a otro por la incomodidad y desorden en sus presupuestos, ya que contaban con el dinero de los días trabajados. Tras la pérdida de un equipo o artículo en las instalaciones del cliente, sin validar si el personal era responsable o no, se le descontaba el valor de la pérdida, los trabajadores esperaban que llegue la fecha de pago y al día siguiente dejaban de asistir por entender que se les descuenta sobre un objeto por el cual no han tenido responsabilidad. En otras situaciones, donde el trabajador no comunicaba la renuncia a tiempo o realizaba el abandono laboral, se le retenía el sueldo o parte de él, lo que ocasionaba reclamos ante la SUNAFIL, esto también provocaba que el resto del equipo tema que se tomen las mismas acciones con ellos y al día siguiente de su pago

dejaban de asistir (sin una comunicación previa). Si el uniforme se extraviaba o dañaba con un químico, independientemente que haya sido usado por más de una persona y se encuentre desgastado, el trabajador se le aplica el descuento por el costo de la indumentaria como si fuera nueva, cuando el costo involucraba todo el uniforme (más de 50 soles) tuvimos casos en donde el trabajador al corto tiempo elegía otra oportunidad laboral. En caso de darse una falta injustificada y sin aviso, no se pagaba el día y se aplicaba un descuento del 50% del valor de un día de trabajo, para las personas que no tenían sustento por la ausencia y si se les descontaba 2 o 3 días, acudían a la empresa a reclamar el exceso por el descuento y posteriormente se retiraban,

- La inversión en las áreas de soporte como RRHH y operaciones son mínimas, todo esto con el objetivo de reducir costos y poder ofrecer un servicio a precios accesibles, característica que de alguna manera juega a favor ya que como se sabe, en el mercado peruano se tiende a elegir el menor precio.

El crecimiento de la empresa se ha visto afectado por la constante salida de colaboradores, ocasionando diferentes quiebres en la actividad fundamental que presta. La rotación provoca que en la empresa se dé:

Perdida de inversión respecto a la indumentaria, implementos y entrenamiento brindado al colaborador que se retira.

Pago de penalidades a los clientes por ausencia de personal, ya que en repetidas oportunidades el trabajador en reemplazo tarda un plazo mínimo de 24 horas en ser reemplazado, Por cada día de ausencia, los clientes nos descuentan una cantidad de dinero establecida o solicitan que en el futuro se

les destaque un trabajador más para que recupere las horas que no realizaron en su debido momento.

Recarga operativa a los equipos donde se da la falta de personal, sucede que cuando se comunica que un trabajador ha renunciado o abandonó el puesto de trabajo y lo hizo sin avisar con la anticipación correspondiente (situación frecuente en la empresa), se inicia con el proceso de reclutamiento y selección que puede llegar a tardar hasta 5 días aproximadamente. Mientras no se tenga al personal de reemplazo, las actividades que realizaba el empleado que se retiró, son distribuidas entre los miembros del equipo que se mantienen estables, entonces si somos un equipo de 4 personas, cada uno realiza la limpieza de dos pisos en un edificio, después de la salida intempestiva de un trabajador, los tres empleados restantes se dividirán los dos pisos que no son aseados por tener una ausencia en el equipo, así será hasta que se cuente con la reposición provocando que se presente la recarga de trabajo en el equipo que se mantiene activo.

Inversión de tiempo valioso por parte del área de RRHH y Operaciones en la búsqueda y capacitación de nuevo personal, tiempo que puede ser invertido en creación de nuevos procesos, políticas y formas de trabajo.

Dada la experiencia alcanzada, es posible asegurar que la problemática anteriormente tratada se presenta en la mayor parte de empresas pertenecientes a este rubro, provocando disconformidad a los clientes y repercutiendo en la empresa. De acuerdo a lo descrito y al observar la problemática, se requiere primero realizar un diagnóstico de la rotación de personal para determinar de manera cuantitativa si realmente se está hablando

de una alta rotación de personal y además se den a conocer las razones por las cuales el personal decidió retirarse.

1.2. Justificación del Problema

1.2.1. Justificación teórica

La rotación de personal es negativa para todas organizaciones, más aún cuando esta se da en gran proporción, puesto que provoca pérdidas económicas respecto a la inversión relacionada con la contratación, destaque de uniformes entre otros, desestabiliza el equipo de trabajo y lo más importante, se da una pérdida respecto al capital humano que se va, debido a que este lleva consigo la experiencia aprendida, así como la información de los procedimientos que realizó mientras estuvo en la empresa. Por esta razón es necesario determinar la situación de la rotación en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. para así en primer lugar saber de cuanto fue durante el periodo 2017 y conocer a que se debe la mayor proporción de salidas. Para obtener esta información hare uso de teorías, conceptos e indicadores parte de la materia los cuales brindarán información precisa que responderá todas nuestras preguntas.

1.2.2. Justificación Metodológica

Asimismo, el presente estudio se utilizará como fuente de consulta, por tratarse de un instrumento de nivel teórico y basado en la labor empírica, el mismo que permitirá dar a conocer la realidad concreta de la organización, en cierto periodo, respecto al tema de investigación: la situación de la rotación de personal, a partir de ello se podrá establecer una futura línea de investigación que permitirá comparar los comportamientos de la organización en diferentes periodos.

Para lograr los objetivos del estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como entrevistas y revisión de material histórico de la empresa. Con ello se podrá dar respuesta a nuestras dudas.

1.3. Delimitación del proyecto

1.3.1. Teórica

El tema principal que origina la presente investigación es conocer la situación de la rotación de personal.

1.3.2. Temporal

El estudio se realiza sobre el periodo transcurrido entre el mes de Enero a Diciembre del 2017.

1.3.3. Espacial

La presente investigación se realiza en las instalaciones de la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. ubicada en la Urb. Villa Marina en el Distrito de Chorrillos, ciudad de Lima.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la situación de la rotación de personal en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C en el periodo 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C en el periodo 2017?

¿Cuál es la situación de la rotación de personal renuncia voluntaria en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C en el periodo 2017?

¿Cuál es la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C en el periodo 2017?

¿Cuál es la situación de la rotación de personal por despido en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C en el periodo 2017?

¿Cuál es la situación de la rotación de personal por proceso de selección en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C en el periodo 2017?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Describir la situación de la rotación de personal en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. durante el periodo 2017.

1.5.2. Objetivos Específicos

Describir la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. en el periodo 2017.

Describir la situación de la rotación de personal por renuncia voluntaria en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. en el periodo 2017.

Describir la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. en el periodo 2017.

Describir la situación de la rotación de personal por despido en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. en el periodo 2017.

Describir la situación de la rotación de personal por proceso de selección en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. en el periodo 2017.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron durante la elaboración de la presente investigación se encuentran relacionadas con la disponibilidad de información, ya que en su mayoría los datos y documentación necesaria no cuenta con un registro físico y completo, por el contrario se encontraban en información obtenida vivencialmente y si se tienen documentos se encuentran

desordenados, lo que involucro que la inversión en tiempo para la búsqueda sea bastante larga, asimismo hubieron ciertos inconvenientes respecto al tiempo proporcionado por parte del gerente, supervisores de la empresa y ex colaboradores para contar con su apreciación sobre los acontecimientos vinculados a la salida de personal, esto debido a que por sus diferentes actividades en campo y cierto grado de desinterés en el tema provoco que las reuniones para levantar información sean resumidas, en cortos lapsos de tiempo y sin ser tomadas con la importancia adecuada.

Cabe mencionar que, como orden directa de la gerencia, se me solicitó que la información obtenida sea utilizada de manera cuidadosa y con suma confidencialidad, recolectando la mayor parte de la información estando dentro de las instalaciones y no se permitió trasladar los documentos que se puedan tener.

La investigación realizada cuenta con una sola variable y no posee hipótesis, la cual se sustenta:

Según Rodríguez y otros, en su libro Metodología de la investigación cualitativa (1996, p.72), citado por Tomás Austin Milán (2008), menciona “En una buena parte las investigaciones etnográficas, el investigador parte sin hipótesis específicas previas y sin categorías pre-establecidas para registrar o clasificar las observaciones”, es decir, es perfectamente lícito no usar hipótesis para realizar una investigación cualitativa.

De acuerdo a Fabio Sánchez de la Universidad Andina de Cuzco, menciona que, respecto del uso de hipótesis, no necesariamente en todas las investigaciones científicas se debe proponer la formulación de la misma, esto debido a que en ciertas situaciones existe inadecuación con su fundamento

fenomenológico, es decir, depende de lo que se espere conseguir en la investigación de acuerdo a la opinión de sus participantes. En el presente estudio se busca recopilar información para responder preguntas específicas (Sánchez, 2019).

Roberto Fernández, en el libro Metodología de la Investigación, coincide con que el uso de hipótesis está supeditado del alcance inicial del estudio, por ejemplo, existen investigaciones donde el planteamiento indica que se espera pronosticar una cifra o hecho (para el cual se necesitaría el planteamiento de una hipótesis), mientras que en otros casos se desea iniciar la exploración de datos e información para futuros estudios, en esta última situación no es necesario el planteamiento de una hipótesis (Fernández, 2014, p. 104).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

La problemática que origina la rotación de personal ha acompañado a las empresas durante años, por esta razón el área de recursos humanos y quienes la componen han planteado diferentes escenarios y alternativas de solución de acuerdo a su realidad, a continuación algunos estudios realizados en el pasado abordando el tema:

En el 2016 se realizó una investigación para detectar los factores que originan la rotación de personal en el área de ventas de la Financiera Crediscotia de Trujillo, al indagar entre los funcionarios principales de la institución se detectó que la empresa venía siendo afectada por diversos problemas, entre ellos la fidelización del cliente, gestión de procesos, rotación de personal en el área de ventas y la demora en la atención al cliente, por lo cual el investigador opto por analizar y dar a conocer la realidad sobre el porqué el personal de ventas se retiraba continuamente. Para la evaluación se tuvo como variable principal la rotación de personal y fue medida a partir de una

entrevista validada por expertos, durante el análisis a nivel teórico el autor identificó que los principales factores que origina la rotación de personal son:

La estructura del ambiente de trabajo, el salario y capacitaciones, así como el trato que se recibe a nivel laboral, estudios y una mejores oportunidades de empleo, cabe mencionar que el investigador detecto después de la evaluación, que ciertos beneficios, considerados obligatorios por ley, y que sin embargo no eran percibidos por el personal de ventas, no afectaron su desempeño y menos influyeron al momento de tomar la decisión de renunciar. Al término de la investigación se reconoció que el salario fue el motivo principal por el que se presenta la salida de colaboradores y esto debido a que su remuneración es originada por las comisiones, lo que de acuerdo a los trabajadores no compensa la labor realizada, así mismo una gran proporción consideró que las capacitaciones y el ambiente de trabajo son insuficiente e inadecuados respectivamente (Reyes, 2016, pp.16-92).

Lazo et al (2016) en su investigación, evalúan las causas y efectos de la rotación de personal de directivos respecto al logro de determinados objetivos proyectados en tres gobiernos locales de Lima Metropolitana, además de proponer una política de conservación del talento humano considerada un factor conducente al mejoramiento de la gestión municipal. Al realizar el estudio detectaron que la rotación de personal repercute en el cumplimiento e incumplimiento de las metas planteadas por los gobiernos locales. Así mismo, se reconoció que la rotación de personal comparando los tres gobiernos tiene un comportamiento distinto, durante su investigación encontraron que las características del personal de cada municipio presenta un patrón distintivo respecto a nivel económico, educativo y profesional, lo que podría dar a

entender que estos aspectos pueden ser considerados como una referencia para detectar cual es el perfil exitoso y cual no lo es. Por otro lado, según la percepción de los especialistas, la rotación influye directamente en la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de objetivos, “a menores índices de permanencia en el tiempo, menor posibilidad de mejora continua”. La mejora continua y la búsqueda de un puesto de mayor jerarquía, son factores comunes en la rotación de personal directivo, aunque en los escenarios evaluados se vio que si bien, las remuneraciones ofrecidas al personal son bastante bajas y crean desinterés por parte de los colaboradores, estas son asignadas teniendo en consideración que el perfil que buscan es poco calificado. Finalmente en el sector evaluado, se detecta una causa común, el que es el despido, pero que es generado no por calificación de acuerdo al rendimiento, sino más bien, obedece a razones vinculadas con factores políticos (pp. 1-121).

En México según informe al primer trimestre del 2018 presentaba en la mayoría de las empresas una tasa de rotación que era inferior al 5% según un estudio de tendencias de sueldos y empleo del 2018, al segundo trimestre dicha cifra aumento a un 9%, señalando que el sueldo es la primera razón porque un trabajador abandona su puesto laboral representado con el 27% de los trabajadores que dejaron su puesto de trabajo, y la segunda porque no hay oportunidades de crecimiento profesional con un 21.7%, concluyendo que la elevada rotación de personal dentro de las empresas genera costos económicos y fuga de conocimiento sobre el negocio de la empresa (Ramírez, 2018).

Es necesario comprender que la evaluación de la rotación de personal es de suma importancia, ya que sus efectos se ven directamente relacionados

con la productividad y en la satisfacción del trabajador en el puesto de trabajo. Son muchos los factores que pueden afectar la antigüedad en el empleo de los trabajadores, entre ellos podemos encontrar el ciclo económico, la estructura socio-demográfica de la población, las características del puesto de trabajo y otros factores institucionales o culturales. Los resultados de la investigación de Gualaisi y Oliveri (2014), resalta un principal indicador: en América Latina la antigüedad del empleo es de 7,6 años considerando 14 países (Gualaisi, M. y Oliveri, M.L., 2016, p. 3)

Moreno y Lemus (2017) concluyen en su investigación: que la alta rotación de personal es un tema alarmante para las organizaciones debido al impacto que tienen en la productividad y eficiencia de sus procesos, determinando en su investigación que la principal causa de rotación de personal es el pago impuntual de los salarios, junto con el no pago de prestaciones sociales, motivos que provocan la insatisfacción laboral por parte de los colaboradores; en segundo lugar, tuvieron como motivo de rotación la actitud y trato de los jefes o directivos, la cual generaba que las relaciones laborales no sean las más adecuadas y por consiguiente se tornen complicadas y exista un mal ambiente laboral (pp.34-35).

Finalmente en la investigación Plan de Mejora de la Gestión de la Rotación de personal y Siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera, se encontró que la rotación de la organización (15%) prácticamente doblaba el porcentaje promedio de rotación dentro del rubro (5% a 7%) afectando la operatividad, el destino constante de recursos económicos a la búsqueda de personal y se interrumpen los procesos productivos, todo esto impacta la rentabilidad del negocio. Asimismo, durante su investigación

se detectó características que guardaban en común los colaboradores que ocasionaron la rotación, el rango de edad de 31 a 35 años, el 40% tenía menos de 1 año trabajando en la empresa y las unidades donde se presentó mayor rotación estaban ubicadas en Junín y Cerro de Pasco. Tras la aplicación de cálculos se determinó que la rotación tiene un costo para la compañía tres veces el salario de un trabajador y dentro de los principales motivos de cese están problemas de bajo rendimiento, problemas familiares y otra oferta laboral (Otero y Torres, 2016, pp. 1-36).

