UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

TESIS

La Administración De Personal y La Rotación Laboral De Trabajadores En El Mercado Modelo De Huancayo, 2020.

Para optar el Título Profesional de	**:**	Licenciado en Administración.
Autores	**:**	Bach. Jhuliana Estefani Guerreros Salvador Bach. Franz Stive Torres Solano
Asesor	**:**	Mg. Fredi Paul Gutierrez Meza
Línea de Investigación Institucional	**:**	Ciencias Empresariales y gestión de los Recursos.
Fecha de inicio y finalización	**:**	Octubre, 2021 – Octubre, 2022.

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA ROTACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2020.

PRESENTADO POR:

Bach. Jhuliana Estefani Guerreros Salvador

Bach. Franz Stive Torres Solano

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobadas por el siguiente jurado:

PRESIDENTE

DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

PRIMER MIEMBRO

MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SEGUNDO MIEMBRO

MG. CARDENAS CABELLO LUZ AURORA

TERCER MIEMBRO

Huancayo, …… de …… de 2022

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA ROTACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2020.

PRESENTADO POR:

Bach. Jhuliana Estefani Guerreros Salvador

Bach. Franz Stive Torres Solano

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobadas por el siguiente jurado:

PRESIDENTE _____ DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

PRIMER MIEMBRO _____ MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SEGUNDO MIEMBRO _____ MG. CARDENAS CABELLO LUZ AURORA

TERCER MIEMBRO _____

Huancayo, …… de …… de 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

TESIS

La Administración De Personal y La Rotación Laboral De Trabajadores En El Mercado Modelo De Huancayo, 2020.

Para optar el Título Profesional de	**:**	Licenciado en Administración.
Autores	**:**	Bach. Jhuliana Estefani Guerreros Salvador Bach. Franz Stive Torres Solano
Asesor	**:**	Mg. Fredi Paul Gutierrez Meza
Línea de Investigación Institucional	**:**	Ciencias Empresariales y gestión de los Recursos.
Fecha de inicio y finalización	**:**	Octubre, 2021 – Octubre, 2022.

Huancayo – Perú

2022

ASESOR:

Mg. Fredi Paul Gutierrez Meza

DEDICATORIA

Con mucho cariño y respeto, dedicamos este trabajo a nuestros familiares, padres, hermanos, tíos, primos y demás miembros de nuestra familia, que supieron darnos aliento para avanzar en este proceso de mejora continua.

A nuestros padres, que nunca dejaron de apoyarnos, en todo momento y más aún en las circunstancias más difíciles, en este largo camino profesional.

AGRADECIMIENTO

Con todo el amor, agradecemos a nuestros padres por alentarnos para cumplir nuestras metas, día a día dándonos su apoyo incondicional; así mismo a nuestros hermanos que estuvieron con nosotros en todas las etapas más importantes de nuestras vidas.

Agradecemos a nuestro Dios infinito, por darnos salud y bienestar para realizar este trabajo.

Agradecemos a nuestros docentes de la facultad de CC.AA.CC, por darnos sus enseñanzas a lo largo de la vida universitaria, así lograr nuestros objetivos.

UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Dirección de la Unidad de Investigación - FCAC

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los Bachilleres: **GUERREROS SALVADOR JHULIANA ESTEFANI Y TORRES SOLANO FRANZ STIVE,** de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de TESIS titulado: **"LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2020.".** originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **22%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 24 de agosto del 2022

Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Contenido

Hoja de aprobación por los jurados ii
Asesor: v
Dedicatoria vi
Agradecimiento vii
Índice viii
Índice de tablas xi
Índice de figuras xi
Resumen xii
Abstrac xiii
Introducción xiv

Capítulo I 15
Problema de investigación 15
I. Planteamiento, sistematización y formulación del problema: 15
1.1. Descripción del problema: 18
1.2. Formulación del problema: 19
1.2.1. Problema general: 19
1.2.2. Problemas específicos: 19
1.3. Objetivos de la investigación: 20
1.3.1. Objetivo general: 20
1.3.2. Objetivos específicos: 20
1.4. Justificación de la investigación: 20
1.4.1. Justificación teórica: 20
1.4.2. Justificación práctica: 20
1.4.3. Justificación metodológica: 20
1.4.4. Justificación social: 20
1.4.5. Justificación de conveniencia: 20
1.5. Delimitación de la investigación: 21
1.5.1. Delimitación espacial: 21
1.5.2. Delimitación temporal: 21
1.5.3. Delimitación conceptual o temática: 21

Capítulo II 22
Marco teórico 22
II. Marco teórico: 22
2.1. Antecedentes del estudio: 22
2.2. Bases teóricas: 28
2.3. Definición de conceptos: 37

Capítulo III 40
Hipótesis 40
III. Hipótesis 40
3.1. Hipótesis general: 40
3.2. Hipótesis específicas: 40
3.3. Variables de la investigación: 40
3.4. Operacionalización de las variables: 41

Capítulo IV 42
Metodología 42
IV. Metodología: 42
4.1. Método de investigación: 42
4.2. Tipo de investigación: 43
4.3. Nivel de investigación: 43
4.4. Diseño de la investigación: 43
4.5. Población y muestra: 44
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: 44

Capítulo V 46
Resultados de la investigación 46
V. Análisis y discusión de los resultados: 46
5.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: 46
5.2. Presentación de resultados: 46
5.3. Prueba de hipótesis: 59
5.4. Discusión de los resultados: 72

Conclusiones 73

Recomendaciones 74
Referencias bibliográficas..... 75
Anexos 78

Contenido de tablas, figuras, gráficos, cuadros

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1.....42
Tabla 2: Operacionalización de la variable .2.....43
Tabla 3: Resultado de la validación de los expertos.....62
Tabla 4: Método de análisis de las varianzas.....64
Tabla 5: Resumen de procesamiento de datos en el SPSS.....66
Tabla 6: Estadística de fiabilidad en el SPSS. 68

Resumen

Conforme a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, tenemos a bien presentar a vuestra consideración el proyecto de tesis titulada "La Administración de personal y la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, 2020", con la finalidad de realizarla y obtener el título de licenciado en administración.

El presente proyecto de investigación que nos honramos en presentarles, comprenden conocimientos asimilados durante nuestros años de estudios. Así mismo, esperamos que el esfuerzo realizado, haga de este trabajo, un instrumento que contribuya a brindar mayor información sobre la Administración de personal, y sirva como fuente de consulta para los estudiantes que se interesen en la materia, dado que es un tema muy apasionante y exista relativa información local respecto al tema.

Ya que hoy en día, la Administración de personal es una ciencia muy comentada, que investiga y estudia los procesos en el área de recursos humanos que explican la selección, inducción, retención, capacitación, desarrollo y evaluación en los campos del desarrollo humano como recurso de vital importancia dentro de las organizaciones para el logro de sus objetivos a corto y largo plazo.

Palabras clave:

Administración de personal, rotación laboral, reclutamiento, selección, inducción y desarrollo, recompensas, supervisión y evaluación.

Abstract

In accordance with the regulations established in the regulation of degrees and titles of the Faculty of Administrative and Accounting Sciences of the Universidad Peruana Los Andes, we are pleased to present for your consideration the thesis project entitled "The administration of personnel and the labor rotation of workers in the Huancayo Model Market, 2020 ", with the purpose of carrying it out and obtaining the title of bachelor's degree in administration.

The present research project that we are honored to present to you, includes knowledge assimilated during our years of studies. Likewise, we hope that the effort made will make this work an instrument that contributes to providing more information on Personnel Administration, and serves as a source of reference for students who are interested in the subject, since it is a very interesting subject. exciting and there is relative local information on the subject.

Since today, Personnel Administration is a highly commented science, which investigates and studies the processes in the area of human resources that explain the selection, induction, retention, training, development and evaluation in the fields of human development as a resource of vital importance within organizations to achieve their short and long-term objectives.

Keywords:

Personnel administration, job rotation, recruitment, selection, induction and development, rewards, supervision and evaluation.

INTRODUCCIÓN

La administración de personal como parte de la ciencia administrativa, la cual estudia distintos procesos para la selección, reclutamiento, capacitación, inducción, evaluación del personal existente y nuevo de una organización; nos manifiesta que se desarrolla de otras formas. Los autores postulan que la administración de personal busca una relación de confianza y lealtad entre el empleador – empleado, cubriendo necesidades de ambas partes.

Es así que, la rotación de personal es la primera consecuencia de la mala gestión de las personas, por consiguiente, la administración de personal puede ser calificada de manera positiva o negativa, según el proceso empleado en su gestión.

El propósito que nos llevó a investigar el presente tema, fue el desarrollo de las actividades en la gestión de recursos humanos, de manera empírica, sin fundamento científico ni metodológico que empleaban la junta directiva del Mercado Modelo de Huancayo. Por estas malas prácticas, sin un sistema de administración de personal, con procedimientos definidos en cada etapa, de manera formal. Así que, el objetivo de la investigación es determinar en qué medida la administración de personal se relaciona con la rotación de personal en el Mercado Modelo de Huancayo, en el año 2020. En concordancia al objetivo, en el primer capítulo, se hace una descripción del problema de investigación, la formulación del problema general y específicos, el objetivo general y específicos se propone, las justificaciones de la investigación para su desarrollo, las delimitaciones de la investigación en varios aspectos.

En el segundo capítulo, se desarrolla los antecedentes que surgieron sobre el tema de investigación, las bases teóricas que acompañan a las variables y sus dimensiones, el glosario de términos, que se han empleado dentro del trabajo, la hipótesis general y específicas, las variables del tema de investigación y la operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo, se considera la parte metodológica del trabajo, técnicas e instrumentos utilizados para recoger datos (trabajo de campo), el tipo de investigación, el nivel y el diseño de investigación, la población y la muestra que se tomara.

El cuarto capítulo, describe los resultados del trabajo de investigación, después de hacer el tratamiento de los datos, así mismo, se desarrolló las discusiones a estos resultados obtenidos en la investigación.

Al final se presenta las conclusiones que se han llegado y las recomendaciones, como aporte a la investigación.

Los autores

CÁPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática:

La gestión de personal es un factor importante dentro de una empresa u organización, puesto que el recurso humano es un activo que genera valor a la organización y tiene un efecto positivo sobre sus competidores. Al respecto, Chiavenato (2009) refiere que la gestion de personal: “es el conjunto de politicas y practicas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o recursos humanos, como reclutamiento, selección, formacion, remuneraciones y evaluacion de desempeño” (p.9).

Se puede evidenciar que la gestion de personal es clave al momento de contratar personas idoneas para el puesto, y tomar decisiones en cuanto: el perfil que deben tener, los conocimientos, actitudes y habilidades que debe asimilar el personal, la remuneracion que se pagara, procedimientos de contratacion y retencion, etc.

En concordancia “Una persona trabaja en una organización, en la que ocupa un puesto determinado. A la hora de seleccionarla, se ha tenido en cuenta su capacidad física y mental para desempeñar el puesto, sus conocimientos teóricos y prácticos del trabajo y motivación por desempeñar su trabajo” (Puchol, 2004, p. 54).

La rotacion laboral es un problema fundamental que afrontan las empresas, donde hay un quiebre de la relacion laboral con los trabajadores. Esto motivado por diversos

factores como: sueldos muy por debajo en comparacion con otras empresas, falta de una politica linea de carrera, falta de una comunicación efectiva con el jefe inmediato, problemas de indole personal, una reestructuracion constante de la organización.

En Peru, el indice promedio de rotacion laboral es 20,7 %, siendo este muy superior a nivel latinoamericano de 10,9 %. A si mismo, en enero de 2016, la tasa de rotacion para las empresas privadas formales que tienen de 10 a mas trabajadores de la zona urbana fue 3,8 %, siendo la tasa de entrada de 1,3 % y la tasa de salida de 6,3 % (Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo [MINTRA], 2016).

El analisis de variacion de empleo considera tres ambitos: Peru urbano, Lima metropolitana y principales ciudades. Entre las principales ciudades se encuentran: Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Chiclayo, Cusco, Huancavelica, Huancayo, Iquitos, Trujillo, Tacna y otras mas. La variacion anual de empleo, en enero del 2016 fue 1,8 %, con respecto a enero del 2015. En la ciudad de Huancayo, se registro una variacion negativa del empleo que fue -1,2 %; principalmente en actividades economicas de servicio, transporte y comunicaciones (Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo [MINTRA], 2016).

El mercado Modelo de Huancayo como organización social y comercial, que desarrolla sus actividades dentro de la provincia de Huancayo, tiene una estructura organizacional bien definida y constituida legalmente en los registros publicos. Como toda organización tiene problemas en su gestion, especificamente dentro del area de personal; encontrandose entre estos: inadecuada comunicación entre el area administrativa y operativa, falta de motivacion al personal, insuficiente liderazgo en la gerencia, alta rotacion de personal, falta de capacitacion y entrenamiento al personal, bajo desempeño laboral de los trabajadores.

Se ha identificado el principal problema dentro del area de recursos humanos, siendo este, la alta rotacion de personal que desempeña funciones de limpieza y vigilancia dentro

del mercado y alrededores. Esto genera retraso en algunas actividades para el manejo adecuado de los desechos y desperdicios producidos por la actividad comercial del centro de abastos; a si mismo, la vigilancia y custodia de los bienes materiales no son atendidos, mellando la seguridad del mercado en general. Todo esto provoca perdidas economicas y de tiempo en las actividades que se realizan a diario. Asi como señala Robbins y Judge (2009) “una tasa de rotación elevada interrumpe la operación eficiente de una organización cuando el personal preparado y experimentado se va y hay que encontrar sustitutos y prepararlos para que ocupen puestos de responsabilidad” (p.29).

En la realidad objetiva del mercado Modelo de Huancayo, se aprecia que la rotacion de los trabajadores es afectada por una mala gestion de personal por parte de la junta directiva que tiene la administracion directa de este recurso humano, evidenciando las dificultades que tiene para contratar el personal adecuado y mantenerlo en el tiempo.

El presente trabajo de investigacion, tiene el proposito determinar en que medida la administracion de personal se relaciona con la rotacion laboral de los trabajadores de limpieza y vigilancia en el mercado Modelo de Huancayo dentro del año 2020. Para ello se formula la siguiente interrogante ¿En qué medida la administración de personal se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?, la cual es el punto de partida de la investigacion.

1.2.Delimitación del problema:

En nuestra investigacion se considero tres aspectos:

1.2.1. Delimitacion espacial:

El desarrollo de nuestra investigación fue en el Mercado Modelo de Huancayo,provincia y distrito de Huancayo, departamento de Junín.

1.2.2. Delimitacion temporal:

El tiempo de desarrollo de nuestra investigación en administración de personal y rotación laboral se desarrolla, en el segundo semestre del año 2020.

1.2.3. Delimitacion conceptual o tematica:

El desarrollo de la investigación, fue definir las variables, las cuales son la administración de personal y sus dimensiones: reclutamiento y selección, inducción y desarrollo, retención, supervisión y evaluación; así mismo la variable rotación laboral.

1.3.Formulación del problema:

1.3.1. Problema general:

¿En qué medida la administración de personal se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?

1.3.2. Problemas específicos:

¿En qué medida la política de reclutamiento y selección se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?

¿En qué medida la política de inducción y desarrollo se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?

¿En qué medida la política de recompensas se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?

¿En qué medida la política de retención se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?

¿En qué medida la política de supervisión y evaluación se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?

1.4.Justificación:

1.4.1. Justificación social:

Se justifica de manera social porque va coadyuvar al mercado Modelo como organización. El trabajo de investigación ayudara a otras empresas a tener información

relevante para mejorar sus prácticas en la administración de personal, logrando innovación y desarrollo continuo; y en segunda instancia beneficia a otras organizaciones similares, que ayuden a mejorar su posición en el rubro al cual pertenecen.

1.4.2. Justificación teórica:

Teóricamente se justifica la presente investigación, porque es de considerar que el trabajo analiza dos variables, la administración de personal y la rotación laboral que busca un aporte teórico a la literatura existente y que servirá como referente para futuras investigaciones.

Tomando como base estos conceptos buscamos aportar conocimientos a la organización y entorno laboral, para una mejor gestión en los procesos propios de la empresa, se justifica la presente investigación porque contribuirá en las futuras investigaciones sirviendo como referente.

1.4.3. Justificación metodológica:

El trabajo se justifica metodológicamente, porque se ha utilizado los métodos de investigación científica, respetando el orden riguroso que exige la norma; en el primer capítulo se ha empleado el método analítico – descriptivo, así mismo en el segundo y tercer capítulo, se sigue empleando estos métodos para el desarrollo del apartado, en los antecedentes, en el marco teórico, los conceptos y metodología aplicada a la investigación; en el capítulo final, se ha empleado el método estadístico, para el tratamiento de los datos recolectados y procesados con el software SPSS, para luego ser analizado y hacer la discusión de los resultados alcanzados en el proceso.

1.5. Objetivos:

1.5.1. Objetivo general:

Determinar en qué medida la administración de personal se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

1.5.2. Objetivos específicos:

Determinar en qué medida la política de reclutamiento y selección se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

Determinar en qué medida la política de inducción y desarrollo se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

Determinar en qué medida la política de recompensas se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

Determinar en qué medida la política de retención se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

Determinar en qué medida la política de supervisión y evaluación se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

CAPÍTULO II
MARCO TEORICO

.1. Antecedentes:

.1.1. Antecedentes nacionales:

Camayo Orihuela, Anali Cinthya (2019) en su tesis titulada: *La gestión de RR.HH. y rotación de personal en la empresa Oficentro S.A.C., San Borja 2016,* para obtar el titulo de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas. Universidad Peruana de las Americas. Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración y Gestión de empresas. Lima, Perú.

Llego a las siguientes conclusiones:

- En el departamento de gestion de personal, cuyo objetivo es ser eje central de la organización, mejorando la cohesion de equipo, cambiando aspectos fundamentales en la empresa para reforzar habilidades y capacidades del potencial humano de manera particular y generica. Esto va permitir la mejora y desarrollo organizacional, cortando los altos indices de salida de personal funcional en la empresa.
- El porcentaje de salida del trabajador en la empresa Oficentro S.A.C. es de 18.75 %, mostrando un indicador elevado asi perjudicando los costos, la productividad que a largo plazo traeria como consecuencia un deficit general en la empresa.

- El objetivo principal que cumple el area de potencial humano es que los trabajadores no rompan la relacion laboral con la empresa, manteniendo un vinculo correcto “y”, retribuyendo a la mejor evolucion de la organización en el transcurso del tiempo.

Cueva Masías, Nanina (2019) en su tesis titulada: *Gestion de personal y su incidencia en la tasa de rotacion laboral del Consorcio Latino de actividades comerciales ciudad de Lima, año 2018,* para obtar el Titulo Profesional de Licenciada en Administración. Universidad Nacional de Trujilllo. Facultad de Ciencias Economicas, Escuela profesional de Administracion. Trujillo, Perú.

Llego a las siguientes conclusiones:

- De la aplicación del coeficiente estadistico Chi- cuadrado (Pearson) se determino que las variables de estudio muestran una influencia inversa.

- El proceso de induccion de los trabajadores, no es una practica comun en la empresa, razon por la cual los empleados no tienen una clara definicion de los objetivos de la empresa.

- No hay presencia de capacitaciones durante el año, para asi mejorar el desempeño de los trabajadores. Solo para los ´nuevos ingresos de personal se da una breve instrucción de sus labores y nada mas.

- Los trabajadores no se identifican con el esfuerzo generado en sus actividades tenga alguna recompensa por parte de la empresa, esto trae consigo desinteres en la mejora de su trabajo dentro de la empresa.

Huamani Quispe, Elvia Prissila (2019) en su tesis titulada: *Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa retail Oechsle Juliaca, 2018,* para optar el Titulo Profesional de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa. Facultad de Psicologia, Relaciones industriales

y Ciencias de la comunicación, Escuela profesional de Relaciones Industriales. Arequipa, Perú.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Ha identificado que las variables mas importantes que causan el ingreso y salida del trabajador son el crecimiento dentro de la empresa, los sueldos del trabajador y prestaciones sociales, las comunicaciones con las gerencias, el retiro de la actividad laboral y variables de tipo etica, orientadas atencion a clientes y cumplimiento de objetivos.

- El perfil del trabajador que ha dejado de laborar por mutuo acuerdo oscila de los veinte a treinta años, siendo en su mayoria mujeres universitarias sin carga familiar, cuyo vinculo contractual era de plazo indeterminado, y asi cumpliendo funciones operativas en caja y reposicion de mercaderia.

Quispe Loli, Carla Daniela & Vera Urrutia, Efraín Kevin (2018) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.*,para obtar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú. Facultad de Ciencias de la Administración. Huancayo, Perú.

Llegaron a las siguientes conclusiones:

- Con valor significativo de $\rho = 0.000$ el cual es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se concluye que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., por ello se deduce que, si mejora la gestión del talento humano, se reduce la rotación de personas en la empresa.

- En la exploracion de toda la investigacion se ha identificado que el ingreso del trabajador debe lograrse con procedimientos duros, y es importante revisar antecedentes e historial de cada postulantes que se va integrar a la organización.

Aliaga Huali, Rocío Lizzia (2019) en su tesis titulada: *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa Avecitas,* para obtar el Titulo Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Continental. Facultad de Ciencias de la Empresa. Huancayo, Perú.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Las variables que inciden negativamente en la salida de trabajadores de la empresa Avecitas son: menor salario, sin procedimientos establecidos de seleccion, no hay oportunidades para el desarrollo de un carrera en la empresa, carencia de programas para el crecimiento profesional y desarrollo de capacidades.

- Las variables criticas se han identificado luego de un diagnostico organizacional y derivado al aplicar el instrumento de recoleccion de datos a los trabajadores, las variables persiguen el estado futuro prospectivo de la empresa, indicando la mejora continua en los procesos siendo un indicador elevado el ingreso y salida de los trabajadores.

- El menor sueldo a los trabajadores es una variable que incide en el ingreso y salida de trabajadores de la empresa, representando el 38% de trabajadores que indican el salario percibido es bajo, el 62% menciona que es regular, por tener una variable que incide y hace que el iR aumente o mantenga en equilibrio, perjudicando monetaria a la organización.

.1.1. Antecedentes internacionales

Ibarra Naranjo, Liliana Fernanda (2016) en su tesis titulada: *Diseño de un Modelo de Gestion de Talento Humano basado en la Inteligencia emocional para minimizar la rotacional de personal en una Institucion Bancaria,* para optar el título de

Magister en Administración de Empresas Mención Planeación, Pontificia Universidad Catolica del Ecuador, Ecuador.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Un insumo al final que va mejora en la gestión de personal de la unidad de procesos en una entidad de servicio bancario, al lider administrativo y servicios.
- El trabajo de investigacion ha beneficiado a los accionistas de la entidad como a lideres de otras areas y departamentos, al colaborador cajero y a los usuarios del Banco Pichincha.
- Con este trabajo de investigacion se ha logrado disminuir y bajar la rotacion de personal, aportando al correcto desarrollo de operaciones y administracion.