En la tesis “Factores Higiénicos de la Satisfacción Laboral y su Relación en la Intención de Rotación de Personal en una Empresa Dedicada a la Administración de Condominios, 2019” indica que existe una alta relación entre los factores ligados a la satisfacción y la intención de rotación del personal en una empresa dedicada a la administración de condominios. De acuerdo a los resultados que presentan los autores, indican que hay relación entre las dos variables, confirmando la teoría de Herzberg que señala que cuando los factores higiénicos son monitoreados y se les hace seguimiento, pueden generar motivación en el personal y aumentar su compromiso con la empresa, lo cual conlleva a una reducción en la rotación de personal y también una disminución en cuanto a los costos de reclutamiento y selección para la compañía. Por otro lado, cuando se trata del salario, llegan a la conclusión de que este factor es sumamente importante y que puede influir en la decisión de rotación, ya que un alto porcentaje del personal que evalúan considera que tiene un salario equitativo, acorde al mercado y por esta razón se mantienen en el puesto. Sin embargo, los beneficios sociales no son atendidos por el empleador en su totalidad, ya que se acogen al régimen Microempresa y esto

involucra que no otorguen beneficios como: CTS, Gratificaciones, Asignación familiar, entre otros. Sobre las condiciones laborales, encuentran una relación moderada entre esta dimensión y la intención de rotación de personal. Por lo tanto, se puede inferir que las condiciones laborales no son amigables para los colaboradores, Finalmente, consideran una tercera dimensión, que viene a ser la supervisión de los jefes en la que se encuentra una alta relación, es decir, que los colaboradores sienten mayores deseos de continuar en la empresa cuando tienen una buena relación con sus superiores y éstos se preocupan por su bienestar y crecimiento (Jimenez et al, 2020, pp.55-56).

Tras la investigación de Thania Cayo en una empresa de servicios de limpieza, llega a la conclusión de que los costos de rotación de personal se pueden ver en la pérdida de productividad por lo mismo que resulta complicado conseguir personal que se adapte y que permanezca de inmediato dentro de las actividades de la empresa. Por otro lado, después de haber efectuado un proceso de convocatoria, la empresa se ve en la obligación de realizar nuevamente un segundo proceso en el corto plazo por la reposición del personal renunciante (el cual tuvo poco tiempo de permanencia y significa una primera pérdida económica) .

La capacitación es otro factor importante al cual se le debe poner énfasis, debido a que no fomenta el acceso de información a los nuevos trabajadores respecto al desarrollo de sus funciones. Así mismo, significa otra pérdida, ya que la inversión realizada en capacitar en temas generales al personal nuevo, que termina retirándose en el corto plazo, se traduce en una inversión perdida.

Otro problema principal, son los costos generados por la desvinculación de un momento a otro, usualmente esta resulta por la falta de motivación del

personal o inconformidad del mismo sobre lo que percibe dentro de su puesto, este termina comprometiéndose menos con la producción, renuncia sin aviso previo o busca que lo despidan por incumplir sus labores. El proceso de desvinculación provoca costos de liquidación y de procesos dentro del puesto no cubiertos. También encuentran ineficiencia y fallas en el proceso de selección, siendo el área de recursos humanos la que no comunica de manera eficaz a los postulantes las funciones que se le pedirán desempeñar y las políticas que deben acatar al formar parte de la empresa (Cayo, 2019, pp.71).

Antecedentes parte del rubro:

La necesidad de contar con servicios vinculados con la limpieza en empresas se ha aumentado y se ha consolidado, ya que las empresas a nivel hospitalario, industrial, administrativo (oficina) y educativo, se han visto en la necesidad de reducir carga laboral y otros costos fijos para el mantenimiento. De acuerdo al gerente comercial de la empresa SILSA las empresas en el rubro se multiplicaron y se ven en la necesidad de brindar servicios cada vez más especializados en cuanto a personal, productos y tecnología. Una empresa formal de limpieza se encuentra en la categoría de intermediación laboral y debe contar con personal capacitado, además de la autorización para el saneamiento ambiental.

La importancia de que los trabajadores convivan en un ambiente laboral higiénico y libre de enfermedades infectocontagiosas también significa reducción de costos para los empleadores. De acuerdo al portal de la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2017), indica que más del 85% de los trabajadores de empresas pequeñas, del sector no estructurado, el sector agrícola y los migrantes de todo el mundo no tienen ningún tipo de cobertura

de salud ocupacional. Las iniciativas saludables en el ambiente laboral pueden reducir el ausentismo de los empleados por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%.

En el Perú, se han realizado diferentes investigaciones, entre ellas tenemos aquella que realiza Thania Cayo (2019) donde se evalúa la rotación de personal en una empresa de servicios de limpieza. El problema de la rotación es cuando empieza a darse de forma constante, la salida de un empleado puede provocar un gasto de hasta 12 veces el sueldo que se le pagaba. El autor menciona que los costos del retiro de personal están asociados a los pagos de beneficios, inversión de tiempo para llevar a cabo el proceso de desvinculación y pérdida en cuanto a las actividades que se dejan de realizar. Así mismo, encuentra fallas en el proceso de selección los mismos que influyen en los costos de contratación de personal. Para ser preciso, el área de recursos humanos no comunica de manera eficaz a los postulantes cada una de las funciones que se desempeñarán y las políticas que debe acatar el personal que va a formar parte de la empresa, como resultado el proceso no tiene resultados satisfactorios.

2.2. Bases Teóricas

Orígenes de la Rotación de Personal en la Administración

Cuando se habla de empresa y pensamos en todos aquellos aspectos que la componen consideramos procedimientos, producto, clientes, situaciones en donde se dan transacciones, ofertantes, competencia, entre otros, pero en todos los casos interviene un factor común: las PERSONAS. La interacción entre personas y organizaciones, generan todo lo que compone una empresa, es ahí donde surge la necesidad de contar con un área especializada que se

encargue justamente de la Administración de las personas, es decir, el área de Administración de Recursos Humanos, es decir se encarga de velar por el correcto funcionamiento de procesos relacionados con el talento humano.

En innumerables oportunidades el área de Administración de Recursos Humanos es responsable de aminorar costos y por consiguiente generar mayor ganancia a las empresas, esto lo logra omitiendo ciertos pagos al personal, en cuanto a su remuneración y/o beneficios, o reduciendo algunos procedimientos, lo que en la mayoría de organizaciones es considerado una situación beneficiosa, pero que en el mediano o largo plazo se convierte en una acción perjudicial por los efectos que puede tener en los colaboradores.

El área de Administración de Personal está compuesta por diferentes subsistemas, uno de ellos es el Subsistema de Provisión de Recursos Humanos, que como su nombre lo indica, es responsable de provisionar, es decir, suministrar personas a la organización. Dentro de este subsistema podemos encontrar uno de los procesos más importantes para el área de ARH, el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, donde básicamente se realiza la captación y selección de personal idóneo a través de diferentes medios, pero, así como ingresa personal a la organización, también existen salidas como: renuncias, abandonos de trabajo y despidos, es aquí donde surge el interés y preocupación del área de ARH por detectar los factores involucrados en estas salidas y se utiliza el indicador que mide la Rotación de Personal.

Cálculo de la Rotación de Personal

El cálculo del índice de rotación de personal, toma en cuenta la cantidad de ingresos (admisiones), salidas y cantidad de personal al inicio y final de un periodo.

Para esto, Chiavenato presenta la siguiente ecuación:

Figura 1

Indicador de Rotación de Personal.

$$\frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{PE}$$

Nota: La figura muestra la fórmula del índice de Rotación de Personal. Adaptado *Administración de Recursos Humanos* (p.191), por Idalberto Chiavenato, 2001, McGrawHillEducation.

Donde:

A = Admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas)

D = Desvinculación de personal (por iniciativa de la empresa o decisión de los colaboradores)

PE = Promedio efectivo del periodo considerado. Puede ser obtenido sumando la cantidad de colaboradores al inicio del periodo más los colaboradores al final, el resultado dividido entre dos (Chiavenato, 2001, pp. 176-191).

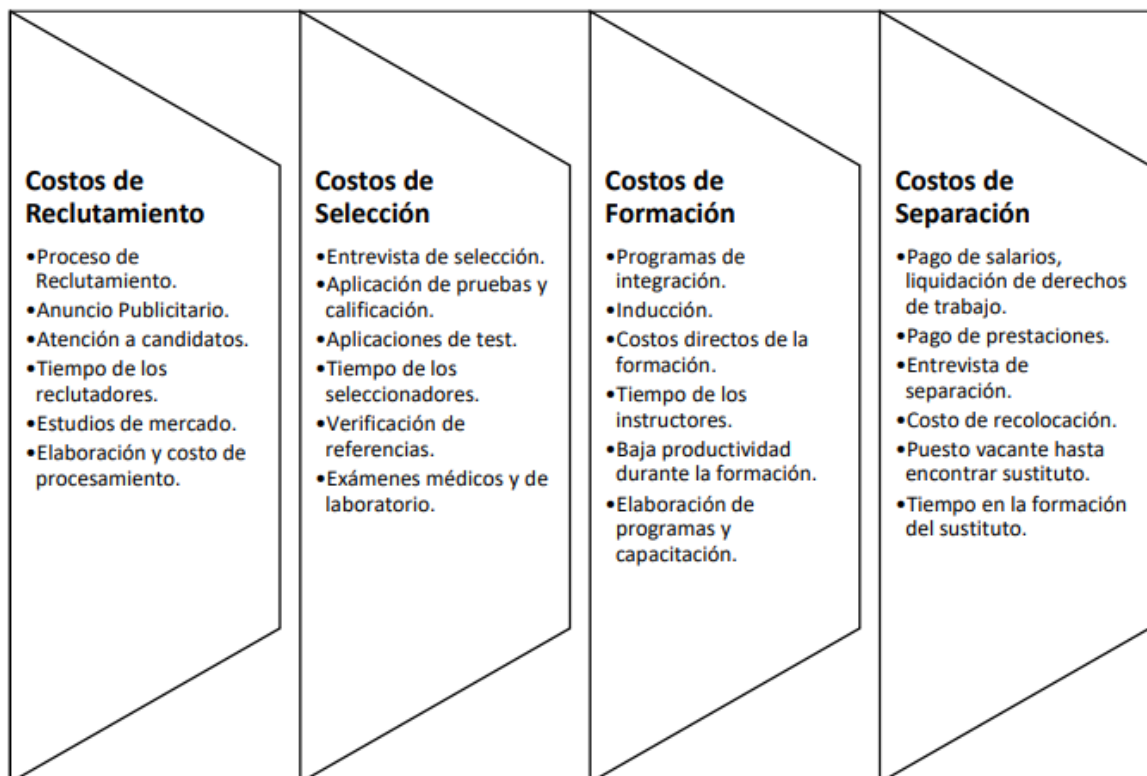
El costo de la rotación de personal:

El costo de la Rotación de Personal es alto ya que comprende no solo los gastos de reclutamiento y selección, sino también los que se originan de la apertura de registros en los sistemas, el crear una nueva cuenta en la nómina,

la capacitación, la inscripción del empleado a distintas instituciones de seguridad social y fiscales, hasta en algunos casos el suministro de equipos especiales como equipo de cómputo, uniformes o herramientas calibradas para especificaciones individuales. Cuando el departamento de Recursos Humanos o Talento Humano contribuye al logro de objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva tiende a aumentar, lo que favorece a la organización entre otros aspectos, porque disminuye la rotación de personal (Werther y Davis, 2008, p. 228).

Figura 2

Costos involucrados en la contratación y separación de personal.



Nota: Adaptado de “Gestión del Talento Humano”, p. 45, por Vallejo L.M. 2016, Ecuador: La Caracola Editores.

Tipos de Rotación de Personal:

Para Luz Vallejo en su libro Gestión del Talento Humano, existen dos tipos de separación (cuando una persona deja de ser parte de una organización):

Separación por iniciativa del empleado: es aquel que se presenta cuando el empleado decide por temas personales o profesionales, terminar el vínculo de trabajo con el empleador, dependiendo de la percepción que este trabajador tenga respecto al trabajo que está abandonando.

Separación por iniciativa de la organización: se da cuando la organización decide separar a empleados para sustituirlos con otros más adecuados sobre la base de sus necesidades, puede presentarse esta situación para corregir problemas de selección inadecuada o por reducir la fuerza de trabajo (Vallejo, 2016, pp.45-46)

Por otro lado, según la opinión de Ibáñez, existen dos formas de rotar al personal dentro de la organización:

Rotación Interna: Se implementa mediante el programa de rotación entre los trabajadores de la empresa. Este tipo de rotación puede darse en el mismo nivel jerárquico o en el mismo cargo.

Rotación Externa: Se da cuando la empresa tiene necesidad de rotar su personal con personal de fuera (Ibáñez, 2011, p. 182).

Causas comunes que generan Rotación de Personal

La rotación laboral voluntaria se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con el empleador. Esta decisión puede surgir porque el empleado encontró un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o desee tener más tiempo para su familia o para su propio ocio. Asimismo, la decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, debido a las malas condiciones laborales, a un salario bajo, a que recibe escasos beneficios o porque tiene una mala relación con un superior. En la mayoría de los casos, la decisión de irse es una

combinación de tener alternativas atractivas y de no estar satisfecho con ciertas facetas del actual puesto de trabajo.

Las rupturas laborales voluntarias inevitables se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo. (Taylor, 1999) (Fernández y otros, 2006, p. 66).

De la misma manera, en una investigación de la Universidad Orbeta de Catalunya, hacen mención a los estudios realizados por Hom, Lee y Shaw, los cuales indican que el área de selección puede y debe aplicar procedimientos validados, para identificar posibles candidatos propensos a abandonar la empresa. Así mismo, es importante que las empresas enfoquen su atención de manera especial a las actividades de integración del personal, ya que la mayoría de rotaciones voluntarias ocurren cuando los nuevos empleados afrontan dificultades para ajustarse a su nuevo puesto de trabajo (Hom et al, 2017) (Marín, 2019, p.12).

Revisando investigaciones respecto a las causas que motivan la salida de personal en organizaciones, se encontró el planteamiento de Reyes (2007), en donde menciona que la rotación de personal es el indicio de alguna situación indeseable para los trabajadores, en la mayor parte de casos se puede notar que la razón más frecuente son los salarios y sueldos inadecuados, pero puede ser por otras razones también. Reyes propone las siguientes causas:

Por enfermedad: hablamos de enfermedades comunes de carácter infeccioso contraídas en ambientes ajenos al trabajo, para ser más precisa

infecciones respiratorias y estomacales que originaron que el trabajador deje de asistir y opte por tratarse con un médico, reposar hasta que pueda sentirse mejor, no teniendo un tiempo definido para reincorporarse a su labor y terminando el vínculo laboral que se tenía con Clean Economical. También se tienen dos casos de enfermedad ocupacional, uno corresponde al problema relacionado con un agente físico el que provocó la caída de un trabajador dentro de las instalaciones del cliente, no fue una situación que se agravó, pero el trabajador opto por continuar con el cuidado de su salud. El segundo caso de una trabajadora que contrajo una enfermedad a la piel por el uso de químicos de limpieza y tratamiento de desperdicios, lo cual la obligó a seguir un tratamiento para mantener el cuidado de su piel y no volver a tener contacto con químicos fuertes como los que se usan en la empresa.

Por renuncia del trabajador: que generalmente se da por búsqueda de mejores salarios, trato inadecuado por algún jefe, falta de comunicación, ausencia de progreso o ascenso, trabajo no satisfactorio o condiciones ambientales inadecuadas.

Por despido: cuando la empresa decide prescindir de los servicios de un colaborador y dar por terminado el contrato.

Por mala selección y acomodación: cuando la selección del personal se ha hecho inadecuadamente.

Por inestabilidad natural: donde por razones psicológicas, sociológicas o de educación no adquieren estabilidad en una organización (pp.164-166).