Arce Garcia, Mónica (2017) en su tesis titulada: *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios en Tejupilco, Estado de Mexico,*para optar el titulo de licenciada en Admnistración, Universidad Autonoma del Estado de Mexico, Mexico.

Llego a las siguientes conclusiones:

- En la investigacion se encontro nueve factores que generan la rotacion de personal las cuales son: el salario bajo, insatisfaccion en el trabajo realizado por el personal, falta de estimulo y motivacion por parte de los jefes, no hay autonomia para decidir en las actividades realizadas, horarios de trabajo por mas de 10 horas diarias.
- En esta investigacion se ha evidenciado que los trabajadores de la tienda de autoservicio no se sienten identificados con la empresa, asi mismo no hay una buena comunicación ni relacion laboral entre jefe y empleados.

Lopez Lopez, Josué Francisco (2016) en su tesis titulada: *Determinación de los factores que inciden en la rotación de personal operativo en las empresas manufactureras de Querétaro*, para obtener el grado de Maestro en Administración. Universidad de Queretaro.

Llego a las siguientes conclusiones:

- El sueldo ademas de los beneficios económicos son los factores con superior incidencia en la rotación de personal, es por ello que deberia haber un cambio de estas politicas para lograr retener a los trabajadores.

- Las variables tanto el contexto de trabajo y el incremento de trabajo, son la fortaleza de la empresa y es utilizado como una variable positiva para conservar a sus trabajadores; por siguiente se debe resaltar el reto de la empresa consiste en consevar y desarrollar al personal que labora y tiene asimilado en un tiempo determinado para asi no tener perdidas economicas.

Meneses Quichoya, Brayner Fabian (2018) en su tesis titulada: *Consecuencias de la rotación de personal en el area de make and pack de la empresa GATE GOURMET COLOMBIA LTDA y como mitigar su impacto mediante la capacitacion*, para obtar el título de Administración de Empresas. Universitaria Agustiniana, Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas. Bogota, Colombia.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Se ha observado una buena interacción en los cinco días de capacitación, lo mas recomendable es realizar actividades en conjunto donde el personal se relacione y se logre desarrollar capacidades optimas en el personal.

- La programación de la rotación de turnos en el área, fue una buena decisión de la jefatura para optimizar el trabajo operativo del personal.

- La capacitacion al personal del area es relevante para el buen desempeño de las funciones de este y asi se logre con los objetivos propuestos por el area en favor global de la empresa.

Moreno Perez, Julian Roberto & Lemus Rincon, Johan Jacob (2017) en su tesis titulada: *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogota*, para obtar el titulo de Administración de Empresas. Universidad de Santo Tomas de Colombia. Bogota, Colombia.

Llegaron a las siguientes conclusiones:

- La primera causa notable del ingreso y salida de personal es la impuntualidad de los sueldos, ademas de no pagar los beneficios sociales dando lugar a la insatisfaccion en el ambito laboral por trabajadores nivel operativo de la empresa.

- Las conexiones de trabajo y comunicacion se ven melladas por las restricciones de relacion entre trabajadores y jefes, trayendo como consecuencia malas practicas y coordinaciones desarcertadas en las actividades.

- Se ha señalado como motivacion del ingreso y salida de personal, la situacion del contexto en la industria de hidrocarburos en Colombia, debido al bajo valor monetario mundial de hidrocarburo.

.2. Bases teóricas o científicas:

.2.1. La administración de personal:

La variable de estudio Administracion de personal se puede definir de muchas formas, al respecto Chiavenato (2009) meciona que: “La administracion de recursos humanos (ARH) es el conjunto de politicas y practicas necesarias para dirigir los aspectos

administrativos en cuanto a las personas o recursos humanos, como el reclutamiento, selección, formacion, remuneraciones y la evaluacion del desempeño".

En concordancia, De la Cruz Lablanca (2011) sostiene que: El ambito donde se desarrolla los recursos humanos es amplio y transversal, abarca todas las decisiones y actuaciones relacionadas con la interaccion de empleados y organización, a lo largo de sus actividades dentro de la cual se gestiona desde el requerimiento a la liquidacion o cese de los empleados en la institucion. Este enfoque es proactivo lo cual quiere decir que nos vamos anticipar a los problemas y elegir la mejor alternativa para solucionarlo. Es el area de recursos humanos interdisciplinaria e integradora dentro de una organización, donde se comprende conceptos de piscologia organizacional, sociologia, derecho laboral, ingenieria, medicina, etc. Se puede decir que los asuntos tratdos en la administracionde recursos humanos son tanto internos como externos.

La persona es un recurso muy valioso para la empresa, es de importancia administrar de la mejor manera posible este activo. En relacion a esta premisa, Chiavenato (2007) nos menciona "es por ello que las organizaciones tratan de mantener un control sobre la rotación de personal y poder fidelizar a sus trabajadores que son quienes contribuyen a darnos una seguridad en relación al personal".

A. Dimensiones de la variable administracion de personal:

-Reclutamiento y selección:

> "Es un conjunto de técnicas y procedimientos que proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, donde la organización divulga y ofrece al mercado oportunidades de empleo" (Chiavenato, 2007, p. 149).

El reclutamiento y selección de personal son fases de un mismo proceso, mientras que el reclutamiento es una actividad de invitacion y entrada; la selección es una actividad en oposicion de decidir y escoger a la persona indicada para el puesto requerido. Chiavenato (2007) menciona: “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficacia de la empresa” (p. 169).

-Inducción y desarrollo:

Luego de ser aceptados los candidatos, para que empiecen a laborar dentro de la empresa tienen que pasar un proceso de induccion sociabilizandolas y adaptandolas al contexto organizacional y la cultura de la empresa, asi puedan desempeñarse de acuerdo a los lineamientos que orientan a las personas que conforman la organización.

El desarrollo es el desenvolvimiento que posee el trabajador para la consecucion de los objetivos, trazados por la empresa, siendo cumplidos con responsabilidad según sus funciones dadas. La diferencia entre colaboradores es el grado de responsabilidad funcional y su desempeño, dentro de la organización a la cual pertenecen.

El proceso de induccion y desarrollo es fundamental en la empresa, porque va contribuir al buen desempeño de las funciones y actividades que se le ha encomendado al trabajador ingresante y le ayudara a su desarrollo personal y profesional. Werther y Davis (2008) afirman: “el beneficio que obtengan se puede extender en toda su vida y pueden formar base fundamental en el desarrollo de la persona para cumplir futuros trabajos”.

-Recompensas:

Los trabajadores de una empresa contribuyen con sus conocimientos, habilidades y esfuerzos como aporte de valor a la organización, y esperan obtener de esta, salarios y prestaciones sociales para satisfacer sus necesidades personales. En ese sentido, Chiavenato (2007) menciona:

> La remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. (p. 283)

Cuando la persona se compromete a una rutina diaria, a un sistema de organización definido y a la interrelacion entre otras personas, esta aceptando recibir un sueldo dentro de una empresa. El personal contratado pone tiempo y dedicacion desempeñando funciones especificas y a la contrapretacion de este es remunerado por su funcion ejercida.

-Retención:

La retencion de personal busca crear condiciones ambientales, psicologicas y economicas adecuadas para los trabajadores, logrando su permanencia y estabilidad laboral dentro de la organización, creando lazos y vinculos a largo plazo. Para crear estos lazos se ofrecen diferentes planes de prestaciones y de seguridad social.

Chiavenato (2007) afirma: “las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades y servicios que las empresas ofrecen a sus

empleados con el objeto de ahorrarles preocupaciones. Éstas suelen ser financiadas por la organización, pero casi nunca son pagadas directamente por los trabajadores" (p. 319).

La retención de los recursos humanos exige que haya una comunicación efectiva entre la empresa y los trabajadores. Las relaciones con las personas se podrian dividir en dos partes, por un lado las relaciones internas con los propios empleados que realizan su trabajo en la empresa, y por otra parte en relaciones externas con los representantes de los trabajadores como es el caso de los sindicatos.

-**Supervisión y evaluación:**

Estos procesos dan seguimiento y control a los trabajadores que desempeñan alguna funcion especifica dentro de la organización y sirve para verificar sus resultados dentro del tiempo o periodo establecido por la empresa. Se hace un registro documental, que se incluye en un banco de datos y sistema de informacion que se maneja dentro de la organización. Esto sirve como fuente principal para tomar decisiones, luego de un analisis, con respecto a la permanencia del personal según su rendimiento y cumplimiento de objetivos en un periodo establecido.

Dentro de la actividad administrativa la evaluacion de desempeño es fundamental e importante en toda empresa. Chiavenato (2007) sostiene:

> La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos

> que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones. (p. 243)

En las fases de la gestion del potencial humano se diagnostica como un todo los lineamientos y acciones de personal, corregiendo el procedimiento para lograr una mejora continua de los procesos. Este metodo de control se orienta a determinar los estándares de cantidad, calidad, tiempo y costo que representa para la empresa. "Estos estándares permiten la evaluación y el control, al comparar el desempeño con los resultados de aquello que se pretende controlar" (Chiavenato, 2007, p. 480). Los estandares son criterios preestablecidos que permiten comparar resultados u objetivos obtenidos en las operaciones de la empresa, asi hacer los ajustes y correcciones necesarios para que el sistema funcione mejor.

.2.2. La rotación laboral:

La variable rotación laboral se define como: "fluctuación de personas entre una empresa y su ambiente; se expresa en relación porcentual entre las admisiones y retiros; promedio de trabajadores que pertenecen a la organización; se expresa en índices mensuales o anuales, para comparar, diagnosticar o predecir" (Chiavenato, 2007, p. 135).

La salida de personal de una empresa debe ser sustituido o reemplazado para cubrir el puesto de trabajo, para así mantener el buen desarrollo de las actividades de la organización y esta no se vea afectada por la interrupción de dicha actividad específica. Paredes (2011) afirma:

> La rotación se define como la renovación de personal que viene laborando en una organización, esto se da a causa de los retiros e ingresos de los colaboradores durante un determinado período. Por otro lado, si el índice de rotación viene a ser relativamente bajo, existiría un estancamiento en los trabajadores, y si suele ser relativamente alto, sería indicio de que no se maneja una adecuada gestión de personal perjudicando de tal forma a la organización. (p. 15)

La rotación laboral puede estar orientada al incremento del sistema con nuevos recursos como entradas mayores que salidas, para incentivar las operaciones y ampliar los resultados o viceversa. Algunas veces, la rotación se escapa de control, en la gestión de los recursos humanos, cuando las motivaciones son por parte de los colaboradores (Chiavenato, 2007). En un entorno laboral competitivo, donde haya ofertas por otras empresas, se dan aumentos de rotación de personal.

B. Índice de rotación de personal:

El cálculo del índice de rotación de personal, es un indicador que nos muestra un valor como resultado de una operación matemática. Chiavenato (2007) afirma: "está basado en el volumen de ingresos (entrada) y separaciones (salida) de personal en relación con el personal empleado o disponible en la organización, en un lapso de cierto tiempo, y en términos porcentuales" (p. 137).

Para medir el índice de entradas y salidas de trabajadores, para efectos de planificar talento humano, se utiliza la siguiente formula:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I+S}{2} \times 100}{PE}$$

Figura 1. *Ecuación para hallar el índice de rotación laboral con ingresos y separaciones de personal en un periodo determinado.*

Donde:

I = Ingresos de personal en el periodo (entradas)

S = Separaciones de personal en el periodo (salidas)

PE = Personal empleado promedio en el periodo. Se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, divida entre dos.

Cuando se analiza las perdidas de personas y sus causas, en el calculo del indice de rotacion de personal no se consideran los ingresos (entradas), solo las separaciones. Se utiliza la siguiente formula:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{S \times 100}{PE}$$

Figura 2. *Ecuación para hallar el índice de rotación laboral, donde solo se considera las separaciones de personal (salidas) en un periodo.*

Donde:

S = Separaciones de personal (salidas) en el periodo.

PE = Personal empleado promedio en el periodo.

"El índice de rotación más específico es aquel que mejor contempla el análisis de las causas y determinantes de las renuncias. El problema es que hay una elevada correlación positiva entre las empresas excelentes y los bajos índices de rotación" (Chiavenato, 2007, p. 138).

"El índice de rotación ideal será aquel que le permita a la organización retener a su personal de buena calidad y sustituir a las personas que presenten alteraciones de desempeño difíciles de corregir dentro de un programa accesible" (Chiavenato, 2007, p. 138).

C. Fenómenos en la rotación laboral:

- **Fenómenos externos:**

  -Situación de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

  -Oportunidades de trabajo en el mercado laboral.

  -Situación económica actual.

- **Fenómenos internos:**

  -Oportunidades de crecimiento en el trabajo.

  -Políticas de salario y prestaciones en la empresa.

  -Modos de comunicación humanos en la organización.

  -Condiciones físicas y ambientales de trabajo.

  -Cultura organizacional.

  -Planes de capacitación y beneficio laboral.

D. Tipos de rotación de personal:

- **Rotación voluntaria:**

  "Es cuando los colaboradores deciden retirarse de manera voluntaria. Generalmente estos, presentan su renuncia o abandonan la organización por sobrecarga laboral o por posibilidades de desarrollo profesional" (Mayhew, 2010, parrf. 3).

- **Rotación involuntaria:**

  Este tipo de rotación se presenta cuando se exige la renuncia del trabajador o se le despide de la empresa, porque no ha cumplido con las

políticas ni objetivos de la empresa. Reflejando en su desempeño un bajo rendimiento, siendo esta la causa de despido o separación de la organización.

"Los casos de rotación involuntaria pueden generar intranquilidad en el personal restante, ya que produce inseguridad laboral. También puede generar alivio, debido a que el ambiente laboral se veía afectado por el bajo rendimiento de los otros" (Mayhew, 2010, parr. 2).

.3. Marco conceptual:

- ✓ **Ascenso. -** La capacidad que posee un trabajador para lograr subir y escalar posición dentro de una organización con niveles de jerarquía.
- ✓ **Aumento remunerativo. –** Elevar la escala de pagos salariales a un trabajador de acuerdo a su desempeño logrado.
- ✓ **Banco de datos. –** Conjunto ordenado y sistematizado de datos como fuente para ser procesados los cuales deben estar: "codificados y disponibles para el procesamiento y la obtención de información; el banco de datos es un conjunto integral de archivos, con relación lógica, y una organización que mejore y facilite acceso a los datos y elimine la redundancia" (Chiavenato, 2009, p. 511).
- ✓ **Bonificación. –** Incentivo que se suma al sueldo básico que perciben los trabajadores y se otorga al trabajador que ha cumplido con las metas propuestas por la empresa (Chiavenato, 2007).
- ✓ **Colaboradores –** Se dice que son los trabajadores que cumplen funciones específicas dentro de la empresa (Chiavenato, 2007).
- ✓ **Cooperación. -** Es el apoyo que se tienen los trabajadores de una empresa para facilitar el logro de las metas propuestas y trabajar en sinergia.

- ✓ **Conflicto. –** La falta de una comunicación efectiva divide a dos partes las cuales tienen intereses propios generando un clima de tensión.
- ✓ **Desarrollo profesional. –** Se trata de superarse y alcanzar un nivel óptimo profesional logrando objetivos personales, laborales y sociales.
- ✓ **Desempeño. –** La forma de desenvolverse y tener claro el cumplimiento de objetivos a nivel personal y organizacional.
- ✓ **Entrenamiento. –** Capacidad de adquirir nuevos conocimientos y aplicarlo en el contexto adecuado para posterior mostrar la capacidad adquirida; en este proceso los colaboradores adquieren nuevos conocimientos, actitudes y habilidades (Chiavenato, 2007).
- ✓ **Estándares. -** Es una forma de equilibrar y balancear un bien o servicio que cumpla con los requerimientos mínimos aceptados en general.
- ✓ **Factores. –** Se tratan de eventos internos o exteriores que cambian las situaciones de los agentes que intervienen en un sistema general.
- ✓ **Incentivo. –** Es una forma de satisfacer a los trabajadores para el logro de sus metas estas son en dinero o especie, esta se da en respuesta al buen desempeño de los colaboradores (Chiavenato, 2007).
- ✓ **Índice de rotación. –** Calcula las entradas y salidas de trabajadores de una empresa durante un periodo, también para calcular la proporción de estos egresos en función con la cantidad de fuerza de trabajo con que se cuenta. “La fórmula más utilizada es el número de personas que se separan durante un periodo determinado, un mes o un año, en relación con el número promedio de empleados” (Chiavenato, 2009, p. 92).

- ✓ **Interacción. -** Es una forma de comunicación entre áreas de una empresa y personas que laboran en una organización, de manera efectiva dentro de un ambiente de trabajo solidario.
- ✓ **Mentores. –** Se dice de personas con buen conocimiento del tema o área a tratar
- ✓ **Orientación. -** "Dar orientación a las personas es el primer paso para su adecuada colocación en las distintas actividades de la organización. Colocar a las personas en sus actividades dentro de la organización y dejar en claro sus funciones y objetivos" (Chiavenato, 2009, p. 176).
- ✓ **Política. –** "Conjunto de principios y directrices que expresan la orientación y la filosofía de la organización" (Chiavenato, 2007).
- ✓ **Reclutamiento. –** Se dice del llamado y lanzamiento de nuevo personal para que se incorpore a la empresa.
- ✓ **Renuncias. –** Ponerle fin al vínculo laboral entre trabajador y empleador, Teniendo por motivos aspectos, laborales, económicos o de salud, el cual es presentado por el trabajador interesado.
- ✓ **Rotación. –** Se dice del ingreso y salida del personal de acuerdo a las necesidades identificadas en los puestos de cada área empresarial.
- ✓ **Salarios. –** Es la contraprestación que recibe el trabajador por sus funciones, tareas cumplidas y cumpliendo de metas mensuales.
- ✓ **Supervisión. –** "Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanza" los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización" (Chiavenato, 2009, p.504).

- ✓ **Talento. –** Se dice de las aptitudes y capacidades inherentes a la persona, que logra destacar dentro de un grupo o equipo.

CAPÍTULO III
HIPOTESIS

.1. Hipótesis general:

La administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

.2. Hipótesis específicas:

La política de reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

La política de inducción y desarrollo se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

La política de recompensas se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

La política de retención se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

La política de supervisión y evaluación se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

.3. Variables:

Variable Administración de personal

- ❖ Dimensiones:

  -Reclutamiento y selección

  -Inducción y desarrollo

-Recompensas

-Retención

-Supervisión y evaluación

Variable Rotación laboral

Operacionalización de las variables:

Tabla 1
Operacionalización de variable Administración de personal

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Administración de personal	Es la gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta diversos factores que influyen en un proceso de selección, así como clientes internos de la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 9)	Política de reclutamiento y selección	-Eficacia en la atracción de personal. -Eficacia en la selección de personal.	Escala de Likert-Ordinal
		Política de inducción y desarrollo	-Eficacia en la orientación al personal. -Eficacia en el desarrollo de personal.	
		Política de recompensas	-Satisfacción con la remuneración. -Beneficios que se otorga al personal.	
		Política de retención	-Condiciones de trabajo seguras. -Bienestar general y salud de personal.	
		Política de supervisión y evaluación	-Eficacia en la supervisión. -Integridad en evaluar al personal.	

Nota: En la tabla se conceptualiza la variable Administración de personal, sus dimensiones e indicadores.

Tabla 2
Operacionalización de variable Rotación laboral

Variable	Definición	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Rotación laboral	Comprende el ingreso y salida de trabajadores que desempeñan funciones dentro de la empresa, estos cambios poseen un tiempo determinado y es base para hacer un nuevo proceso de selección. (Chiavenato, 2007, p. 135)	La variable de investigación se medirá con un cuestionario confiable y validado por expertos. Aplicando este instrumento a los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo.	▪ Ingreso de personal. ▪ Salida de personal.	Escala de Likert-Ordinal

Nota: En la tabla se conceptualiza la variable Rotación laboral, sus indicadores y su escala de medición.

CAPÍTULO IV
METODOLOGÍA

.1. Método de investigación:

A. Método general:

La investigación utiliza el método científico como patrón universal en el proceso sistemático que se aplica al estudio del problema de investigación, dando respuesta a las interrogantes formuladas.

B. Métodos específicos:

Método analítico:

Le permite analizar las variables administración de personal y rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, así mismo sus respectivas dimensiones e indicadores para obtener un análisis más preciso del fenómeno.

Método deductivo:

La investigación utiliza el método deductivo, que permite contextualizar de la teoría general a los datos observables en la realidad objetiva del mercado Modelo de Huancayo.

Método descriptivo:

Este método nos permite describir los hechos suscitados en cuanto a las características, cualidades y relaciones que se desarrollan dentro del contexto de estudio. También nos permite desarrollar el marco teórico y la metodología que utiliza el trabajo de investigación.

Método estadístico:

Este método nos permite procesar, analizar e interpretar los datos, que se han obtenido previamente en el trabajo de campo. Se utiliza la estadística descriptiva e inferencial para su desarrollo.

.2. Tipo de investigación:

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, porque se pretende determinar la relación de administración de personal con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, en el periodo 2020, recogiendo información en este contexto para enriquecer el conocimiento existente.

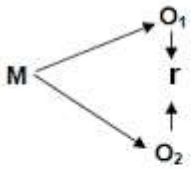
.3. Nivel de investigación:

El presente trabajo de investigación es de nivel correlacional, porque busca determinar la relación que existe entre la administración de personal y la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, en el periodo 2020.

.4. Diseño de la investigación:

El presente trabajo ha utilizado el diseño no experimental, no se modifica ninguna variable de investigación y solo se observa los fenómenos en su contexto natural, para luego ser estudiados. Específicamente es transversal, porque recoge datos en un tiempo único, para describir variables y analizar su interrelación en ese momento.

Su representación gráfica es la siguiente:



Donde:

M = Muestra

O_1 = Observación de la V.1.

O_2 = Observación de la V.2.

.5. Población y muestra:

A. **Población:**

La población está conformada por los trabajadores del mercado modelo de Huancayo, año 2020, el cual consta de 40 trabajadores.

B. **Muestra:**

El tipo de muestra es censal, considerando el número reducido que se maneja, entonces la población es igual a la muestra. Es decir 40 trabajadores.

.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas de recolección de datos:

✓ **La encuesta:**

Se utiliza la técnica de la encuesta para obtener información específica de datos primarios de los trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, en el año 2020.

Instrumentos de recolección de datos:

✓ **El cuestionario:**

El instrumento utilizado para recoger datos en el trabajo de campo es el cuestionario.