Para reforzar las causas planteadas por Reyes, presento a continuación las razones expuestas en la tesis "Disminución de la rotación de personal usando

diseño de experimentos”, donde se reúne la opinión de diferentes autores respecto a lo que busca el trabajador:

Uno de los factores organizacionales que tradicionalmente ha presentado mayor influencia sobre la rotación de personal tienen que ver con las condiciones de remuneración y promoción que ofrecen las organizaciones a sus empleados (Bilau et al., 2015).

El grado y calidad de la comunicación existente al interior de las compañías. Los trabajadores suelen decidirse a dejar una empresa cuando sienten que no existe un canal fuerte y sólido que les permita expresar a los directivos o jefes, sus puntos de vista u opiniones en torno a un determinado tema (Management Journal, 2014).

Recibir un trato justo (Radzi et al., 2009).

Contar con buenas políticas de contratación, promoción y entrenamiento (Jins & Radhakrishnan, 2012).

Estudios recientes encontraron ciertos rasgos de personalidad que tienen mayor influencia para que las personas tomen la decisión de abandonar una institución. Al respecto, se determinaron cuatro dimensiones de personalidad que según los autores, influyen positivamente en la decisión de cambiar de organización: extroversión, amabilidad, responsabilidad y apertura (Mayende & Musenze, 2014).

Bilau et al. (2015) midió el impacto de la rotación sobre las pequeñas y medianas firmas constructoras y encontró que los niveles de rotación aumentan considerablemente cuando los empleados manifiestan sufrir de estrés laboral.

Uno de los conflictos comunes es aquel que existe entre el trabajo y la familia, si bien son aspectos de la vida de la persona distintos entre sí, influyen recíprocamente, es decir los eventos que ocurren en uno de ellos sea positivo o negativo, afectan al otro. En el caso de existir diferencias entre las demandas laborales y familiares, habrá presión en el empleado lo que desencadenará un conflicto bidireccional para él. Generalmente el trabajador mostrará diferentes malestares como ansiedad, estrés o insatisfacción laboral y la empresa se puede ver afectada por el ausentismo continuo y hasta la salida del trabajador al optar por la tranquilidad familiar sobre la estabilidad laboral (Andrade y Landero, 2015).

Según la investigación de Zimmerman (2006), el ser humano fue variando en cuanto a los aspectos que considera o evalúa antes de decidirse por dejar un empleo. En los primeros estudios de la rotación de personal, se mencionaba que las intenciones de búsqueda de trabajo y renuncia son la consecuencia de la evaluación comparativa que hace la persona sobre su trabajo y otra alternativa de empleo. En un segundo modelo, indica que existen otros factores que contribuyen a la decisión de salir de la empresa, tales como satisfacción con los beneficios obtenidos del puesto actual, las expectativas en cuanto al desarrollo profesional y consideraciones familiares.

El tercer modelo indica que independientemente del nivel de la satisfacción, la probabilidad de deserción laboral disminuye en caso existan pocas oportunidades de empleo y viceversa. Un último modelo nos dice que las características individuales como la ocupación, educación, edad, responsabilidades familiares, nivel de ingresos familiares, ética de trabajo, experiencia laboral y personalidad, determinan en parte las expectativas de la

persona sobre el trabajo las mismas que al no ser satisfechas de acuerdo a su percepción pueden fomentar duda en el empleo y una posible salida. Así mismo, plantea cuatro factores que pueden influir o dar indicios de las futuras decisiones del empleado, como:

El Apoyo organizacional, que básicamente es la valoración y preocupación por lo que realiza el trabajador, el reconocimiento y recompensa por lo que hace. Según la teoría de intercambio social, se sabe que los individuos se ven obligados a responder positivamente a un trato favorable proveniente de otra persona o de la organización.

El compromiso organizacional, donde se ve que la persona puede sentir diferentes tipos de compromiso que tienen que ver con el apego emocional, la obligación sentida hacia la organización y los costos que involucran para la persona y la empresa el renunciar.

Búsqueda de empleo que es la averiguación consciente de otras alternativas de trabajo, con el objetivo de hacer comparaciones y terminar en un cambio de empleo. Una persona insatisfecha, se encontrará en búsqueda constante y esta situación será un predictor importante de la intención de permanencia.

Intención de permanencia, este constructo dice que de acuerdo a la postura de la persona él con anticipación puede plantearse la posibilidad de dejar en un futuro próximo la organización por razones distintas. Las intenciones conductuales constituyen el determinante inmediato del comportamiento, sin embargo, si se analiza este factor con premura puede que no necesariamente termine en una renuncia.

Según un artículo de la Escuela de negocios EAE Business School (2017), mencionan que la rotación de personal es una alternativa para dinamizar la fuerza productiva de las empresas y evitar que las técnicas, formas de trabajo y procedimientos organizacionales puedan ser innovadas. El contar con personal nuevo permite prescindir de los servicios de aquellos que no aportan a la organización, así como la llegada de talentos con nuevas ideas.

En ciertas situaciones, también la rotación de personal puede ser positivo a nivel económico, ya que el trabajador de reemplazo no necesariamente va a tener las mismas prestaciones económicas, que aquel que deja la compañía. Esto se da, porque de acuerdo a la empresa, conforme transcurre el tiempo, los empleados pueden recibir mejores prestaciones, justamente por su tiempo antigüedad.

La Rotación de Personal en las MYPES

En el volumen de 5 de la revista de ciencias empresariales de la USMP (2014), donde se realiza una investigación sobre los factores que afectan la efectividad en los procesos de compensaciones y administración de personal en la MYPE, muestran que las MYPES vienen siendo un centro de atención de números trabajos, principalmente por su gran capacidad de generación de empleo, sin embargo no se profundiza en la gestión que se realiza dentro de ellas, carecen de un método organizado y se puede decir que un 51% tiene signos de improvisación. Revisando específicamente, los procesos que se involucran dentro del área de administración de personal, se aprecia que las MYPES no cuentan con una clara planificación y reflexión acerca de la importancia estratégica que tienen las personas, la inversión en contratación, formación y desarrollo de las mismas.

Existe un 16% de problemas en cuanto a la rotación de personal que enfrentan las MYPES. Tras la evaluación que realizan, se encuentra que el 72% de MYPES entrevistadas ubican al personal nuevo en un “periodo de prueba mínimo” con el fin de validar que se pueda adaptar al puesto.

Evitando así el pago de registros y otros beneficios que involucra en ingresar bajo la norma al trabajador, esto solo es temporal ya que al corto plazo debe ponerse a derecho para evitar multas u observaciones por entes que defienden los derechos del empleado. Este procedimiento es aplicado debido al alto índice de rotación de personal que presentan, sobre todo con el personal operario, ya que en muchas de estas empresas se contrata personal por temporada o según la necesidad del mercado y la demanda de esta mano de obra puede ser intermitente. Así mismo, dada las condiciones limitantes al ser negocios que se inician, tienen poco tiempo en el mercado o cuentan con recursos ajustados, dejan de utilizar herramientas estratégicas como los indicadores de gestión, no teniendo manera de poder medir en el tiempo factores importantes como la rotación de personal y por consiguiente no tomando acciones que puedan corregir o mejorar estos resultados.

Una de sus conclusiones indica que tanto la motivación, como la satisfacción laboral influyen significativamente y tienen un alto impacto en el desarrollo de un clima laboral satisfactorio en base a una Gestión del Capital Humano eficiente, para los trabajadores de las MYPES exportadoras y en su desarrollo como empresa. Esto indica que los dueños de establecimientos de estas organizaciones deberían poner énfasis en los puntos antes mencionados, con carácter de urgencia, luego deberán evaluar implementar las demás variables en base a sus disposiciones a la mejora continua, recursos

y esfuerzos requeridos para desarrollarse aún más como MYPE exportadora (Valenzuela & Morón, 2019).

Aspectos legales a nivel laboral

Marco legal de las MYPE;

Según la plataforma digital única del estado peruano, en el boletín N°85 (2019), brinda información actualizada respecto a las MYPES en el Perú. Como ya es de conocimiento, en el país las mayores generadoras de empleo son las MYPES, lamentablemente de igual manera, en este tipo de negocios es donde vemos la mayor concentración de la informalidad laboral.

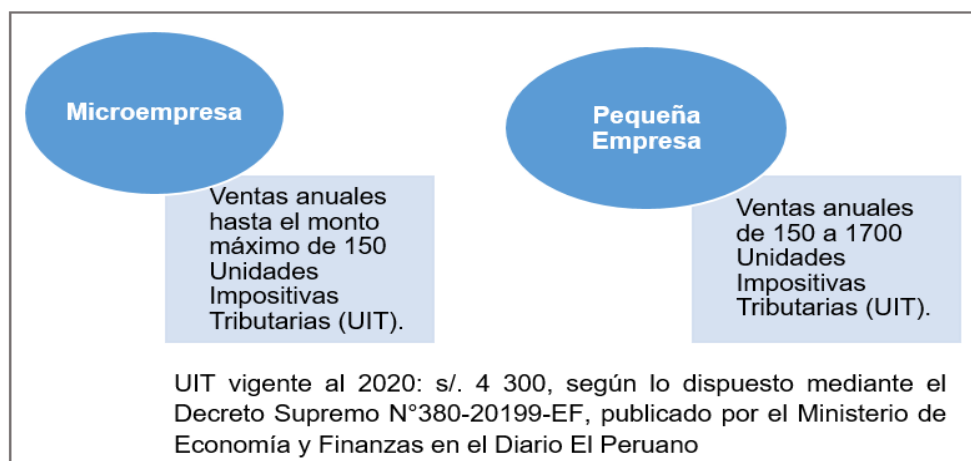
Los principales datos legales que presenta:

Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, cuya vigencia ha sido prorrogada durante 3 años en virtud de la Ley N.° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial), recoge el concepto de Micro y Pequeña Empresa.

Figura 3

Régimen Laboral especial de la Micro y Pequeña Empresa.



Nota: Elaboración de la autor. Adaptado de Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, por Plataforma digital única del estado peruano, 2019 (2019).

Dentro de este tipo de negocio, el personal se encuentra regulado bajo normas similares al régimen común, a diferencia de:

Gozan, como mínimo, de 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

Respecto a la indemnización por despido injustificado para los trabajadores de la microempresa, corresponde 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Respecto a la indemnización por despido injustificado para los trabajadores de la pequeña empresa, corresponde 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias. De igual forma, las fracciones de año se abonan por dozavos.

Los conductores y trabajadores de las microempresas deben ser afiliados, como mínimo al SIS, el cual cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos.

Los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados regulares obligatorios de EsSalud.

Los trabajadores de la microempresa no reciben pago de CTS y gratificación (en este último caso, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado después de haber inscrito a la empresa en el Remype).

Para los trabajadores de la pequeña empresa, recibirán el pago de una gratificación equivalente a la mitad de una remuneración, en cuanto a la CTS se aplica la misma condición (esto siempre que el trabajador haya sido contratado después de haber inscrito a la empresa en el Remype).

En los enunciados se habla de la inscripción en REMYPE, el cual es un registro en donde todas las empresas que deseen pertenecer al Régimen laboral especial de las MYPE deben registrarse. Esta inscripción permitirá acreditar a la empresa como micro o pequeña empresa y por consiguiente acogerse a los beneficios que este involucra (Vargas, 2019).

Contratos en el Perú:

De acuerdo a la ley vigente, existen una serie de mecanismos de contratación actual, los mismos que consideran su división en base al tiempo de duración del vínculo laboral, nivel de responsabilidad y dirección del empleador respecto al trabajador, teniendo la siguiente clasificación:

Mecanismos de contratación directa:

A plazo fijo.

A plazo indefinido

A tiempo parcial.

Mecanismos de contratación Indirecta

Intermediación laboral

Tercerización de servicios

Encargo integral a un tercero de actividad complementaria

Mecanismos de contratación no laboral

Modalidades Formativas

Contratación Civil

Tipos:

Contrato a plazo fijo o temporal: puede aplicar para necesidades de servicio de actividades principales y temporales de una organización. Este tipo contrato debe responder a la causa que acredite la temporalidad del servicio y además, debe cumplir la formalidad siendo necesario la generación de tres ejemplares que detallen la duración, condiciones de la relación laboral y las causas de la contratación.

Según la legislación laboral vigente, se pueden subdividir en 9 tipos de contratos de trabajo temporales:

Son contratos de naturaleza temporal:

El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

El contrato por necesidades del mercado: incremento originado por el aumento de la demanda, generalmente por temas coyunturales.

El contrato por reconversión empresarial: sustitución, ampliación o modificación de actividades empresariales.

Son contratos de naturaleza accidental:

El contrato ocasional: necesidades transitorias, ajenas a la actividad principal.

El contrato de suplencia: sustitución de un trabajador estable.

El contrato de emergencia: se da por caso fortuito o fuerza mayor.

Son contratos de obra o servicio:

El contrato específico: la duración y motivo que lo origina está previamente determinado.

El contrato intermitente: la ejecución de estas actividades se da con carácter obligatorio en la organización, sin embargo, se presenta de manera discontinua, en fechas no precisamente pre-establecidas.

El contrato de temporada

Los contratos temporales pueden tener una duración máxima de 5 años, excepto:

Por inicio o incremento de Actividad, duración máxima de 3 años.

Por reconversión empresarial, duración máxima de 2 años.

Contrato ocasional, duración máxima de 6 meses en un año.

Contrato plazo indeterminado o de duración indefinida: en este caso, tal y como su nombre lo da a entender, no posee una fecha fin, así mismo pueden atender necesidades de servicio para actividades principales y permanentes.

Debido a que no tiene caducidad, no es necesario contar con la formalidad de usar un contrato físico, es decir puede celebrarse de forma verbal. Debería considerarse la aplicación de un contrato físico, cuando los deberes o derechos tanto del trabajador como del empleador, sean especiales (Cornejo, 2011, p.141).

El abogado laboralista Marco Zegarra (2011) menciona que el contrato a plazo indeterminado debe cumplir con todas las reglas dentro de una contratación, sin embargo su característica principal es que no requiere estar por escrito, puede ser verbal, por lo tanto si un trabajador inicia su relación

laboral sin un contrato de por medio, se presume que dicha contratación es a plazo indeterminado.

Contrato a tiempo parcial: es aquel donde se aplica una jornada laboral menor a la jornada de tiempo completo, la misma que debe ser inferior a las 4 horas diarias de labor. Pueden atender cualquier tipo de necesidad de servicio, principal, complementaria, permanente, temporal o resultado de la combinación de ellas. Respecto a los beneficios que genera este tipo de contrato, no perciben CTS y el descanso vacacional se da en un periodo reducido.

Intermediación laboral: en la intermediación laboral el empleador destaca personal a otra empresa y esta última es la encargada de monitorear al personal, cortando el vínculo tradicional entre la empresa que inicialmente contactó al personal. De acuerdo al marco legal, el personal intermediado no debe superar el 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria. En este caso, la intermediación laboral aplica para actividades complementarias de la empresa usuaria.

Tercerización de servicios: a diferencia de la intermediación laboral, la tercerización de servicios, es un mecanismo de contratación que solo permite atender actividades principales de la empresa usuaria, sin embargo, se debe tener en cuenta que esta forma de contratación le permite a la empresa usuaria concentrarse en sus actividades principales “distintivas”, es decir, aquellas que generan valor a la empresa y la vuelven competitivas.

Encargo integral a un tercero de actividad complementaria: esta forma de contratación permite la tercerización de una actividad complementaria, que si bien, la organización puede optar por la intermediación laboral, la ley decidió

crear un mecanismo de contratación que complemente la ya creada Tercerización.

Convenios de modalidades formativas laborales: básicamente buscan capacitar a personal calificado y no calificado, con la intención de facilitarle la inserción o reinserción al mercado laboral.