.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se procesó los datos recogidos, por medio de diversas técnicas, tales como:

- Organización y clasificación
- Anotaciones manuales
- Revisiones documentarias

- La tabulación en tablas de frecuencia
- Interpretación de gráficos
- Procesamiento con el software SPSS

.8. Aspectos éticos de la investigación

En el desarrollo de la presente investigación se consideró los procedimientos adecuados, respetando todos los principios de ética desde el inicio hasta la conclusión de los procedimientos según el reglamento vigente de grados y títulos de la Facultad de ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. La información, los datos, los registros que se tomaron para incluirlos en el trabajo de investigación son fidedignos, respetando la autoría de otros investigadores. Para no realizar faltas éticas en el desarrollo de la investigación, respetando las citas, fuentes y documentos, como referencia; desde el inicio del proyecto de investigación hasta el término del informe final.

Estamos a la constante evaluación, para comprobar y validar el contenido del presente trabajo de investigación científica.

CAPÍTULO V
RESULTADOS

.1. Descripción de resultados:

El mercado Modelo de Huancayo, se “ubica en la manzana delimitada por los jirones Mantaro, Cajamarca, Huánuco y la Avenida Ferrocarril. Se emplazó sobre un terreno con ligera pendiente que motivó la división interior del espacio en tres plataformas. La primera de ellas corresponde al nivel del jirón Mantaro”. A mitad se inicia un mezzanine y, sobre la primera plataforma se construye un segundo nivel. Cada una de estas zonas se desarrolló considerando una función específica: El “primer nivel se dedicó a la venta de verduras y abarrotes, el mezzanine - que es un espacio de doble altura al no estar cubierta por el segundo piso - se destinó a la venta de carnes, pescados, pollo y otros animales que necesitan mayor ventilación y refrigeración” , y finalmente, el segundo piso se destinó a la venta de ropa y calzado. El edificio cuenta con siete accesos principales y una zona de carga y descarga excavada para llegar al nivel del mezzanine. Posteriormente se construyeron anexas a este edificio estructuras de almacenaje, puestos de mercado exteriores, tiendas adosadas, zona de venta de flores, una plaza y una guardería.

Fue administrado por la Municipalidad Provincial de Huancayo hasta el año 1998. Posterior en el año 2000, el mercado se vende a los comerciantes por medio de COFOPRI y su mantenimiento y gestión pasa a manos de la junta de propietarios. Desde el año 2005, la propiedad del inmueble con todos sus anexos corresponde a la "Asociación Única de

Comerciantes Posesionarios del Mercado Modelo de Huancayo". Actualmente es administrado por una junta directiva, constituida por los socios comerciantes del mercado Modelo, que manejan un presupuesto para la gestión del mercado, se contrata personal para los servicios básicos de limpieza y vigilancia, así como personal administrativo para las gestiones de la organización, en dirección, planificación y control de las actividades diarias que se realizan en el centro de abastos.

De acuerdo a la información que se nos brindó de la Asociación y el mercado Modelo, tiene algunos lineamientos básicos dentro de la organización:

a) La ética en el Mercado Modelo:

- **La Responsabilidad:** se cumple a nivel organizacional como asociación de comerciantes, y de manera individual para el cumplimiento de los deberes, como socio propietario de cada puesto de trabajo.
- **El Compromiso:** es el valor que le asignan a las tareas y actividades que se realizan dentro de la asociación, para calificar su grado de cumplimiento, permitiendo obtener un producto y servicio de calidad.

1. ¿Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal?

X1	fi	hi	Fi	%
1	19	0.475	19	47.50
2	8	0.2	27	20.00
3	2	0.05	29	5.00
4	3	0.075	32	7.50
5	8	0.2	40	20.00
Total	40	1		100

CUADRO 1

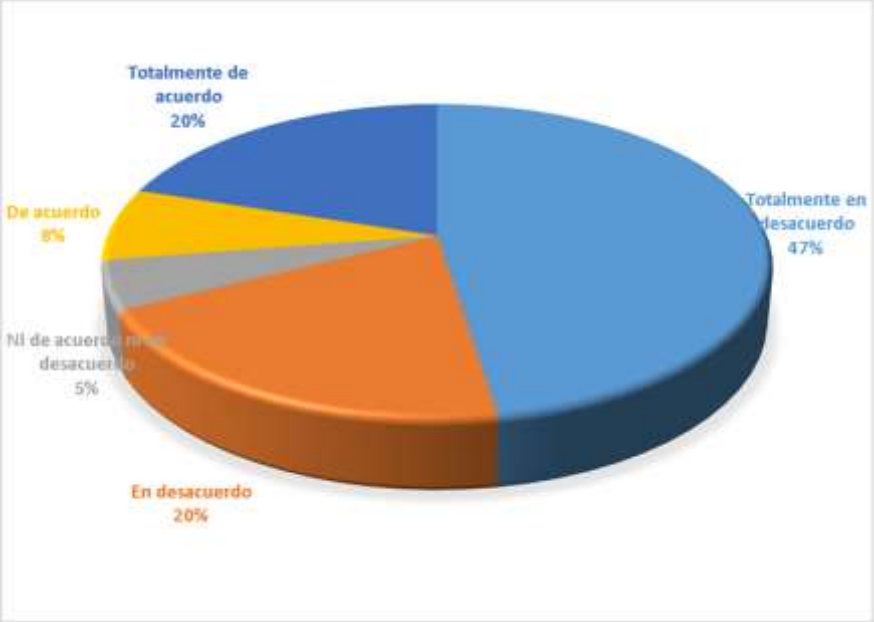


GRÁFICO 1

Interpretación: El 47% de los encuestados están en total desacuerdo, que los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados; y mientras que un 20% está en total de acuerdo con esta afirmación; y finalmente un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo con esta premisa.

2. ¿La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado?

X1	fi	hi	Fi	%
1	14	0.35	14	35.00
2	6	0.15	20	15.00
3	8	0.2	28	20.00
4	6	0.15	34	15.00
5	6	0.15	40	15.00
Total	40	1		100.00

CUADRO 2

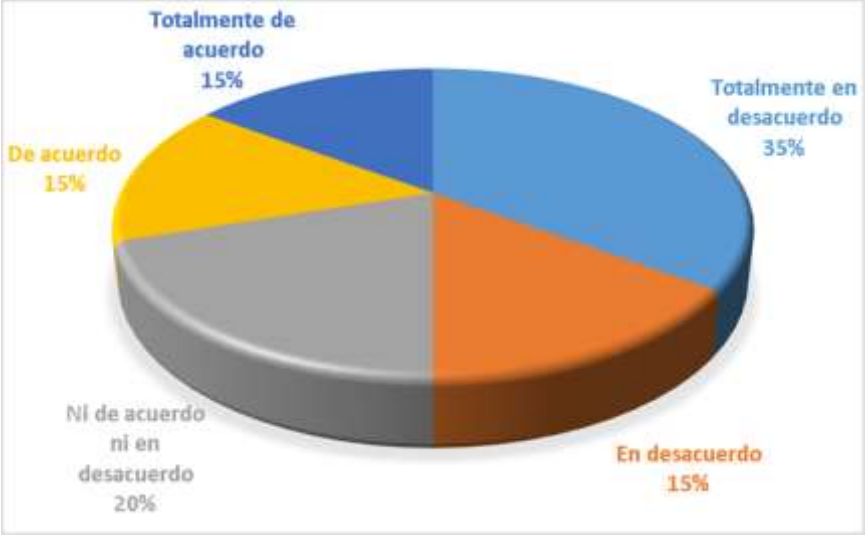


GRAFICO 2

Interpretación: El 35% del total de encuestados están totalmente en desacuerdo, que la organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto, mientras que un 15% está totalmente de acuerdo con esta afirmación; y finalmente un 20% se muestra indiferente no está de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa.

3. ¿Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo?

X1	fi	hi	Fi	%
1	10	0.25	10	25.00
2	13	0.325	23	32.50
3	5	0.125	28	12.50
4	6	0.15	34	15.00
5	6	0.15	40	15.00
	40	1		100.00

CUADRO 3

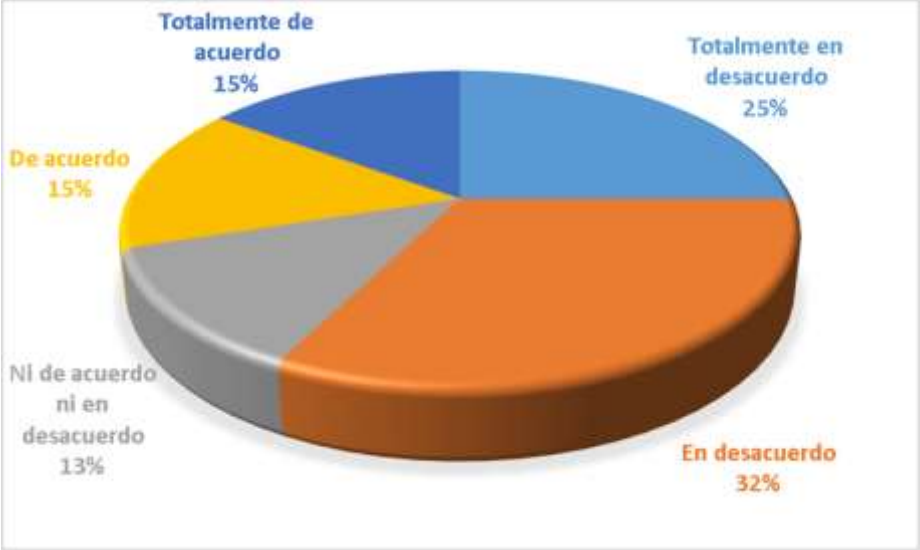


GRÁFICO 3

Interpretación: El 32% de los encuestados está en desacuerdo, que recibió orientación sobre sus funciones como personal nuevo, un 25% está en total desacuerdo con esta afirmación; mientras que un 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo con ello y finalmente solo un 15% de las personas está totalmente de acuerdo con la premisa dada.

4. ¿La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo?

X1	fi	hi	Fi	%
1	13	0.325	13	32.50
2	9	0.225	22	22.50
3	7	0.175	29	17.50
4	5	0.125	34	12.50
5	6	0.15	40	15.00
	40	1		100.00

CUADRO 4

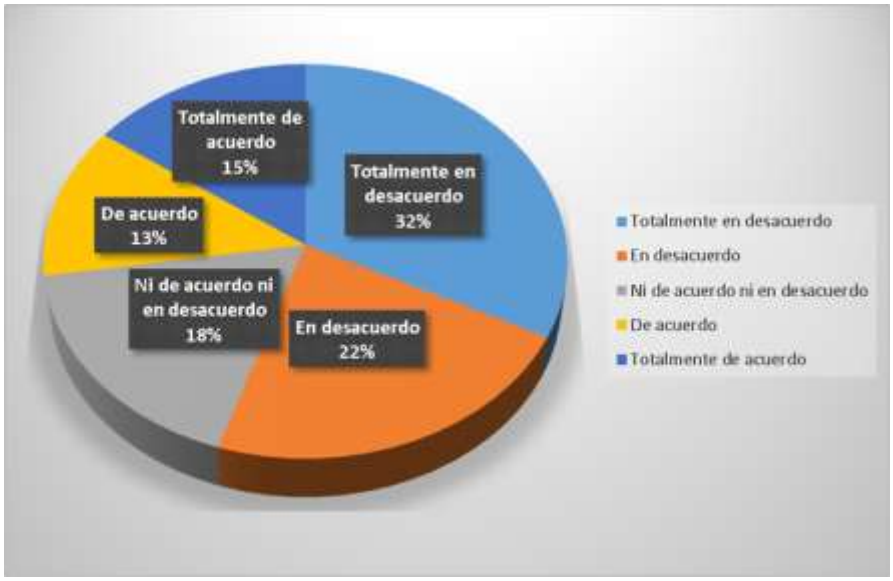


GRÁFICO 4

Interpretación: El 32% de las personas menciona que está totalmente en desacuerdo que hayan sido capacitadas para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el puesto, seguido de un 22% que está en desacuerdo, mientras que un 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación; finalmente un 15% si está totalmente de acuerdo con la premisa.

5. ¿La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas?

X1	fi	hi	Fi	%
1	20	0.5	20	50.00
2	5	0.125	25	12.50
3	6	0.15	31	15.00
4	6	0.15	37	15.00
5	3	0.075	40	7.50
	40	1		100.00

CUADRO 5

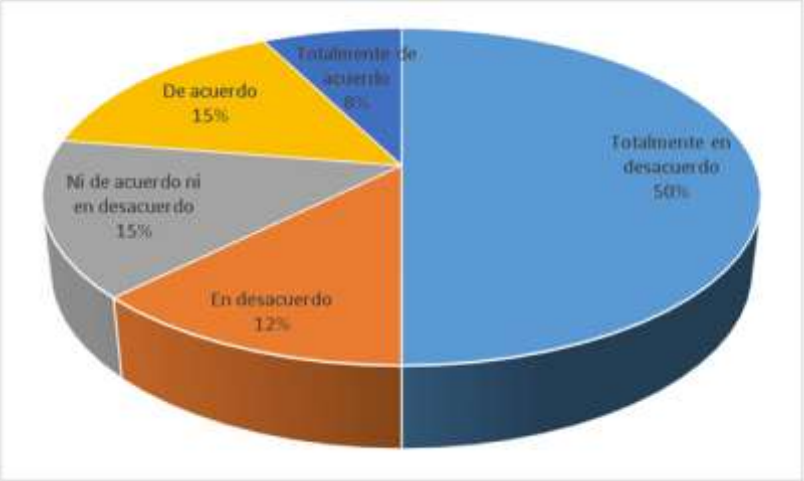


GRÁFICO 5

Interpretación: El 50% de los encuestados está totalmente en desacuerdo, que la remuneración percibida satisface sus necesidades; mientras que un 15% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; finalmente solo un 8% está totalmente de acuerdo con la afirmación planteada.

6. ¿Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido?

X1	fi	hi	Fi	%
1	11	0.275	11	27.50
2	9	0.225	20	22.50
3	9	0.225	29	22.50
4	8	0.2	37	20.00
5	3	0.075	40	7.50
	40	1		100.00

CUADRO 6

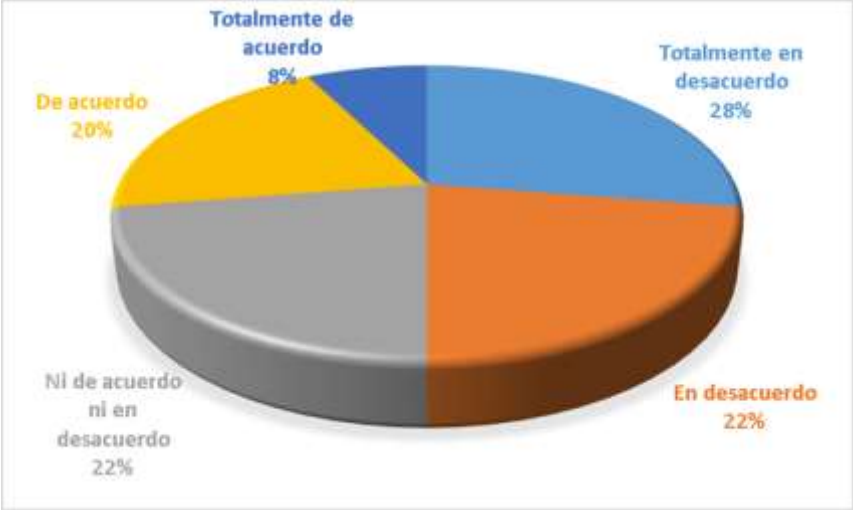


GRÁFICO 6

Interpretación: El 28% está totalmente en desacuerdo que la organización le brinde beneficios que contribuyen a permanecer en su puesto de trabajo el tiempo requerido, seguido de un 22% que está en desacuerdo; y un 22% no está de acuerdo ni en desacuerdo; y finalmente solo un 8% está totalmente de acuerdo con esta afirmación dada.

7. ¿En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales?

X1	fi	hi	Fi	%
1	15	0.375	15	37.50
2	9	0.225	24	22.50
3	4	0.1	28	10.00
4	6	0.15	34	15.00
5	6	0.15	40	15.00
	40	1		100.00

CUADRO 6

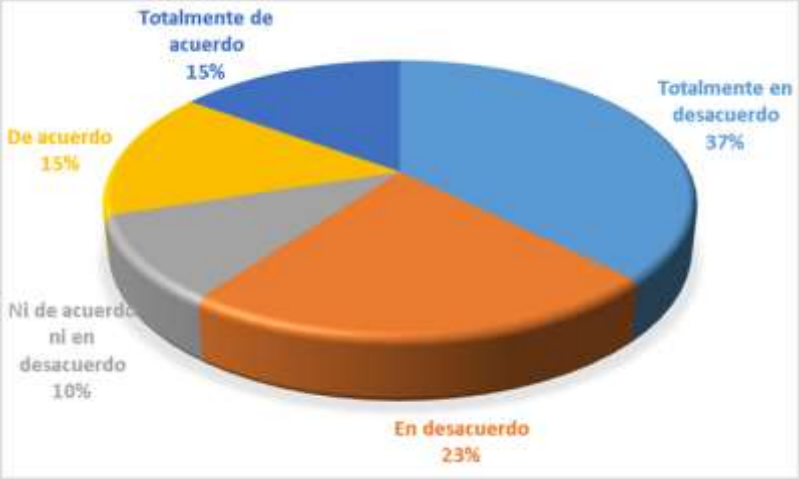


GRÁFICO 7

Interpretación: Sobre las políticas de accidentes laborales y las condiciones de trabajo, dentro de la organización un 37% está totalmente en desacuerdo, seguido de un 23% que está en desacuerdo; mientras que un 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación; finalmente solo un 15% está totalmente de acuerdo con la premisa.

8. ¿En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores?

X1	fi	hi	Fi	%
1	5	0.125	5	12.50
2	6	0.15	11	15.00
3	2	0.05	13	5.00
4	14	0.35	27	35.00
5	13	0.325	40	32.50
	40	1		100.00

CUADRO 7

GRÁFICO 8

Interpretación: Sobre las condiciones de trabajo el bienestar y la salud de los trabajadores, un 35% está de acuerdo que se cumplen estas afirmaciones, seguido de un 33% que está totalmente de acuerdo; mientras que un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; y finalmente un 12% está totalmente en desacuerdo con la premisa.

9. ¿La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones?

X1	fi	hi	Fi	%
1	1	0.025	1	2.50
2	3	0.075	4	7.50
3	11	0.275	15	27.50
4	12	0.3	27	30.00
5	13	0.325	40	32.50
	40	1		100.00

CUADRO 8

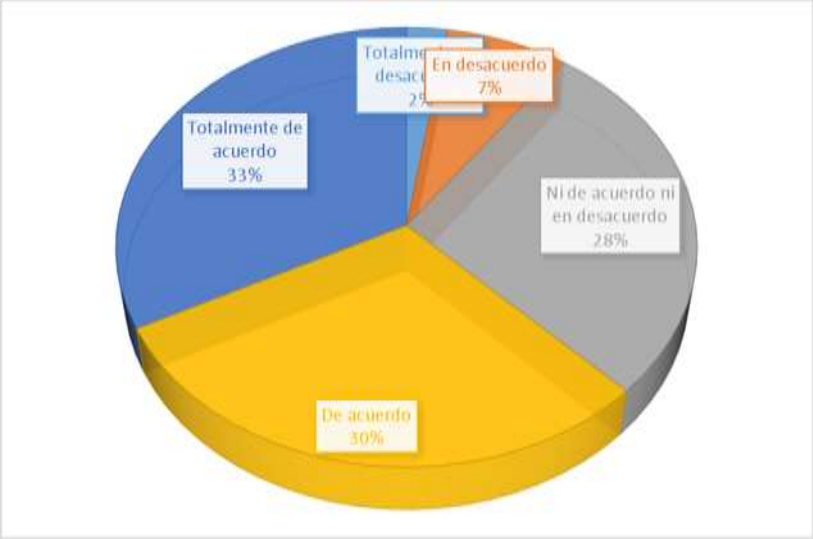


GRÁFICO 9

Interpretación: Sobre la supervisión del trabajo que realiza el personal nos menciona que le 33% está totalmente de acuerdo con la pregunta, seguido de un 30% está de acuerdo, un 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, solo un 7% está totalmente en desacuerdo y finalmente un 2% está en desacuerdo.

10. ¿La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño?

X1	fi	hi	Fi	%
1	0	0	0	-
2	2	0.05	2	5.00
3	10	0.25	12	25.00
4	13	0.325	25	32.50
5	15	0.375	40	37.50
	40	1		100.00

CUADRO 9

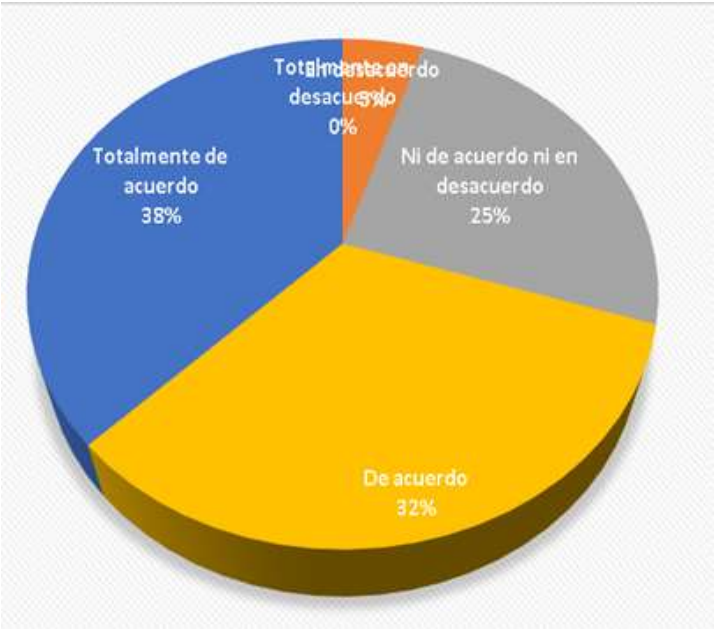


GRÁFICO 10

Interpretación: Sobre la evaluación de desempeño laboral, nos dice que el 38% está totalmente de acuerdo con la premisa, seguido de un 32% de acuerdo y solo un 25 % del total se mantiene neutral con respecto a la interrogante.

11. ¿Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato?