Contratación Civil o por locación de servicios: en este tipo de contratación el locador se obliga a cumplir cierto servicio durante un tiempo determinado a cambio de una retribución. Cabe mencionar que, el locador, no está en la obligación de cumplir una jornada laboral o asistir al local del empleador, además de ello para cumplir con su trabajo puede contar con la colaboración de otras personas sin restricción alguna (Cornejo, 2011, pp.141-150).

En el Anexo N°6 se muestra un cuadro resumen de los tipos de contratación que se admite en el Perú actualmente.

Tipos de Indicadores y Dimensiones:

Indicadores

Cese del trabajador por renuncia voluntaria

Es el acto jurídico por el cual un trabajador informa a su empleador de forma libre y voluntaria el haber tomado la decisión de dar por finiquitado o extinguido su contrato laboral por razones netamente personales. (Haro, 2010, como se citó en Montero, 2017).

Cese del trabajador por inestabilidad natural

Un trabajador por razones sociológicas, como: la presión del entorno por tener un empleo diferente a la labor de limpieza por creerlo un trabajo no adecuado, psicológicas (inmadurez, temor a los clientes, etc.) o de educación, no obtienen estabilidad en una empresa, sino que por el contrario presenta

constantemente la necesidad de cambiar de una trabajo a otro y por ello decide cesar en un empleo. (Castillo, 2017, pp. 36).

Cese del trabajador por motivo de despido

Este Cese se da cuando se termina el vínculo laboral, sustentado única y exclusivamente en la decisión voluntaria del empleador. (Blancas, 2013, como se citó en Montañez, 2018)

Ceses por enfermedad

Los ceses por enfermedad hacen referencia a las dolencias, lesiones o enfermedades que provocan la disminución en la productividad y un alto costo social por las incapacidades y el tratamiento que requieren los trabajadores afectados; estas situaciones han demostrado ser causa de la renuncia. (Guendelman, 1999, como se citó en Ocman, 2011)

Ceses por ineficiencia en el proceso de selección

En la tesis de Maestría de Raphael Aguilar (2020) indica que en las instituciones del Estado como en las empresas privadas, la mejora en sus técnicas de selección y reclutamiento de personal permiten un mejor resultado en sus procesos garantizando una alta validez predictiva y por consiguiente la permanencia del personal. De no evaluar este factor, los ceses por ineficiencia en el proceso de selección pueden verse incrementados.

Dimensiones

Rotación de Personal por Renuncia Voluntaria

Se produce cuando se llevan a cabo una serie de renunciaciones en las que los trabajadores deciden por motivos personales o profesionales, finalizar con el vínculo laboral. Esta puede surgir por haber encontrado un empleo mejor, desee cambiar de profesión, más tiempo para su familia o propio ocio. Las

personas en la actualidad consideran importante la conciliación entre el trabajo y la familia, los programas de formación, desarrollo profesional, la actitud de los líderes para con sus subordinados, el clima laboral, reconocimiento, comunicación y salud laboral. Donde consideren encuentren estas condiciones, es donde se sentirán cómodos para laborar, si el empleo actual no lo cumplen, optan por buscar y elegir otra propuesta (Cubillos et al., 2017).

Rotación de Personal por Inestabilidad Natural

Se originan por que el ser humano a lo largo de su vida intenta en la medida de sus posibilidades, buscar un empleo que se ajuste a capacidades y expectativas. Para ello, cierta proporción de la población (en su mayoría joven) está dispuesta a cambiar de trabajo hasta que encuentre “su lugar”, generando rotación en sus inserciones y mayores índices de inestabilidad laboral. Esta inestabilidad puede depender del nivel de educación, el origen social, lazos familiares o factores de asociados a él mismo (Busso et al., 2014).

Rotación de Personal por Despido

También llamado rotación involuntaria, es el despido por un bajo rendimiento laboral, absentismo, violación de la política de trabajo. Ocurre cuando la empresa decide dejar de contar con el trabajo de un empleado, para sustituirlo por otro que se adecue a sus necesidades o para reducir fuerza laboral. Son bajas que generalmente vienen de forma imprevisible y no se encuentran mapeadas por el trabajador (García, 2016).

Rotación de Personal por Enfermedad

Existen casos en donde no se trate precisamente de una incapacidad, en términos legales, pero se dan enfermedades que obligan a los trabajadores a dejar su puesto (Salamanca, 2016). Existen variaciones en el perfil de las

enfermedades debido a que estas se pueden contraer a partir de diferentes fuentes. La causas que originan los males de la salud, han cambiado a lo largo de las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales (Gil-Monte, 2012).

Rotación de Personal por Proceso de Selección

Para Avila et al. (2017) del proceso de reclutamiento y selección depende contratar al personal calificado para cada puesto, que desempeñe su rol y se comprometa con la empresa, de esta manera se evitará que se desvincule en el corto tiempo. Básicamente esta rotación se da cuando la selección de personal se ha hecho inadecuadamente, el empleado o la empresa encuentra razones de descontento para él al momento de comprender que el puesto no se adecúa a las expectativas de cada uno, estas razones motivan la salida de los empleados (Escobedo, 2013).

2.3. Definición de Términos Básicos

Rotación de Personal

Para Idalberto Chiavenato, es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, esto significa que el cambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella (Chiavenato, 2011, p. 189)

José Castillo Aponte, se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución, se expresa en índices mensuales o anuales (Castillo, 2006, p. 68).

Álvarez, la define como la proporción de personas que salen de una organización, descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos), sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo (Álvarez, 2013, p. 51)

Según Robbins (2003) la fluctuación laboral refleja los movimientos de entradas y salidas definitivas de trabajadores en una organización durante un periodo de tiempo (p. 118).

Derecho Laboral

Conjunto de normas que tienen por base en el sector privado, las relaciones de trabajo existentes entre un empleador y uno o más asalariados y que regulan las relaciones individuales (salarios, vacaciones, despidos) y colectivas (sindicatos, representación personal) (Enciclopedia jurídica, s.f.).

Contrato de Trabajo

“Es un acto jurídico que, como lo dispone el artículo 140 de nuestro Código Civil, es una manifestación de voluntad destinada a crear y regular es una manifestación de voluntad destinada a crear y regular una relación jurídica; y que para su validez requiere de agente capaz, de objeto físico y jurídicamente posible, de fin lícito y de la observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad” (Cornejo, 2011, p.140).

Es el acuerdo prestado en forma voluntaria entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración (Obregón, 2011, p.1).

Contrato a tiempo parcial: “(...) que, en oposición al contrato de trabajo a tiempo completo, presenta una jornada de trabajo reducida, es decir, menor a

la jornada habitual u ordinaria establecida en el centro de trabajo o, en su defecto, menor a las 8 horas diarias y 48 semanales (...)" (Cornejo, 2011, 143).

Actividades Principales

Se le denomina actividad principal a aquella que es la razón de ser del negocio, el servicio o producto que brinda la empresa y que sin él no tiene sentido que siga funcionando, normalmente se encuentra detallada en el Estatuto de la empresa (Cornejo, 2011, p.138).

Actividades Complementarias

Son aquellas que resultan accesorias y auxiliares a la actividad principal de una organización, que no se encuentran vinculadas directamente al giro del negocio (Cornejo, 2011, p.139).

MYPE

Es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma societaria (Ley General de Sociedades), dedicada a actividades de extracción, transformación, producción de bienes o prestación de servicios (Vargas, 2019).

Estabilidad Laboral

Es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral, busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley (Toyama y Vinatea, 2016).

Inestabilidad Laboral

Es una estimación con relación a la posible pérdida de trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y otro subjetivo, en el primero se rige básicamente por los contratos que mencionan un plazo determinado, en donde el trabajador tiene conocimiento respecto a la fecha en la terminará su labor, mientras que

de modo subjetivo está relacionado con la percepción que tiene el trabajador sobre su situación laboral, es también entendido como la amenaza de pérdida laboral involuntaria (Leibovich de Figueroa et al, 2008).

Desempeño

La combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Capacitación

La capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevas o actuales habilidades que necesitan para realizar sus labores. (Dessler, 2011, p. 185).

Despido

Es la extinción de una relación laboral entre trabajador y empleador por causas diversas. Puede ser por causas objetivas, disciplinario, colectivo o causas de fuerza mayor. Así mismo, puede ser declarado nulo o improcedente (Enciclopedia jurídica, s.f.).

Renuncia

Se extinguen los derechos y obligaciones resultantes de una relación de trabajo, es un acto esencialmente unilateral y de carácter receptivo, por lo que tendrá eficacia desde el momento en que entra en la esfera de conocimiento de la otra parte (Serkovic, 2016).

Reclutamiento de Personal

El proceso mediante el cual una organización busca candidatos potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo o un perfil previamente elaborado, atrayéndolos en de modo que sea posible la posterior selección de algunos de ellos, haciendo un

contraste entre las exigencias del trabajo y las características de los postulantes; teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos reside en conocer la empresa y sus necesidades (Rico, 2014).

Selección de Personal

Proceso de elección de él o los candidatos idóneos, habiendo realizando previamente una serie de evaluaciones entre los aspirantes, para quienes tienen como objetivo el desempeñar las ocupaciones o cargos según un perfil elaborado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación según el propósito es de carácter aplicado, ya que según Rosa Jiménez (1998, p.14) menciona que los resultados de la investigación aplicada se consideran de utilidad para aplicaciones prácticas.

Pueden contribuir a generar recomendaciones sobre normas, métodos o medidas de prevención.

3.2. Nivel de Investigación

La investigación reúne característica de un estudio descriptivo.

Nuevamente, Rosa Jiménez (1998, p.12) nos afirma que los estudios descriptivos abordan situaciones, casos, hechos, y como su nombre lo menciona, solo busca describir la realidad.

3.3. Método de la Investigación

El método empleado en la presente investigación es científico Universalmente aceptado.

3.4. Variable Interviniente

TABLA 1

Matriz de Operacionalización de la variable del tema la Situación de la Rotación de Personal de Clean Economical.

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍNDICE
<p>Principal: ¿Cuál es la situación de la rotación de personal en la empresa Clean Economical S.A.C en el periodo 2017?</p> <p>Específico: ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa? ¿Cuál es la situación de la rotación de personal renuncia voluntaria en la empresa? ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la empresa? ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por despido en la empresa? ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por proceso de selección en la empresa?</p>	<p>Principal: Describir la situación de la rotación de personal en la empresa Clean Economical S.A.C. durante el periodo 2017.</p> <p>Específico: Describir la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa. Describir la situación de la rotación de personal por renuncia del trabajador en la empresa. Describir la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la empresa. Describir la situación de la rotación de personal por despido en la empresa. Describir la situación de la rotación de personal por proceso de selección en la empresa.</p>	<p>Rotación de Personal (Variable Dependiente)</p>	<p>Se entiende como las salidas (renuncias) de personal durante cierto periodo</p>	<p>Rotación de Personal por Enfermedad</p> <p>Rotación de Personal por Renuncia del Trabajador</p> <p>Rotación de Personal por Inestabilidad Natural</p> <p>Rotación de Personal por Despido</p> <p>Rotación de Personal por Proceso de Selección</p>	<p>Índice de Rotación de Personal (%)</p>

Nota: Elaboración de la autora

3.5. Técnica de Recolección de datos

Para la elaboración del proyecto se utilizaron las siguientes técnicas: La Observación.

Análisis de Documentación.

La técnica para el procesamiento y almacenamiento de datos se utilizó el software Microsoft Excel.

3.6. Población / Muestra

Es de conocimiento colectivo que, los datos proporcionados al investigar una muestra sirven para hacer referencia al comportamiento de una población. De acuerdo a los objetivos del presente estudio se ha determinado considerar a la población conformada por un total de 126 colaboradores que pertenecen al área operativa, como la muestra a evaluar.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de la Empresa Objeto de estudio

A continuación se mencionan datos principales de la empresa:

RUC: 205441664422

Razón Social: CLEAN ECONOMICAL S.A.C.

Nombre Comercial: CLEAN ECONOMICAL

Actividad Económica: Principal, Actividades de Limpieza de Edificios.

Secundaria, Otras Actividades de Tipo Servicio.

Clean Economical, es una empresa que brinda servicios de Limpieza Industrial y Corporativa al sector Público y Privado. Dentro de las Actividades de Limpieza, se tienen, servicios permanentes de limpieza de oficinas y edificios, centros educativos, tiendas y centros comerciales, obras y almacenes (ANEXO 4).

4.1.1. Misión:

Atender oportuna y eficientemente los requerimientos de limpieza industrial o corporativa, ofreciendo un servicio profesional y de calidad que sobrepase las expectativas de los clientes.

4.1.2. Visión:

Ser la empresa de Limpieza líder en el país, logrando el posicionamiento e identificación de nuestra marca.

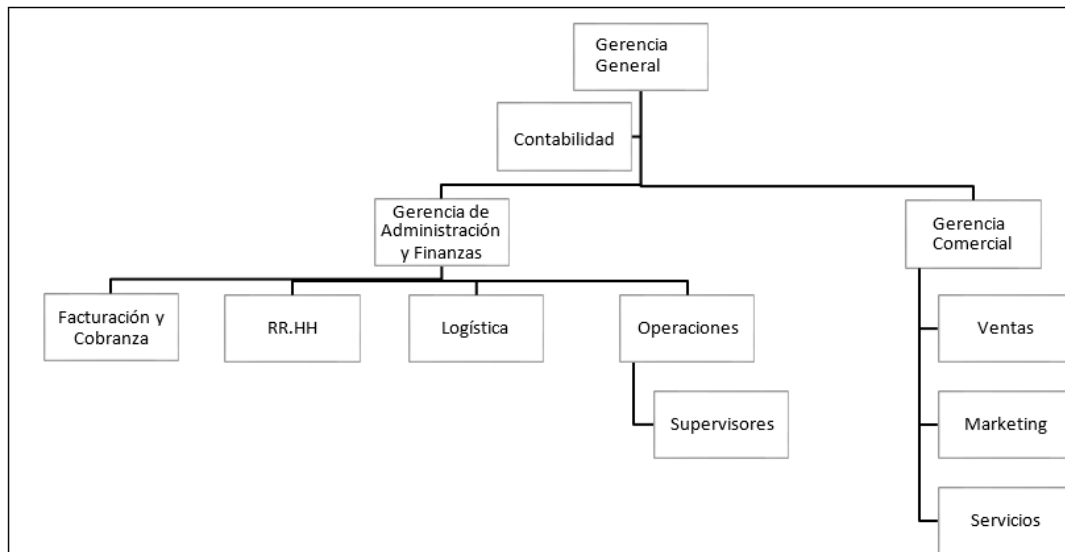
4.1.3. Historia:

Clean Economical fue creada el 13 de Julio del 2011 teniendo dos socios: Erick de La Cruz Pérez y Cesar Chaina Pérez con la idea de crear una empresa que ofrezca servicios de limpieza a las empresas y hogares. Desde esa fecha han focalizado sus esfuerzos en conocer las necesidades de limpieza de sus clientes y sabiéndolas, han diseñado el servicio exacto para resolverlas y sobrepasar sus más altas expectativas.

4.1.4. Organigrama

Figura 4

Organigrama de la empresa Clean Economical S.A.C.



Nota: Adaptado de Manual de Funciones de la empresa Clean Economical S.A.C., por el Autor.

4.1.5. Aspectos en la Contratación:

Los beneficios son otorgados de acuerdo a la Ley MYPE, así mismo la modalidad de contrato utilizado con el personal de la empresa Clean Economical son los Contratos a plazo Indeterminado, los mismos que como ya ha sido mencionado, cuentan con un periodo de prueba lo cual es indicado por ley, sin embargo, de manera interna la empresa aplica cierta norma en donde se solicita que todo colaborador antes de firmar un contrato debe laborar durante el periodo de tres meses recibiendo un pago sin descuento alguno, pero a su vez sin gozar de beneficios, esto con el objetivo de ser evaluado y ver si realmente calza con el perfil buscado, ya que como se sabe una vez firmado el contrato solo podrá ser desvinculado al darse una falta de índole GRAVE. Esta situación no concuerda con los dictámenes de acuerdo a ley y además de ello, genera una gran desventaja frente a otras empresas, ya que el candidato que generalmente postula a los puestos que ofrecen las

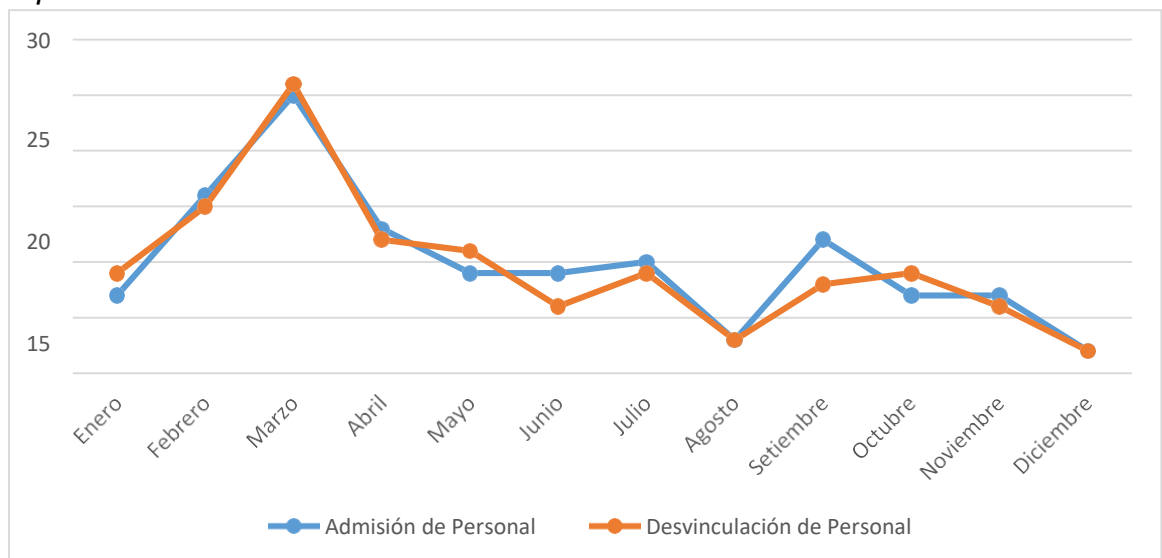
organizaciones parte del rubro buscan contar con los beneficios que otorga el estar en planilla y que la mayoría de empresas SI ofrece.

Lamentablemente estas situaciones son parte de la informalidad existente en el país, la misma que es resultado de la falta o poca fiscalización realizada por las autoridades pertinentes.

4.1.6. Resumen de la Rotación durante el 2017:

Durante el 2017 la empresa se vio afectada por la continuidad de salidas de personal, a continuación se muestra un gráfico con el detalle de las mismas:

Figura 5
Comparación de Ingresos y Salidas de personal durante el 2017 en la empresa Clean Economical S.A.C.

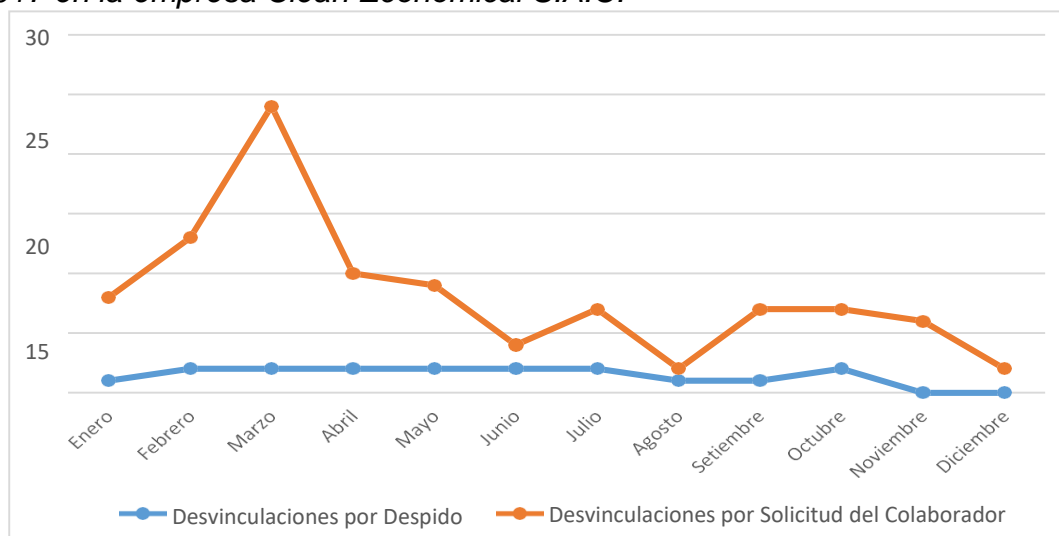


Nota: Elaboración de la autora

Por otro lado la salida de personal, en su totalidad, no fue por decisión del colaborador, por el contrario también se dieron despidos en los cuales fue la empresa Clean Economical quien tomó la iniciativa. A continuación un gráfico que muestra las salidas de personal por decisión de la empresa versus salidas originadas por decisión del trabajador:

Figura 6

Versus de retiro de colaboradores por despido y por decisión propia durante 2017 en la empresa Clean Economical S.A.C.



Nota: Elaboración de la autora

4.2. Presentación de Resultados

Para poder asignarle una proporción porcentual a cada una de las razones que originan la salida de personal, es necesario iniciar realizando el cálculo de la rotación de personal, para esto utilizaremos de la fórmula planteada en el acápite 2.2 donde se muestra cómo es que se calcula el Índice de Rotación de personal y a su vez podremos responder al primer Objetivo.

Objetivo General: Describir la situación de la rotación de personal en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C. durante el periodo 2017.

Descripción de resultados

Tabla 2

Resumen de Renuncias de Personal durante el año 2017

Mes	Desvinculación de Personal
Enero	9
Febrero	15
Marzo	26
Abril	12
Mayo	11
Junio	6
Julio	9
Agosto	3
Septiembre	8
Octubre	9
Noviembre	6
Diciembre	2

Nota: Elaboración de la autora

Tabla 3

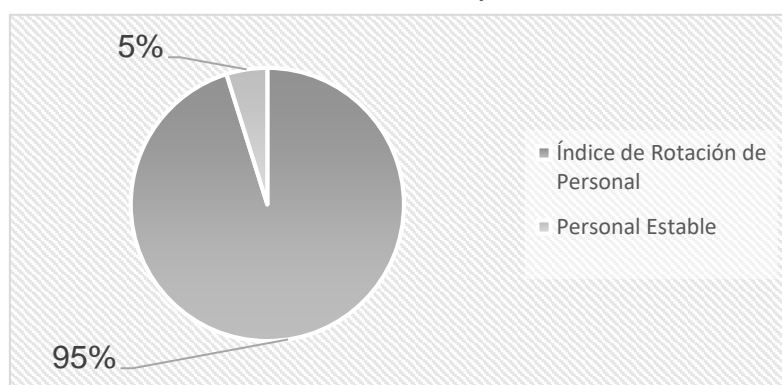
Índice de Rotación de Personal durante el año 2017

Admisiones de Personal durante el 2017	Salida de Personal durante el 2017	Promedio de Empleados	Índice de Rotación de Personal
120	116	124	95.16%

Nota: Elaboración de la autora

Figura 7

Índice de Rotación de Personal en la empresa Clean Economical S.A.C



Nota: Elaboración de la autora

Durante el periodo 2017, se contaba con 126 puestos de trabajo a nivel operativo fijos, en el transcurso del año, mes a mes, se dieron renuncias que aumentaron o disminuyeron de acuerdo a la temporada, teniendo el mes de Marzo con 26 renuncias, siendo el mes con mayor rotación y Diciembre con 2 renuncias, la menor cantidad de salidas. Asimismo, de acuerdo a los resultados, se puede afirmar que la rotación para el 2017 fue alta, alcanzando el 95.16%, contando así solo con el 4.84% de personal estable en la empresa Clean Economical S.A.C. durante el periodo en mención.

Objetivo Específico 1: Describir la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C.

Tabla 4

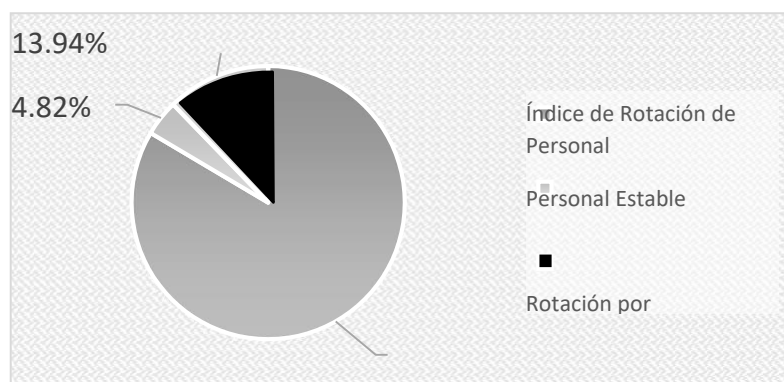
Proporción de Rotación de Personal por motivos de Enfermedad

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Rotación Totales	116	95.18%
Rotación por Enfermedad	17	13.94%

Nota: Elaboración de la autora

Figura 8

Rotación de Personal por motivos de Enfermedad.



Nota: Elaboración de la autora

Descripción de Resultados:

Durante el periodo 2017, la totalidad de renuncias originadas por temas relacionados a enfermedad fue de 17 colaboradores, lo que se traduce en 13.94% del total del índice de Rotación que fue 95.18%. Según la tabulación de encuestas de salida, la mayoría de las enfermedades tienen que ver con problemas respiratorios o lesiones físicas leves.

Objetivo Específico 2: Describir la situación de la rotación de personal por Renuncia del trabajador en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C.

Tabla 5

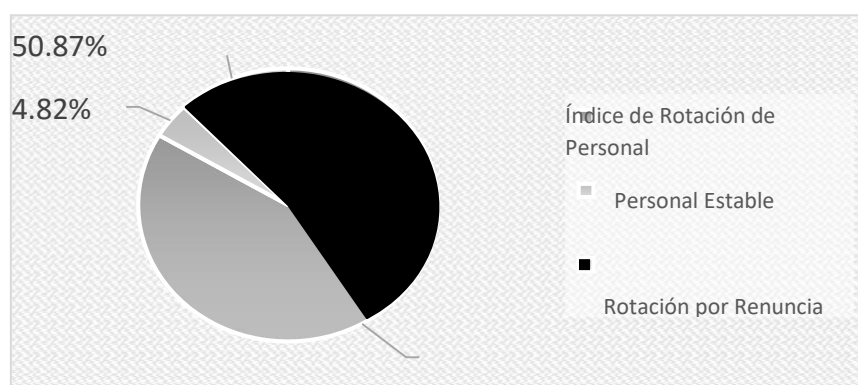
Proporción de Rotación de Personal por Renuncia del Trabajador

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Rotación Totales	116	95.18%
Rotación por Renuncia del Trabajador	62	50.87%

Nota: Elaboración de la autora

Figura 9

Rotación de Personal por Renuncia del Trabajador



Nota: Elaboración de la autora

Descripción de Resultados:

Durante el periodo 2017, la totalidad de renuncias originadas por temas relacionados a las Renuncias del trabajador fue de 62 colaboradores, lo que se traduce en 50.87% del total del índice de Rotación que fue 95.18%. Según la tabulación de encuestas de salida, la mayoría de las renuncias por iniciativa propia del trabajador se deben a búsqueda de mejores condiciones y relaciones humanas.

Objetivo Específico 3: Describir la situación de la rotación de personal por Inestabilidad Natural en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C.

Tabla 6

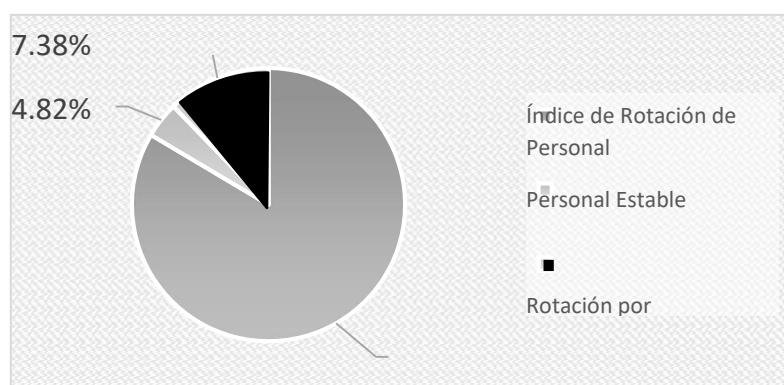
Proporción de Rotación de Personal por Inestabilidad Natural

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Rotación Totales	116	95.18%
Rotación por Inestabilidad Natural	9	7.38%

Nota: Elaboración de la autora

Figura 10:

Rotación de Personal por Inestabilidad Natural.



Nota: Elaboración de la autora

Descripción de Resultados:

Durante el periodo 2017, la totalidad de renuncias originadas por temas relacionados a la Inestabilidad Natural fue de 9 colaboradores, lo que se traduce en 7.38% del total del índice de Rotación Total que fue 95.18%. Según la tabulación de encuestas de salida, la mayoría de las renuncias se deben a influencia del entorno lo que genera que el colaborador cambie de opinión respecto a permanecer en una empresa.

Objetivo Específico 4: Describir la situación de la rotación de personal por Despido en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C.

Tabla 7

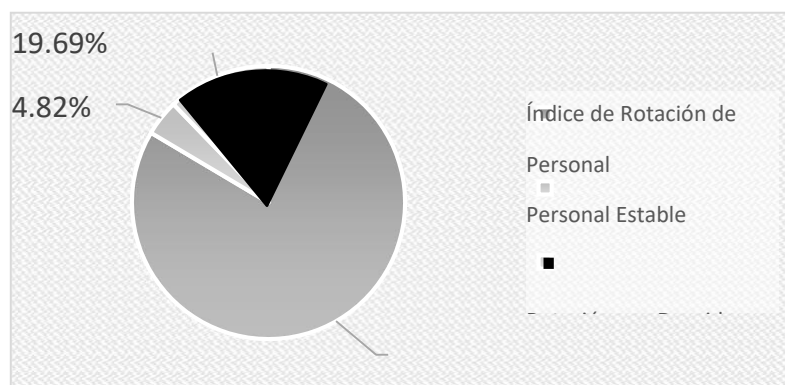
Proporción de Rotación de Personal por Despido

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Rotación Totales	116	95.18%
Rotación por Despido	24	19.69%

Nota: Elaboración de la autora

Figura 11

Rotación de Personal por Despido.



Nota: Elaboración de la autora

Descripción de Resultados:

Durante el periodo 2017, la totalidad de renuncias originadas por temas relacionados a Despidos fue de 24 colaboradores, lo que se traduce en 19.69% del total del índice de Rotación Total que fue 95.18%. Según la tabulación de encuestas de salida, la mayoría de las renuncias se deben a despidos por solicitud del cliente o faltas y tardanzas consecutivas.

Objetivo Específico 5: Describir la situación de la rotación de personal por Proceso de Selección en la empresa CLEAN ECONOMICAL S.A.C.