X1	fi	hi	Fi	%
1	5	0.125	5	12.50
2	3	0.075	8	7.50
3	10	0.25	18	25.00
4	8	0.2	26	20.00
5	14	0.35	40	35.00
	40	1		100.00

CUADRO 10

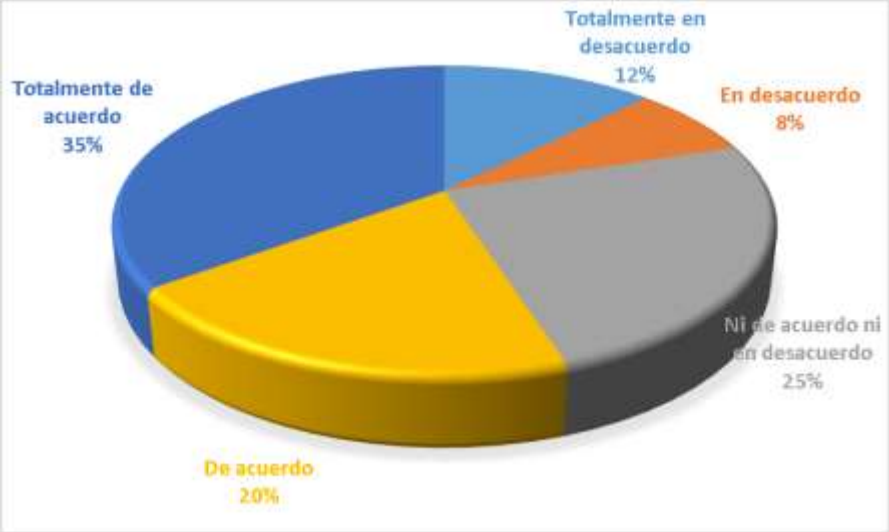


GRÁFICO 11

Interpretación: Sobre la premisa del ingreso de personal nuevo a la organización, nos menciona que el 35% está totalmente de acuerdo que fue inmediato, seguido de un 20% que está de acuerdo con ello, hay un 25% que no está de acuerdo ni en desacuerdo; finalmente un 12% del total nos dice que está totalmente en desacuerdo y un 8% en desacuerdo.

12. ¿Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro?

X1	fi	hi	Fi	%
1	0	0	0	-
2	2	0.05	2	5.00
3	8	0.2	10	20.00
4	13	0.325	23	32.50
5	17	0.425	40	42.50
	40	1		100.00

CUADRO 11

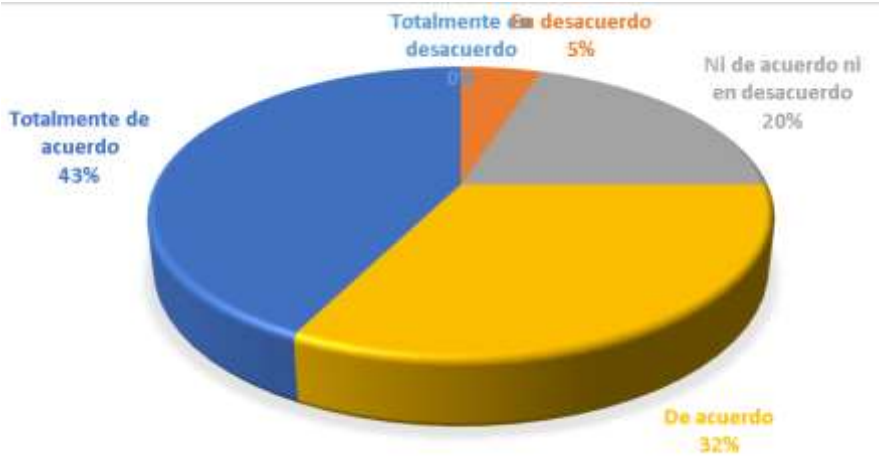


GRÁFICO 12

Interpretación: Sobre la interrogante si el personal puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro; un 43% está totalmente de acuerdo, seguido de un 32% de acuerdo; hay un 20% que no está de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente un 5% está en desacuerdo.

.2. Contraste de hipótesis

A. Prueba de hipótesis General.

Propuesta de hipótesis:

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

  La administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020

  H1: La propuesta es distinta a nulo (existe una relación)

- **Hipótesis Nula (H0):**

  La administración de personal no se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020

  H0: la propuesta es igual a nulo (no existe una relación)

  Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos:

  El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto:

Intervalo 1: (-1.96 <t< 1.96) donde se acepta la H0

Intervalo 2: (1.96 <t< -1.96) donde se rechaza la H0

Figura: zona de aceptación y rechazo (Gauss)

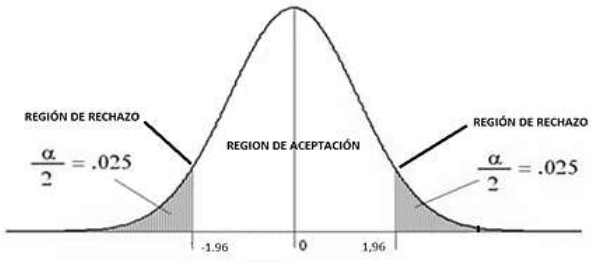


GRÁFICO 13

Seleccionar la prueba paramétrica:

Para conocer la relación que tienen las dos variables, vamos a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 3: Relación de las variables Administración de personal - Rotación laboral.

			Administración de personal	Rotación laboral
Rho de Spearman	Administración de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La relación de variables es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Software SPSS versión.

La tabla indica un coeficiente de relación de 0.569. Según los valores de la tabla propuesta por Hernández, R., et. Al, (2014), menciona que existe una relación positiva media.

Para comprobar este resultado, vamos a calcular el valor “t”, siendo:

N = 40

r = 0,569

$$\boldsymbol{t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Aplicando la fórmula:

$$\boldsymbol{tc = \frac{0,569\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,569)^2}} = 4.744}$$

Resultados:

La conclusión indica que hay evidencia estadística para aprobar la hipótesis general, que es respaldada por la "t critica" siendo mayor a la "t teórica" (4.744 > 1.96), el coeficiente Rho de Spearman, indica un 95% de confianza, donde hay relación positiva media de valor 0.569, y "p" valor de 0.00, esto quiere decir, la administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado modelo de Huancayo. Consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

B. Prueba de hipótesis específica 1:

Propuesta de hipótesis:

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

  La política de reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020

  H1: La propuesta es distinta a nulo (existe una relación)

- **Hipótesis Nula (H0):**

  La política de reclutamiento y selección no se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020

  H0: la propuesta es igual a nulo (no existe una relación)

Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos:

El nivel de significancia considerado es (α = 0.05).

Por lo tanto:

Intervalo 1: (-1.96 <t< 1.96) donde se acepta la H0

Intervalo 2: (1.96 <t< -1.96) donde se rechaza la H0

Seleccionar la prueba paramétrica:

Para conocer la relación que tienen las dos variables, vamos a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 4: Relación de las variables política reclutamiento y selección y la rotación laboral.

			Reclutamiento y selección	Rotación laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La relación de variables es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Software SPSS versión

La tabla indica un coeficiente de relación de 0.506. Según los valores de la tabla propuesta por Hernández, R., et. Al, (2014), menciona que existe una relación positiva media.

Para comprobar este resultado, vamos a calcular el valor "t", siendo:

N = 40

r = 0,506

$$\boldsymbol{t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Aplicando la fórmula:

$$tc = \frac{0,506\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,506)^2}} = 4.022$$

Resultados:

La conclusión indica que hay evidencia estadística para aprobar la hipótesis general, que es respaldada por la "t critica" siendo mayor a la "t teórica" (4.022 > 1.96), el coeficiente Rho de Spearman, indica un 95% de confianza, donde hay relación positiva media de valor 0.506, y "p" valor de 0.00, esto quiere decir, la administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado modelo de Huancayo. Consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

C. Prueba de hipótesis específica 2:

Propuesta de hipótesis:

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

  La política de inducción y desarrollo se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

  H1: La propuesta es distinta a nulo (existe una relación)

- **Hipótesis Nula (H0):**

  La política de inducción y desarrollo no se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

  H0: la propuesta es igual a nulo (no existe una relación)

Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto:

Intervalo 1: (-1.96 <t< 1.96) donde se acepta la H0

Intervalo 2: (1.96 <t< -1.96) donde se rechaza la H0

Seleccionar la prueba paramétrica:

Para conocer la relación que tienen las dos variables, vamos a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 5: Relación de las variables política de inducción y desarrollo - la rotación laboral.

			política de inducción y desarrollo	Rotación laboral
Rho de Spearman	Inducción y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La relación de variables es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Software SPSS versión

La tabla indica un coeficiente de relación de 0.681. Según los valores de la tabla propuesta por Hernández, R., et. Al, (2014), menciona que existe una relación positiva media.

Para comprobar este resultado, vamos a calcular el valor "t", siendo:

N = 40

r = 0,681

$$\boldsymbol{t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Aplicando la fórmula:

$$\boldsymbol{tc = \frac{0,681\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,681)^2}} = 6.376}$$

Resultados:

La conclusión indica que hay evidencia estadística para aprobar la hipótesis general, que es respaldada por la “t critica” siendo mayor a la “t teórica” (6.376 > 1.96), el coeficiente Rho de Spearman, indica un 95% de confianza, donde hay relación positiva media de valor 0.681, y “p” valor de 0.00, esto quiere decir, la administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado modelo de Huancayo. Consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

D. Prueba de hipótesis específica 3:

Propuesta de hipótesis:

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

  La política de recompensas se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

  H1: La propuesta es distinta a nulo (existe una relación)

- **Hipótesis Nula (H0):**

  La política de recompensas no se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020

  H0: la propuesta es igual a nulo (no existe una relación)

  Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos:

  El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

  Por lo tanto:

  Intervalo 1: ($-1.96 < t < 1.96$) donde se acepta la H0

  Intervalo 2: ($1.96 < t < -1.96$) donde se rechaza la H0

  Seleccionar la prueba paramétrica:

  Para conocer la relación que tienen las dos variables, vamos a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 6: Relación de las variables política de recompensas - la rotación laboral

			política de recompensas	rotación laboral
Rho de Spearman	Política de recompensas	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La relación de variables es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Software SPSS versión

La tabla indica un coeficiente de relación de 0.522. Según los valores de la tabla propuesta por Hernández, R., et. Al, (2014), menciona que existe una relación positiva media.

Para comprobar este resultado, vamos a calcular el valor "t", siendo:

N = 40

r = 0,522

$$\boldsymbol{t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Aplicando la fórmula:

$$\boldsymbol{tc = \frac{0,522\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,522)^2}} = 4.196}$$

Resultados:

La conclusión indica que hay evidencia estadística para aprobar la hipótesis general, que es respaldada por la "t critica" siendo mayor a la "t teórica" (4.196 > 1.96), el coeficiente Rho de Spearman, indica un 95% de confianza, donde hay relación positiva media de valor 0.522, y "p" valor de 0.00, esto quiere decir, la administración de personal se relaciona significativamente

con la rotación laboral de trabajadores en el mercado modelo de Huancayo. Consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

E. Prueba de hipótesis específica 4:

Propuesta de hipótesis:

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

  La política de retención se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

  H1: La propuesta es distinta a nulo (existe una relación)

- **Hipótesis Nula (H_0):**

  La política de retención no se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

  H0: la propuesta es igual a nulo (no existe una relación)

Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto:

Intervalo 1: ($-1.96 < t < 1.96$) donde se acepta la H0

Intervalo 2: ($1.96 < t < -1.96$) donde se rechaza la H0

Seleccionar la prueba paramétrica:

Para conocer la relación que tienen las dos variables, vamos a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 7: Relación de las variables política de retención - la rotación laboral.

			Política de retención	Rotación laboral
Rho de Spearman	Política de retención	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
		Coeficiente de correlación	,559**	1,000

Rotación laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

**. La relación de variables es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Software SPSS versión

La tabla indica un coeficiente de relación de 0.559. Según los valores de la tabla propuesta por Hernández, R., et. Al, (2014), menciona que existe una relación positiva media.