Tabla 8

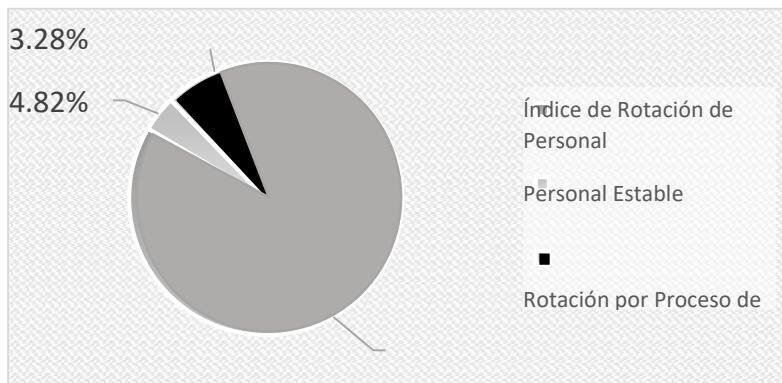
Proporción de Rotación de Personal por Proceso de Selección

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Rotación Totales	116	95.18%
Rotación por Proceso de Selección	4	3.28%

Nota: Elaboración de la autora

Figura 12

Rotación de Personal por Proceso de Selección.



Nota: Elaboración de la autora

Descripción de Resultados:

Durante el periodo 2017, la totalidad de renunciadas originadas por temas relacionados a la Proceso de Selección fue de 4 colaboradores, lo que se traduce en 3.28% del total del índice de Rotación Total que fue 95.18%. Según la tabulación de encuestas de salida, la mayoría de las renunciadas se deben a despidos por solicitud del cliente o faltas y tardanzas consecutivas.

CONCLUSIONES

A partir del estudio realizado, podemos concluir que:

Según el INEI la tasa de desempleo en Lima se ubicó en el 6,9% en el año 2017, siendo mayor a la que se presentó en el periodo anterior 2016 en donde fue del 6%, como bien se sabe el desempleo es la situación en la que una persona reúne todas las condiciones para desenvolverse en un empleo, sin embargo, no lo encuentran. Por otro lado, sin irnos muy lejos, tenemos oferta laborales en bolsas virtuales, anuncios en murales de empleo físicos y redes sociales, entonces nos damos cuenta que en el mercado se tienen propuestas que se generan día a día. Lamentablemente no llegan a satisfacer al candidato o solicitan una serie de requisitos con los cuales no cuenta la fuerza laboral disponible.

Al hablar de rotación de personal, vemos que con el tiempo, aquellos motivos que provocaban la salida de un trabajador han ido variando, en el pasado los trabajadores le daban un mayor peso a las prestaciones económicas que les otorga su empresa y esto es lo que motivaba el continuar u optar por otro empleo, el tema de relaciones laborales era poco significativo. En la actualidad los trabajadores también valoran el vínculo laboral que se forma con su empleador, pares, jefes y todos aquellos con los que comparten, los espacios o infraestructura en donde se desenvuelven, el reconocimiento de su labor, entre otros.

La Rotación de Personal en la empresa Clean Economical S.A.C. durante el periodo 2017 fue del 95.16% tal y como se muestra en la presente investigación, entonces solo consideramos como personal fijo o permanente al 5.84% del personal (la diferencia). Esta situación es alarmante por todos los inconvenientes que genera: desde la incomodidad del personal estable al recargarlo de trabajo, hasta la pérdida

económica tras la inversión en la reposición del personal de salida y los descuentos con los que procede el cliente al no tener su personal completo.

De acuerdo a lo mostrado en el Capítulo IV: Presentación, Análisis e Interpretación de los Resultados, la Rotación de Personal por Renuncia del Trabajador en la empresa Clean Economical es de 50.87% siendo la proporción más alta del total de Rotación durante el periodo 2017, revisando el Anexo 5, el mismo que indica las razones que motivan estas renuncias voluntarias, se encontró que la decisión fue tomada en su mayoría por una mejor propuesta laboral. Pero ¿qué involucra una mejor propuesta laboral?, generalmente este término hace referencia a una mejoría en las prestaciones económicas, es decir: sueldo superior al que ofrecemos, aplicación de beneficios como Essalud, ingreso inmediato a planilla, así mismo ingresan a nuevos puestos de trabajo que involucran actividades diferentes a la de mantenimiento y limpieza, etc. Sobre este último punto, según mi experiencia al momento de realizar convocatorias y reclutar personal, los postulantes tienden a darle un menor valor a las actividades de aseo/limpieza.

De acuerdo a la investigación realizada, se encontró que el porcentaje de rotación de personal por Despido es de 19.69%, en el Anexo 5 se indica el motivo que genera esta rotación siendo este: la solicitud del cliente, esto se debe a que no se encuentran de acuerdo con el sexo, condición educativa y otras características del trabajador que no influyen con la labor que realiza. Las razones expuestas, independientemente de generar un gasto por la rotación, puede provocar conflictos entre la empresa y entidades que protegen al trabajador.

Otras de las razones por las que se dan las salidas, corresponde a la rotación de personal por proceso de selección. Debido a que esta actividad se encuentra bajo mi

responsabilidad, puedo confirmar que los procesos de selección en Clean Economical no contaban con un orden o filtros que se apliquen en el reclutamiento y selección de forma constante, ya que los pedidos de personal se daban en diferentes momentos y el requerimiento usualmente debía ser cubierto dentro de las 24 horas siguientes, por lo que se elegían candidatos que venían referidos y por un tema de tiempo en los procesos, se dejó de cumplir con la evaluación total del postulante.

Respecto a la proporción de rotación de personal por la Inestabilidad Natural, se sabe que por cambios en el ambiente o influencia de otras personas de su entorno, una proporción de colaboradores opta por elegir otro empleo de un momento a otro.

Sobre la rotación vinculada a Enfermedad, en el Anexo 5 se indica que 17 trabajadores se retiran a causa de esta razón. La población en general está expuesta a enfermarse, accidentarse o sufrir de alguna lesión, las organizaciones, deben invertir y aplicar mayores beneficios relacionados con la salud, para apoyar la reducción de rotación de personal por este motivo. En el caso particular de Clean Economical S.A.C., el personal ingresa a planilla pasado los tres meses de periodo de prueba, por consiguiente no goza de ESSALUD después de seis meses de haber comenzado a laborar (sumado los 3 meses de periodo de prueba y los 3 meses que solicita Essalud para dar el alta), se sabe que contamos con otras alternativas, como por ejemplo el SIS, pero en nuestro caso por temas de tiempo, falta de conocimiento o desinterés, el colaborador deja de utilizar este servicio. Entonces al tener estos requisitos que aplica la empresa y Essalud, sería conveniente poder brindar información respecto al SIS, así el trabajador tendría un respaldo ante enfermedades o lesiones.

En general, conforme se ha dado el paso del tiempo, los intereses del trabajador han cambiado, pudiendo apreciar una variación en cuanto a las nuevas exigencias sobre lo que busca en un empleo. Ahora los candidatos desean contar con una retribución económica alta y obtener salarios emocionales (retribución no económica como trabajar desde casa, flexibilidad en los horarios, almuerzos de confraternidad en equipo, entre otros), una buena infraestructura de trabajo, excelente clima laboral, entre otros, situación que años atrás no era frecuente. Por otro lado, así como es importante tener una propuesta laboral atractiva, es necesario poner énfasis en el proceso de selección de personal, este debe enfocarse en darle prioridad a cada actividad que se realiza durante la elección de un candidato, ya que el cubrir la vacante dentro de los tiempos establecidos es tan relevante como que los puestos de trabajo sean ocupados por personal idóneo, que cumpla con el perfil solicitado, cubra las necesidades de la compañía y se encuentre de acuerdo con la oferta laboral.

Antes de continuar con las recomendaciones, cabe mencionar que llego a estas conclusiones tras la investigación realizada y en función a la información recabada cuando estuve trabajando en la empresa Clean Economical. En el 2017 la empresa aún se encontraba en proceso de formación e iniciaban con el diseño de sus flujos de trabajo, roles y posiciones, muchos de ellos no existían y los que se tenían, eran informales (no contaban con procesos validados por las áreas responsables) o se creaban conforme se presentaban las situaciones, una realidad que vive gran parte empresas en nuestro País cuando se inician. Estas condiciones, así como el recelo y temor por ser expuestas ciertas deficiencias que existían en ese momento, no facilitaron extraer pruebas físicas.

RECOMENDACIONES

Se recomienda hacer un análisis respecto a las prestaciones que ofrecen otras empresas dentro del rubro para el mismo puesto, con el objetivo de conocer cuáles son las condiciones laborales, beneficios, prestaciones económicas que ofrecen, el beneficio que se puede obtener es contar con una visión más amplia respecto a los beneficios de la propuesta laboral de la competencia, evaluar cuales podemos adoptar y así lograr una mejora en cuanto a nuestra oferta, llegando a comprometer al trabajador y fidelizarlo al punto de que evalúe todos los beneficios que puede perder en caso decida renunciar.

Establecer criterios o parámetros conjuntamente con los clientes, para elaborar perfiles que se ajusten a sus necesidades y podamos tener en cuenta al recibir sus requerimientos de personal, así como al momento de solicitar el cambio un trabajador. De tener estas especificaciones por parte del cliente a la hora de hacer un requerimiento, contaremos con el beneficio de saber con anticipación las competencias o características que debe tener el empleado que se seleccionará, no caer en el error de reclutar y contratar a un postulante que no se ajuste a la necesidad del cliente y perder esa inversión. Así mismo, al seleccionar a un candidato bajo el perfil solicitado, reducimos la posibilidad de que se solicite un cambio o despido del trabajador.

Se recomienda realizar charlas y/o capacitaciones, en donde se sensibilice al trabajador sobre manejo de la canasta familiar y proyección familiar, para apoyar con la organización en sus hogares y también mostrar la importancia que tiene el mantener un empleo estable. Al momento de la contratación, también dar una pequeña charla respecto a los beneficios que adquiere, así como las medidas

correctivas o decisiones drásticas que se pueden aplicar en caso no se respete el acuerdo inicialmente pactado. El informar y orientar con anticipación al trabajador sobre la organización de su hogar y sacar el mayor provecho a los beneficios que percibirá nos beneficiará ya que el objetivo de las capacitaciones es que entienda la necesidad de ser constante y estable en el empleo para la concepción de sus metas personales (estudios, financiamiento del hogar, alimentación, etc.), aquí logramos la permanencia y reducción de rotación por decisión del trabajador.

Crear un área de bienestar social, a la que el trabajador pueda acudir para realizar consultas sobre sus beneficios, y a su vez, esta pueda gestionar otras condiciones favorables para los colaboradores con instituciones. Tras la asistencia constante de personal de la compañía hacia nuestros trabajadores para mantenerlos informados ante cualquier consulta, podremos generar seguridad en ellos al saber que pueden acudir a nosotros ante cualquier problema y en la medida de lo posible, veremos cómo apoyarlos formando un vínculo de cuidado del trabajador, el beneficio para la organización será que a partir de este vínculo lo llegaremos a fidelizar en mayor proporción y podrá haber una reducción de la rotación.

Otorgar un mayor presupuesto al área de selección de personal, para invertir en mayores y mejores recursos o herramientas de reclutamiento con el objetivo de llevar a cabo un proceso de selección completo y adecuado. De esta manera, se evitará la selección por necesidad inmediata y así no se contratará a colaboradores que cumplen con menos del 100% del perfil buscado. Al contar con diferentes medios de captación y herramientas que mejoren las evaluaciones, nos beneficiaremos ya que tendremos una selección fina, cerrando los procesos con perfiles que se adecúen con mayor precisión al requerimiento y se mantengan estables durante el tiempo de duración del contrato.

Realizar un análisis de resultados trimestral, que evalúe la calidad del servicio, rotación temprana, satisfacción del cliente interno y externo, entre otros, para comparar las situaciones del periodo anterior y así saber si hubieron mejoras, en caso no sea así, conocer si este resultado se debe a factores intrínsecos o extrínsecos del empleador. Esto nos beneficiará, ya que nos dará la oportunidad de levantar observaciones a tiempo y actuar sin permitir que los errores se incrementen por desconocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, M. (2013). Cuadro de Mando Retail. Barcelona: Profit Editorial.

Aguilar, R.S. (2020). *El proceso de selección y reclutamiento de personal y su impacto en la Tasa de Rotación de Personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima Sur durante los años 2015 -2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653193/Aguilar_MR.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 185-198.

Avila, S., Guerra, R. y Menoza, K. (2017). *La Rotación Laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales, análisis de una empresa peruana de consumo masivo* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9625/AVILA_GUERRA_MENDOZA_LA_ROTACION_LABORAL_NO_DESEADA_CAUSAS_Y_CONSECUENCIAS_EN_ORGANIZACIONES_EMPRESARIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, A. y Rosas, M. (2020). *Factores higiénicos de la satisfacción laboral y su relación en la intención de rotación de personal en una empresa dedicada a la administración de condominios, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de:

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635113/Jim%
%c3%a9nez_BA.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635113/Jim%c3%a9nez_BA.pdf?sequence=11&isAllowed=y)

Busso, M., Longo, M. E., y Pérez, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. Cuadernos de Economía, 33(63), 399-420. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v33n63/v33n63a05.pdf>

Castillo, B. (2017). *Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la empresa Nexos S.A.C.* [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1240/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RECURSOS%20HUMANOS_08404439_CASTILLO_AGUIRRE_BETTY%20MARIBEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Castillo, J. (2006). *Administración de Personal: un enfoque hacia la calidad* (2a ed.) Bogotá: ECOE Ediciones.

Cayo, T.K. (2019). *Costo de rotación de personal en una empresa de servicios de limpieza, Lima – 2018.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3088/TEISIS%20Cayo%20Thania.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cayo, T. (2019). *Costo de rotación de personal en una empresa de servicios de limpieza.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3088/TEISIS%20Cayo%20Thania.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Colombia: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Cubillos, C., Reyes, M. y Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas*, 7(1).
<http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Davis, k. y Newstron W. (2002). *Comportamiento individual e interpersonal*. En *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos (5a ed.)*. México: Pearson Educación.
- EAE Business School. (2017). Rotación laboral. ¿Qué ventajas tiene. Recuperado el 03 de Mayo del 2020, de <https://retos-directivos.eae.es/rotacion-laboral-que-ventajas-tiene/>.
- EAE Business School. (22 de Febrero del 2017). *Rotación laboral ¿Qué ventajas tiene?* Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <https://retos-directivos.eae.es/rotacion-laboral-que-ventajas-tiene/>
- Enciclopedia jurídica. (s.f.). *Derecho Laboral*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-laboral/derecho-laboral.htm>
- Enciclopedia jurídica. (s.f.). *Derecho Laboral*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/despido/despido.htm>
- ESAN. (02 de Septiembre del 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Escobedo Muñoz Angélica Carolina. (2013, Diciembre 2). Rotación de personal. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/rotacion-de-personal/>

Estado Peruano. (05 de Febrero del 2019). *Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMYPE_-_Enero_2019.pdf

Fernández, R., Castresana, J.I. y Fernández, N. (2006) Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de la propiedad. Departamento de Economía y Empresa. Universidad de la Rioja.

García, K. (2016). *Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la Costa Sur* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landivar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf>

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado en 09 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Gualaisi, M. y Oliveri, M.L. (2016) Introducción. En *Antigüedad en Empleo y Rotación laboral en América Latina*.

Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., Mexico: McGraw-Hill Interamericano Editores S.A.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima: Editorial San Marcos

Jiménez, R. (1998). *En Clasificación de las Investigaciones*. En *Metodología de la Investigación*. La Habana: Ciencias Médicas.

Lazo, J. E., Rivera, L. Y Valencia J. (2016). *Causas y efectos de la rotación de personal directivo y el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del Ministerio de Economía y Finanzas en tres gobiernos locales de Lima Metropolitana entre los años 2011-2015*. [Tesis de Maestría, UPC]. Recuperada de <http://hdl.handle.net/10757/621335>

Leibovich de Figueroa, N., Injoke-Ricle, I. y Schufer, M. *Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo*. Anuario de Investigaciones [en línea]. 2008, pp. 297-303. Fecha de Consulta 9 de Noviembre de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139944029>

Littlewood, Z. y Herman, F. *Antecedentes de la rotación voluntaria de personal*. Investigación Administrativa [en línea]. 2006, (97), 7-25. Fecha de Consulta 7 de Noviembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045194001>

Marín, J.R. (2019). *La Rotación voluntaria de personal en la empresa Adient: Análisis y propuestas de mejora (tesis de maestría)*. Universidad Abierta de Cataluña, Barcelona, España.

Martínez, O. y Vargas, T. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local*. *CODES Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), pp. 225-242.

file:///C:/Users/mariajose.andrade/Downloads/Dialnet-

ProcedimientoParaLaGestionDelProcesoDeReclutamiento-7013656.pdf

Montañez, J.D. (2018). *Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: file:///C:/Users/mariajose.andrade/Downloads/Monta%C3%B1ez_PJD.pdf

Montero, J.P. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por renuncia voluntaria, en el expediente N° 00085-2011-0-2501-jr-la-04, del distrito Judicial del Santa, Chimbote*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote]. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2900/BONIFICACION_CALIDAD_MONTERO_RODRIGUEZ_JEAN_PAUL_JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, J. R. y Lemus, J. J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa OILTRANS S.A.S. de la ciudad de Bogotá, D.C.* [Tesis de Maestría]. Visto el 04/02/2018 y recuperada de https://www.google.com.pe/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf%3Fsequence%3D1&ved=2ahUKEwiJ_trd_tLZAhVH7FMKHVRKC0AQFjAAegQIBxAB&usg=AOvVaw1BERG-OyefW8JL9HkeNdfM

- Obregón, T. (2011). Los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad. *Actualidad Empresarial*, 242, 1-3.
- Ocman, W.Y. (2011). *Factores de riesgo ergonómico de desórdenes de trauma acumulativo en miembro superior en trabajadores de una empresa maquiladora*. [Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional]. Recuperado de:
<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/8864/2/Tesis%20DTA%20en%20Miembro%20Superior%20Wendy%20Ocman%202011.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre del 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina regional para América Latina y el Caribe
- Otero, M. Y Torres, K. (2016). *Plan de mejora de la gestión de rotación de personal y siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Recuperado de:
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1548/Mayra_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala*. Universidad Panamericana. Visto el 04/02/2018 y recuperado de http://upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc_view/316-t-ec3-169-p227-

- Ramirez, A. (18 de Diciembre de 2016). *El costo de la alta rotación de personal para las empresas*. Portafolio. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/costos-de-la-alta-rotacion-de-personalen-las-empresas-502333>
- Revelo-Lamas, A. (2014). Proceso de compensaciones y administración de personal en las MYPE comerciales de Lima. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres*, 5(1), 49-64. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1655/sme_v5_n1_art4.pdf?sequence=1
- Reyes, A. (2007). *Administración de personal Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Reyes, L. Y. (2016). *Factores que originan la rotación de personal en el área de ventas de la Financiera CrediScotia de Trujillo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad CesarVallejo]. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/450>
- Rico, S. P. (05 de Mayo del 2014). *Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>
- Robbins y Judge (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional (2a ed.)*. México: Prentice Hall.
- Salamanca, N. (2016). *Diagnóstico de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada a partir de estrategias de desarrollo humano*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Francisco Jose de Caldas].

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2640/1/SalamancaMedinaNiliaViviana2016.pdf>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci_arttext

Serkovic, G. (06 de Octubre del 2016). *Concepto de la renuncia al empleo*. *Gaceta Laboral*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/peru-es-el-tercer-pais-con-la-mayor-rotacion-de-personal-en-latam/>

Toyama, J. y Vinatea, L. (15 de Junio del 2016). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* *Gaceta Laboral*. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Valenzuela, R., & Morón, E. (2019). Impacto del Clima Laboral para el crecimiento de las Mypes exportadoras, Gamarra en el año 2019. [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9443/3/2019_Valenzuela-Salmon.pdf

Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.

Vargas, T. (Agosto, 2019) Régimen Laboral Especial de Micro y Pequeña empresa. Cumbre PYME de APEC, Lima, Perú.

Werther, W.B. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las empresas* (6a ed.). México D.F.: Mc Graw Hill

Zegarra, M. (21 de Febrero del 2011). *Contrato a plazo Indeterminado*. El consultorio Jurídico. Recuperado el 09 de Noviembre del 2020, de <https://elconsultoriojuridico.wordpress.com/2011/02/21/contrato-a-plazo-indeterminado/>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia del tema situación de la rotación de personal en la empresa Clean Economical SAC.

PROBLEMA	OBJETIVOS	POBLACIÓN	METODOLOGIA	VARIABLE y DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Indicadores	Definición Teórica
<p>Principal: ¿Cuál es la situación de la rotación de personal en la empresa Clean Economical S.A.C en el periodo 2017?</p> <p>Específico: - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa Clean Economical S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal</p>	<p>Principal: Describir la situación de la rotación de personal en la empresa Clean Economical S.A.C. durante el periodo 2017.</p> <p>Específico: - Describir la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa Clean Economical S.A.C. - Describir la situación de</p>	<p>Población: 126 trabajadores</p>	<p>Tipo: La presente investigación según el propósito es de carácter aplicado, ya que busca registrar y estudiar situaciones para que en el futuro puedan ser mejoradas.</p> <p>Nivel: La investigación reúne característica de un estudio descriptivo, ya que abordan situaciones, casos, hechos,</p>	<p>Variable Dependiente: Rotación de Personal</p> <p>Dimensiones: Rotación de Personal por Enfermedad Rotación de Personal por Renuncia Voluntaria Rotación de Personal por Inestabilidad Natural Rotación de Personal por Despido</p>	<p>Variable: Salida de personal de una organización por diferentes motivos.</p> <p>Dimensión: - Salida de personal de una organización por motivo de enfermedad. - Salida de personal de una organización por motivo de renuncia voluntaria. - Salida de personal de una organización por motivo de inestabilidad natural.</p>	<p>Ceses por enfermedad Ceses por renuncia voluntaria. Ceses por inestabilidad natural. Ceses por despido. Ceses por ineficiencia en el proceso de selección.</p>	<p>Este indicador busca medir cuanto significa el número de salidas por motivo de enfermedad del total de la rotación de personal del 2017. Este indicador busca medir cuanto significa el número de salidas por motivo de renuncia voluntaria del total de la rotación de</p>

<p>renuncia voluntaria en la empresa CLEAN ECONOMICA L S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la empresa CLEAN ECONOMICA L S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por despido en la empresa CLEAN ECONOMICA L S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por proceso de selección en la empresa</p>	<p>la rotación de personal por renuncia voluntaria en la empresa CLEAN ECONOMICA L S.A.C. - Describir la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la empresa CLEAN ECONOMICA L S.A.C. - Describir la situación de la rotación de personal por despido en la empresa CLEAN ECONOMICA L S.A.C. - Describir la situación de la rotación de personal por proceso de</p>	<p>y como su nombre lo menciona, solo busca describir la realidad.</p>	<p>Rotación de Personal por Proceso de Selección</p>	<p>- Salida de personal de una organización por motivo de despido. - Salida de personal de una organización por motivo de proceso de selección.</p>	<p>personal del 2017. Este indicador busca medir cuanto significa el número de salidas por motivo de inestabilidad natural del total de la rotación de personal del 2017. Este indicador busca medir cuanto significa el número de salidas por motivo de despido del total de la rotación de personal del 2017. Este indicador busca medir</p>
---	--	--	--	--	---

CLEAN
ECONOMICA
L S.A.C?

selección en
la empresa
CLEAN
ECONOMICA
L S.A.C

cuanto
significa el
número de
salidas por
motivo de
proceso de
selección del
total de la
rotación de
personal del
2017.

Nota: Elaboración de la autora

ANEXO 2: ENCUESTA DE SALIDA

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CENTRO DE TRABAJO	SUPERVISOR	FECHA DE INGRESO	FECHA DE CESE	FEHA DE HOY
CUALES SON LAS CAUSAS DE RETIRO DE LA EMPRESA						
Motivos de la Renuncia						
<i>Despido</i>		<i>Proceso de Selección</i>		<i>Enfermedad</i>		
<i>Inestabilidad Natural</i>		<i>Renuncia del Trabajador</i>				

ANEXO 3: PERSONAL ADMINISTRATIVO, OPERATIVO Y CLIENTES

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CARGO	CANTIDAD	NOMBRE
Gerencia General	1	Erick De la Cruz
Contabilidad, Facturación y Cobranzas	1	Luisa Chahua
Gerencia de Administración y Finanzas	1	Estefany Mayhuasca
Logística	1	Jherson Zapata
Recursos Humanos	1	María José Andrade
Jefe de Operaciones y Servicios	1	Luis Rubiños
Supervisores	2	Jesús Urquiso, Jorge Apaza
Gerencia Comercial	1	Maria Eugenia García
Marketing	1	Karina Huamán
Ventas	1	Madeleine Cabello

Nota: Elaboración de la autora

PERSONAL OPERATIVO POR CLIENTE

CLIENTE	CANTIDAD DE PERSONAL
Colineal San Borja	2
Colineal San Isidro	1
Pardos Chicken	1
Fitflow	1
Lima Bus	3
Cien por Ciento	1
Condominio Beyond	12
Federación Peruana de Futbol	14
Condominio Upper Pardo	7
Bladex	1
Inclam	1
Trane	1
Biopro	2
Conservación Internacional	1
Edificio Caminos del Inca	1
Stimulus	2
Quality Products	1
Leasing	2
Instituto de Ingenieros de Minas	4

Nota: Elaboración de la autora

PERSONAL OPERATIVO POR CLIENTE

CLIENTE	CANTIDAD DE PERSONAL
Lab Nutrition	4
Zuauto Marzano	2
Zuauto Panamá	1
Calanit	1
Jockey Club	25
Técnicas Metálicas	17
E&Y	15
Imbera	1
EFC	2

Nota: Elaboración de la autora

ANEXO 4: FOTOS DE LA EMPRESA

Equipo Administrativo



El equipo administrativo celebrando el onomástico de uno de los compañeros. Áreas Administración, Logística, Operaciones, Contabilidad y Marketing



Reunión del equipo administrativo celebrando el onomástico de uno de los compañeros.



El equipo administrativo celebrando el onomástico de uno de los compañeros. Áreas Administración, Logística, Operaciones, Contabilidad y Marketing



Asistente de Facturación y Logística



Gerente General Erick de La Cruz Pérez



El equipo administrativo celebrando el onomástico de uno de los compañeros. Áreas RRHH, Administración, Logística,



Jefe zonal Lima Sur y Centro, Jefe zonal Lima Este y Norte y Jefe de Operaciones



Personal operativo de diferentes unidades reunidos para sesión de fotos de la empresa.



Personal Operario dentro de las instalaciones del cliente
Jockey Plaza - Hipódromo



Personal Operario reunido celebrando el onomástico de un compañero en las
instalaciones del cliente FPF.



Personal Operario del cliente EFC



Jefe zonal Lima Sur y Centro, Jefe de Operaciones y Jefe zonal Lima Este y Norte.



Operaria de Limpieza en el Jockey Club - Hipódromo



Operarios de Limpieza en el Jockey Club - Hipódromo



Operarios de Limpieza en las instalaciones de la FPF Vestidores.



Operarios de Limpieza en el cliente condominio Beyond



Operarios de Limpieza en el Jockey Club – Club.

ANEXO 5: TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS DE SALIDA

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 1	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 2	OFRECIERON MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 3	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 4	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 5	OFRECIERON MEJOR SALARIO COMO AVP	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 6	OFRECIERON MEJOR SALARIO EN UN COLEGIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 7	ABANDONO DE TRABAJO	PROCESO DE SELECCIÓN
COLABORADOR 8	QUERÍA ESTUDIAR UNA CARRERA PROFESIONAL	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 9	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 10	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 11	LESIÓN	ENFERMEDAD

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 12	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 13	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 14	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 15	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 16	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 17	OFRECIERON MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 18	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 19	QUERÍA ESTUDIAR UNA CARRERA PROFESIONAL	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 20	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 21	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 22	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 23	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 24	LESIÓN	ENFERMEDAD
COLABORADOR 25	LESIÓN	ENFERMEDAD

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 26	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 27	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 28	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 29	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 30	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 31	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 32	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 33	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 34	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 35	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 36	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 37	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 38	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 39	TRATO INADECUADO POR SU JEFE INMEDIATO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 40	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 41	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 42	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 43	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 44	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 45	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 46	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 47	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 48	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 49	ABANDONO DE TRABAJO	PROCESO DE SELECCIÓN
COLABORADOR 50	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 51	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 52	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 53	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 54	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 55	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 56	LESIÓN	ENFERMEDAD
COLABORADOR 57	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 58	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 59	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 60	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 61	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 62	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 63	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 64	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 65	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 66	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 67	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 68	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 69	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 70	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 71	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 72	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 73	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 74	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 75	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 76	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 77	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 78	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 79	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 80	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 81	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 82	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 83	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 84	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 85	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 86	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 87	OFRECIERON UN MEJOR CARGO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 88	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 89	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD
COLABORADOR 90	ABANDONO DE TRABAJO	PROCESO DE SELECCIÓN
COLABORADOR 91	ABANDONO DE TRABAJO	PROCESO DE SELECCIÓN
COLABORADOR 92	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 93	OFRECIERON UN TRABAJO MÁS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 94	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 95	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL
COLABORADOR 96	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 97	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 98	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 99	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 100	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 101	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 102	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 103	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 104	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 105	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 106	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR
COLABORADOR 107	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 108	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 109	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 110	HURTO	DESPIDO
COLABORADOR 111	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 112	FALTAS REITERADAS	DESPIDO

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH
COLABORADOR 113	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 114	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO
COLABORADOR 115	FALTAS REITERADAS	DESPIDO
COLABORADOR 116	A SOLICITUD DEL CLIENTE	DESPIDO

Nota: Elaboración de la autora

ANEXO 6: TIPOS DE CONTRATACIÓN EN EL PERÚ

Mecanismo de Contratación	Ámbito	Tiempo de duración máxima
Contrato a Plazo Indeterminado	Actividades principales y permanentes	No cuenta con fecha de término.
Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad		Máximo 3 años.
Contrato por necesidades del mercado		Máximo 5 años.
Contrato por reconversión empresarial		Máximo 2 años.
Contrato ocasional		Máximo 6 meses al año.
Contrato a Plazo Fijo	Generalmente Actividades Principales y temporales	La que resulte necesaria según la circunstancia, máximo 5 años.
Contrato de suplencia		Coincidirá con la duración de la emergencia no pudiendo exceder un año.
Contrato de emergencia		Lo que resulte necesario según la circunstancia, máximo 5 años.
Contrato específico		Permanentes pero discontinuas, máximo 5 años.
Contrato intermitente		La duración de la temporada, máximo 5 años.
Contrato de temporada		
Contrato a Tiempo Parcial	Todo tipo de actividades	Pueden ser indefinidos o temporales.

Mecanismo de Contratación	Ámbito	Tiempo de duración máxima
Contrato por Intermediación Laboral	Actividades Principales temporales	Pueden ser indefinidos o temporales.
	Actividades Complementarias permanentes y temporales	Pueden ser indefinidos o temporales.
Tercerización de Servicios	Actividades Principales	Pueden ser indefinidos o temporales.
Encargo integral a un tercero de actividad complementaria	Actividades Complementarias	Pueden ser indefinidos o temporales.
Convenios de modalidades formativas	Actividades Principales y Complementarias	Pueden ser indefinidos o temporales.
Contratación por Locación de Servicios	Actividades Principales y Complementarias	Pueden ser indefinidos o temporales.

Fuente: Adaptado de Cornejo, Carlos. "Contrato de Trabajo". Derecho Laboral, 24 de Octubre 2019. Clase.

ANEXO 7: Tabla de Variable, dimensiones e indicadores.

PROBLEMA	VARIABLE y DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
<p>Principal: ¿Cuál es la situación de la rotación de personal en la empresa Clean Economical S.A.C en el periodo 2017?</p> <p>Específico: - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por enfermedad en la empresa Clean Economical S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal renuncia voluntaria en la empresa Clean Economical S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por inestabilidad natural en la</p>	<p>Variable Dependiente: Rotación de Personal</p> <p>Dimensiones: Rotación de Personal por Renuncia Voluntaria: Se produce cuando se llevan a cabo una serie de renunciaciones en las que los trabajadores deciden por motivos personales o profesionales, finalizar con el vínculo laboral. Esta puede surgir por haber encontrado un empleo mejor, desee cambiar de profesión, más tiempo para su familia o propio ocio. Las personas en la actualidad consideran importante la conciliación entre el trabajo y la familia, los programas de formación, desarrollo profesional, la actitud de los líderes para con sus subordinados, el clima laboral, reconocimiento, comunicación y salud laboral. Donde consideren encuentren estas condiciones, es donde se sentirán cómodos para laborar, si el empleo actual no lo cumplen, optan por buscar y elegir otra propuesta (Cubillos et al., 2017).</p> <p>Rotación de Personal por Inestabilidad Natural: Se originan por que el ser humano a lo largo de su vida intenta en la</p>	<p>Cese del trabajador por renuncia voluntaria: Es el acto jurídico por el cual un trabajador informa a su empleador de forma libre y voluntaria el haber tomado la decisión de dar por finiquitado o extinguido su contrato laboral por razones netamente personales. (Haro, 2010, como se citó en Montero, 2017).</p> <p>Cese del trabajador por inestabilidad natural: Existen trabajadores, que, por razones sociológicas, como: la presión del entorno por tener un empleo diferente a la labor de limpieza por creerlo un trabajo no adecuado, psicológicas (inmadurez, temor a los clientes, etc.) o de educación, en ocasiones frecuentes no obtienen estabilidad en una empresa, sino que por el contrario presentan constantemente la necesidad de cambiar de una empresa a otra. (Castillo, 2017, pp. 36).</p>	<p>¿A cuánto equivale la proporción de la salida de personal por motivo de enfermedad?</p> <p>¿A cuánto equivale la proporción de la salida de personal por motivo de renuncia voluntaria?</p> <p>¿A cuánto equivale la proporción de la salida de personal por motivo de inestabilidad natural?</p> <p>¿A cuánto equivale la proporción de la salida de personal por motivo de despido?</p> <p>¿A cuánto equivale la proporción de la salida de personal por motivo de proceso de selección?</p>

<p>empresa Clean Economical S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por despido en la empresa Clean Economical S.A.C? - ¿Cuál es la situación de la rotación de personal por proceso de selección en la empresa Clean Economical S.A.C?</p>	<p>medida de sus posibilidades, buscar un empleo que se ajuste a capacidades y expectativas. Para ello, cierta proporción de la población (en su mayoría joven) está dispuesta a cambiar de trabajo hasta que encuentre “su lugar”, generando rotación en sus inserciones y mayores índices de inestabilidad laboral. Esta inestabilidad puede depender del nivel de educación, el origen social, lazos familiares o factores de asociados a él mismo (Busso et al., 2014).</p> <p>Rotación de Personal por Despido: También llamado rotación involuntaria, es el despido por un bajo rendimiento laboral, absentismo, violación de la política de trabajo. Ocurre cuando la empresa decide dejar de contar con el trabajo de un empleado, para sustituirlo por otro que se adecue a sus necesidades o para reducir fuerza laboral. Son bajas que generalmente vienen de forma imprevisible y no se encuentran mapeadas por el trabajador (García, 2016).</p> <p>Rotación de Personal por Enfermedad: Existen casos en donde no se trate precisamente de una incapacidad, en términos legales, pero se dan enfermedades que obligan a los trabajadores a dejar su puesto</p>	<p>Cese del trabajador por motivo de despido: Este Cese se da cuando se termina el vínculo laboral, sustentado única y exclusivamente en la decisión voluntaria del empleador. (Blancas, 2013, como se citó en Montañez, 2018).</p> <p>Ceses por enfermedad: Los ceses por enfermedad hacen referencia a las dolencias, lesiones o enfermedades que provocan la disminución en la productividad y un alto costo social por las incapacidades y el tratamiento que requieren los trabajadores afectados; estas situaciones han demostrado ser causa de la renuncia. (Guendelman, 1999, como se citó en Ocman, 2011)</p> <p>Ceses por ineficiencia en el proceso de selección: En la tesis de Maestría de Raphael Aguilar (2020) indica que en las instituciones del Estado como en las empresas privadas, la mejora en sus técnicas de selección y reclutamiento de personal permiten un mejor resultado en</p>
---	--	--

(Salamanca, 2016). Existen variaciones en el perfil de las enfermedades debido a que estas se pueden contraer a partir de diferentes fuentes. La causas que originan los males de la salud, han cambiado a lo largo de las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales (Gil-Monte, 2012).

Rotación de Personal por Proceso de Selección: Para Avila et al. (2017) del proceso de reclutamiento y selección depende contratar al personal calificado para cada puesto, que desempeñe su rol y se comprometa con la empresa, de esta manera se evitará que se desvincule en el corto tiempo. Básicamente esta rotación se da cuando la selección de personal se ha hecho inadecuadamente, el empleado o la empresa encuentra razones de descontento para él al momento de comprender que el puesto no se adecuaba a las expectativas de cada uno, estas razones motivan la salida de los empleados (Escobedo, 2013).

sus procesos garantizando una alta validez predictiva y por consiguiente la permanencia del personal. De no evaluar este factor, los ceses por ineficiencia en el proceso de selección pueden verse incrementados.

Nota: Elaboración de la autora, las referencias de los textos citados se encuentran en las Referencias Bibliográficas.

ANEXO 8: GRÁFICOS INÉDITOS

			TAREO																												TOTAL AL DÍAS	UNIDAD	OBSERVACIONES		
N°	DATOS TRABAJADOR	MOTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				29	30
			D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M		
1	ABELARDO CABRERA FLORE	POR SUSTENTAR	D	8	8	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	F	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	D	F	8
	SEYLA TUDELA BELTRAN																																	8	
	NO SE MANDO APOYO DIA 12	HIJO MAL DE SALUD																																	
2	JUNNIOR ERASO PABLO		D	F	8	8	8	8	8	D	F	8	8	8	8	D	F	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	8	F	8	F	D	8	P	
	LUCAS CCACCYA DIA 4-1-2017	SE LLEVO SUSTENTO		8																															
	NELLY COROMOTO										8																								
	MIRIAM VARJAS SILVA																											8							
	MARLENY DIAS																															8			
3	JOANA ESPILLCO TOLEDO		D	8	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	D	8	8	
4	MERSEDES RAMOS GUTIERRES		D	8	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	D	8	8	
5	LUIS PAICO ALDANA	REUBICADO EN MA	D	8	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	8	8	F	D	8	8		
	JUNIOR YASQUES																															8			
6	VICTOR POMASONCO RODRIGUEZ		D	8	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	D	8	8	
7	ENRIQUE CONSEPCION SIMON		D	8	8	8	F	8	8	D	8	8	8	P	8	8	D	F	F	8	8	8	8	8	D	8	8	F	8	8	8	D	8	8	
	JUNIOR YASQUES								8																										
	NELLY COROMOTO																																		
	JUAN DIAZ																																		

Tareo de Personal original mensual correspondiente al mes de Enero - 2017
Supervisor Jesus Urquiso

			TAREO																												TOTAL DÍAS	UNIDAD	OBSERVACIONES	
N°	DATOS TRABAJADOR	MOTIVOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				29
			M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
1	ERIKA MARIBEL CAMASCA TINOCO																																	
R1	Guisella Altamirano																																	
R2	Nancy Flores																																	
2	JESSICA APAZA MEDINA																																	
3	SONIA NATALIA ROJAS CORDOVA																																	
R1	Guisella Altamirano																																	
1	AMPARO DE LA CRUZ MARTINEZ																																	
2	MARVIN SUIZA LOPEZ																																	
3	Jose Luis Paico	REUBICACION - RENUNCIA (X)HECTOR)																																
	Leticia Jimenez	Apoyo																																
	cynthia Guerra Pakaja	Apoyo																																
	Christian Del Pío Vitor	INGRESO																																
4	CESAR GONZALO PERICHE POMASONCO	RENUNCIO																																
R1	Jaime Granados Villanueva	APOYO																																
R1	Jose Luis Moreno	INGRESO - RENUNCIA FDM																																
	Jaime Granados Villanueva																																	
5	Leonardo Alfredo Tevez Enosis																																	
6	ALFREDO JIMENEZ FLORES	RENUNCIA																																
R1	LLIMendoza	Apoyo																																
R2	Oscar tantajulo Mondragon	INGRESO - RENUNCIA FDM																																
7	MILAGROS RAMOS CAMPOS	RENUNCIO																																
	Maria Lara																																	

Tareo de Personal original mensual correspondiente al mes de Marzo - 2017
Supervisor Jorge Apaza

TAREO JULIO																																														
Nº	DATOS TRABAJADOR	MOTIVO	DÍAS																															TOTAL DIAS	UNIDAD	OBSERVACIONES										
			S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L													
1	LUIS GONZALES	JEFE DE GRUPO	8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	EY	bono 150					
R1	YDALIA QUIÑONES	x luis gonzalez																																					8							
2	JAIR TORRES		8	D	7	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8					
R1	MIGUEL VEGA	x jair torres																																							8					
3	FREDDY POLIN		8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8				
4	EUGENIO RODAS		8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8			
	JHOHAN MOYANO	x eugenia rodas																																								8				
5	MARIA TORIN	RENUNCIA	8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8			
R1	MIGUEL VEGA	x maria torin																																									8			
R2	ELIZA ZEVALLOS	x maria torin																																									8			
6	EDGAR SALAS		8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
7	MARIA BAUTISTA		8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	
8	PEDRO SANCHEZ		8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	
9	YDALIA QUIÑONES		8	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	
R1	MIGUEL VEGA	x ydalia quiñonez																																										4		
R2	DIONICIA QUISPE	x ydalia quiñonez																																										4		
##	ELIZA ZEVALLOS		D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
##	ELVIS GUTIERREZ		D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
##	DIONICIA QUISPE	JEFE DE GRUPO	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
##	MARCELO REATEGUI		D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
##	WALTER SILVA		D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
##	ALEXIS OTAEGUI	RENUNCIA	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8		
R1	MARIA FIYNA MORGILLON	x alexis otaegui																																									8			

Tareo de Personal original mensual correspondiente al mes de Julio - 2017
Supervisor Luis Rubiños

NOMBRE	MOTIVO DE SALIDA	MOTIVO FIRMADO POR RRHH	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA
COLABORADOR 1	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		3/01/2017
COLABORADOR 2	OFRECIERON MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		5/01/2017
COLABORADOR 3	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD		5/01/2017
COLABORADOR 4	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL		8/01/2017
COLABORADOR 5	OFRECIERON MEJOR SALARIO COMO AVP	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		8/01/2017
COLABORADOR 6	OFRECIERON MEJOR SALARIO EN UN COLEGIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		9/01/2017
COLABORADOR 7	ABANDONO DE TRABAJO	PROCESO DE SELECCIÓN		16/01/2017
COLABORADOR 8	QUERIA ESTUDIAR UNA CARRERA PROFESIONAL	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		31/01/2017
COLABORADOR 9	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD		31/01/2017
COLABORADOR 10	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		31/01/2017
COLABORADOR 11	LESIÓN	ENFERMEDAD		31/01/2017
COLABORADOR 12	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL		6/02/2017
COLABORADOR 13	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		6/02/2017
COLABORADOR 14	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD		6/02/2017
COLABORADOR 15	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		7/02/2017
COLABORADOR 16	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD	1/02/2017	9/02/2017
COLABORADOR 17	OFRECIERON MEJOR SALARIO PROVINCIA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		16/02/2017
COLABORADOR 18	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL	10/02/2017	20/02/2017
COLABORADOR 19	QUERIA ESTUDIAR UNA CARRERA PROFESIONAL	RENUNCIA DEL TRABAJADOR	10/01/2017	24/02/2017
COLABORADOR 20	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		25/02/2017
COLABORADOR 21	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		25/02/2017
COLABORADOR 22	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD		28/02/2017
COLABORADOR 23	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD		28/02/2017
COLABORADOR 24	LESIÓN	ENFERMEDAD		28/02/2017
COLABORADOR 25	LESIÓN	ENFERMEDAD	21/01/2017	3/03/2017
COLABORADOR 26	OFRECIERON UN TRABAJO MAS CERCA	RENUNCIA DEL TRABAJADOR	1/09/2016	4/03/2017
COLABORADOR 27	ENFERMEDAD	ENFERMEDAD		7/03/2017
COLABORADOR 28	OFRECIERON MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR	2/02/2017	7/03/2017
COLABORADOR 29	FALTAS REITERADAS	DESPIDO	2/02/2017	7/03/2017
COLABORADOR 30	OFRECIERON UN MEJOR SALARIO	RENUNCIA DEL TRABAJADOR		8/03/2017
COLABORADOR 31	INESTABILIDAD	INESTABILIDAD NATURAL		11/03/2017

Tabulación de encuestas de salida de todo el personal

MES	ADMISION DE PERSONAL	DESVINCULACION DE PERSONAL	EMPLEADOS AL COMIENZO DEL PERIODO	EMPLEADOS AL FINAL DEL PERIODO
ENERO	7	9	122	126
FEBRERO	16	15		
MARZO	25	26		
ABRIL	13	12		
MAYO	9	11		
JUNIO	9	6		
JULIO	10	9		
AGOSTO	3	3		
SETIEMBRE	12	8		
OCTUBRE	7	9		
NOVIEMBRE	7	6		
DICIEMBRE	2	2		
TOTAL	120	116		
	TOTAL ADM	120		
	TOTAL DES	116		
	PE	124		
	IRP	0.951612903		
	IRP%	95.16%		

Tabulación de información respecto a ingresos y salidas de personal durante el periodo 2017.

ENCUESTA DE SALIDA

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CENTRO DE TRABAJO	SUPERVISOR	FECHA DE INGRESO	FECHA DE CESE	FEHA DE HOY
Steeven Cotrua Pinedo	Oper. Super.	FZF	Jesus Urquiza	—	13/11/2017	—
CUALES SON LAS CAUSAS DE RETIRO DE LA EMPRESA						
Faltas intermitentes, llamo para indicar que no podria asistir a trabajar. (no volvio).						
Motivos de la Renuncia						
Despido		Proceso de Selección		Enfermedad		
Inestabilidad Natural	X	Renuncia del Trabajador				

[Firma]

Encuesta de salida de un trabajador, firmada por personal de Recursos Humanos ya que el trabajador en mención hizo abandono de trabajo.