Para comprobar este resultado, vamos a calcular el valor "t", siendo:

N = 40

r = 0,559

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Aplicando la formula:

$$tc = \frac{0,559\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,559)^2}} = 4.622$$

Resultados:

La conclusión indica que hay evidencia estadística para aprobar la hipótesis general, que es respaldada por la "t critica" siendo mayor a la "t teórica" (4.622 > 1.96), el coeficiente Rho de Spearman, indica un 95% de confianza, donde hay relación positiva media de valor 0.559, y "p" valor de 0.00, esto quiere decir, la administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado modelo de Huancayo. Consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

F. Prueba de hipótesis específica 5:

Propuesta de hipótesis:

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

La política de supervisión y evaluación se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020

H1: La propuesta es distinta a nulo (existe una relación)

- **Hipótesis Nula (H0):**

La política de supervisión y evaluación no se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.

H0: la propuesta es igual a nulo (no existe una relación)

Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto:

Intervalo 1: ($-1.96 < t < 1.96$) donde se acepta la H0

Intervalo 2: ($1.96 < t < -1.96$) donde se rechaza la H0

Seleccionar la prueba paramétrica:

Para conocer la relación que tienen las dos variables, vamos a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 8: Relación de las variables política de supervisión y evaluación - la rotación laboral.

			política de supervisión y evaluación	rotación laboral
Rho de Spearman	Política de supervisión y evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	40	40
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	40	40

**. La relación de variables es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Software SPSS versión

La tabla indica un coeficiente de relación de 0.384. Según los valores de la tabla propuesta por Hernández, R., et. Al, (2014), menciona que existe una relación positiva media.

Para comprobar este resultado, vamos a calcular el valor "t", siendo:

N = 40

r = 0,384

$$\boldsymbol{t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Aplicando la fórmula:

$$\boldsymbol{tc = \frac{0,384\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,384)^2}} = 2.851}$$

Resultados:

La conclusión indica que hay evidencia estadística para aprobar la hipótesis general, que es respaldada por la "t critica" siendo mayor a la "t teórica" (2.851 > 1.96), el coeficiente Rho de Spearman, indica un 95% de confianza, donde hay relación positiva media de valor 0.384, y "p" valor de 0.00, esto quiere decir, la administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado modelo de Huancayo. Consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Desde nuestra perspectiva la administración de personal, es un área de la administración general dentro de una organización u empresa. Que está orientada a todo el proceso de gestión de los recursos humanos (reclutamiento, selección, inducción, supervisión, evaluación y control); factor clave e importante para el desarrollo de las actividades propias de la empresa, así como la consecución de sus objetivos, el cumplimiento de su misión como su razón de ser y la visión que se proyecta o se quiere alcanzar dentro de un plazo determinado.
2. En concordancia, hacemos mención a (Camayo, 2019) quien desarrollo su investigación en la Universidad Peruana las Américas, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima, Perú. Nos dice en sus conclusiones que, el departamento de gestion de personal, cuyo objetivo es ser eje central de la organización, mejorando la cohesion de equipo, cambiando aspectos fundamentales en la empresa para reforzar habilidades y capacidades del potencial humano de manera particular y generica. Esto va permitir la mejora y desarrollo organizacional, cortando los altos indices de salida de personal funcional en la empresa.
3. Dentro de toda organización existe rotación personal por diversos factores, la tasa de deserción laboral depende del rubro y factores internos propios de la organización con respecto a este punto, hacemos mención a (Huamani, 2019), cuya investigación fue desarrollada en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Facultad de Psicología, Arequipa, Perú. Nos dice, las variables mas importantes que causan el ingreso y salida del trabajador son el crecimiento dentro de la empresa, los sueldos del trabajador y prestaciones sociales, las comunicaciones con las gerencias, el retiro de la actividad laboral y variables de tipo etica, orientadas atencion a clientes y cumplimiento de objetivos.

CONCLUSIONES

a) De acuerdo a los resultados alcanzados se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general, respaldado por una “t crítica” mayor a la “t teórica” (4.744 > 1.96), y el coeficiente Rho de Spearman, nos muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.569, y un p valor de 0.000, lo que nos quiere decir que la administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores del mercado modelo.

b) De igual manera se ve que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1, respaldado por una “t crítica” mayor a la “t teórica” (4.022 > 1.96), y el coeficiente Rho de Spearman, nos muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.506, y un p valor de 0.000.

c) Por otro lado, también se encontró en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2, respaldado por una “t crítica” mayor a la “t teórica” (6.376 > 1.96), y el coeficiente Rho de Spearman, nos muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.681, y un p valor de 0.000.

d) También se ve que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3, respaldado por una “t crítica” mayor a la “t teórica” (4.196 > 1.96), y el coeficiente Rho de Spearman, nos muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.522, y un p valor de 0.000.

e) Cumpliendo con el objetivo cuatro se puede observar que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4, respaldado por una “t crítica” mayor a la “t teórica” (4.622 > 1.96), y el coeficiente Rho de Spearman, nos muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.559, y un p valor de 0.000.

f) Cumpliendo con el objetivo cinco se ve que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5, respaldado por una “t crítica” mayor a la “t teórica” (2.851 > 1.96), y el coeficiente Rho de Spearman, nos muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.384, y un p valor de 0.006.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotacion del personal caso empresa Avecitas.* Tesis de grado, Universidad Continental, Facultad de Ciencias de la Empresa, Huancayo, Peru.

Arce, M. (2017). *Principales factores que generan la rotacion de personal en una tienda de autoservicios en Tejupilco, estado de Mexico.* Tesis de licenciatura, Universidad Autonoma del Estado de Mexico, Tejupilco, Mexico. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.11799/68757

Camayo, A. (2019). *La gestion de RR.HH. y rotacion de personal en la empresa Oficentro SAC, San Borja.* Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana de las Americas, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administracion y Gestion de empresas, Lima, Peru.

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). Mexico D.F, Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano.* Mexico: Mc Graw Hill.

Cueva Masias, N. L. (2019). *Gestion de personal y su incidencia en la tasa de rotacion laboral del Consorcio Latino de actividades comerciales ciudad de Lima.* Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Economicas, Escuela profesional de Administracion, Trujillo, Peru.

De la Cruz Lablanca, I. (2011). *Gestion de Recursos Humanos.* Madrid, España.

Huamani, E. (2019). *Principales factores que intervienen en la rotacion de personal de la empresa retail Oechsle Juliaca, 2018.* Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa, Facultad de Psicologia, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicacion, Escuela profesional de Relaciones Industriales, Arequipa, Peru.

Ibarra, L. (2016) en su tesis titulada: *Diseño de un Modelo de Gestion de Talento Humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotacional de personal en una Institucion Bancaria,* para optar el título Magister en Administración de Empresas Mención Planeación, Pontificia Universidad Catolica del Ecuador, Ecuador.

Lopez, J. (2016). *Determinacion de los factores que inciden en la rotacion de personal operativo en las empresas manufactureras de Queretaro.* Tesis de maestria, Universidad de Queretaro, Queretaro.

Mayhew, R. (2010). *How en español.* Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/tipos-rotacion-personal-info_456654/

Meneses, B. (2018). *Consecuencias de la rotacion de personal en el area de Make and Pack de la empresa Gate Gourmet Colombia y como mitigar su impacto mediante la capacitacion.* Tesis de grado, Universitaria Agustiniana, Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas, Bogota, Colombia.

Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2016). *Informe estadistico mensual.* Direccion de Investigacion Socio Economico Laboral, Lima.

Moreno, J., & Lemus, J. (2017). *Analisis de las principales causas de rotacion de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogota.* Tesis de licenciatura, Universidad de Santo Tomas de Colombia, Bogota, Colombia. Obtenido de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2

Paredes, M. (2011). *Rotacion de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala.* Tesis de maestria, Guatemala. Obtenido de http://www.upana.edu.gt

Puchol, L. (2004). *Direccion y Gestion de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos.

Quispe, D., & Vera, E. (2018). *Gestion del Talento Humano y rotacion de personal en la empresa Marose Contratistas Generales SAC.* Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Peru, Facultad de Ciencias de la Administracion, Huancayo.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico DF, Mexico: Pearson Educacion.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de recursos humanos* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	TIPO DE INVESTIGACION
¿En qué medida la administración de personal se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?	Determinar en qué medida la administración de personal se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	La administración de personal se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	Básica NIVEL DE INVESTIGACION
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	HIPOTESIS ESPECIFICAS:	Correlacional
- ¿En qué medida la política de reclutamiento y selección se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?	-Determinar en qué medida la política de reclutamiento y selección se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	-La política de reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	DISEÑO No experimental
- ¿En qué medida la política de inducción y desarrollo se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?	-Determinar en qué medida la política de inducción y desarrollo se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	-La política de inducción y desarrollo se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	POBLACION 36 trabajadores

			MUESTRA
- ¿En qué medida la política de recompensas se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?	-Determinar en qué medida la política de recompensas se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	-La política de recompensas se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	36 trabajadores
- ¿En qué medida la política de retención se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?	-Determinar en qué medida la política de retención se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	-La política de retención se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Cuestionario
- ¿En qué medida la política de supervisión y evaluación se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020?	-Determinar en qué medida la política de supervisión y evaluación se relaciona con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	-La política de supervisión y evaluación se relaciona significativamente con la rotación laboral de trabajadores en el mercado Modelo de Huancayo, año 2020.	TECNICA Encuesta
VARIABLES	VARIABLE 1: Administración de personal VARIABLE 2: Rotación laboral		

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 3
Operacionalizacion de variable Administración de personal

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Administración de personal	Es la gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta diversos factores que influyen en un proceso de selección, así como clientes internos de la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 9)	Política de reclutamiento y selección	-Eficacia en la atracción de personal. -Eficacia en la selección de personal.	Escala de Likert-Ordinal
		Política de inducción y desarrollo	-Eficacia en la orientación al personal. -Eficacia en el desarrollo de personal.	
		Política de recompensas	-Satisfacción con la remuneración. -Beneficios que se otorga al personal.	
		Política de retención	-Condiciones de trabajo seguras. -Bienestar general y salud de personal.	
		Política de supervisión y evaluación	-Eficacia en la supervisión. -Integridad en evaluar al personal.	

Nota: En la tabla se conceptualiza la variable Administración de personal, sus dimensiones e indicadores.

Tabla 4
Operacionalizacion de variable Rotación laboral

Variable	Definición	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Rotación laboral	Comprende el ingreso y salida de trabajadores que desempeñan funciones dentro de la empresa, estos cambios poseen un tiempo determinado y es base para hacer un nuevo proceso de selección. (Chiavenato, 2007, p. 135)	La variable de investigación se medirá con un cuestionario confiable y validado por expertos. Aplicando este instrumento a los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo.	▪ Ingreso de personal. ▪ Salida de personal.	Escala de Likert-Ordinal

Nota: En la tabla se conceptualiza la variable Rotación laboral, sus indicadores y su escala de medición.

ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO
LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA ROTACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE VARIABLE
Administración de personal	Política de reclutamiento y selección	**Eficacia en la atracción de personal.** **Eficacia en la selección de personal.**	1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal. 2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	ORDINAL
	Política de inducción y desarrollo	**Eficacia en la orientación al personal.** **Eficacia en el desarrollo de personal.**	3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos, y organización de su puesto de trabajo. 4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	ORDINAL

	Política de recompensas	**Satisfacción con la remuneración. Beneficios que se otorga al personal.**	5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas. 6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	ORDINAL
	Política de retención	**Condiciones de trabajo seguro. Bienestar general y salud de personal.**	7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales. 8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.	ORDINAL
	Política de supervisión y evaluación	**Eficacia en la supervisión. Integridad en evaluar al personal.**	9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones. 10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.	ORDINAL
Rotación laboral	Ingreso y salida de trabajadores	**Ingreso de personal.**	11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.	ORDINAL
		Salida de personal.	12.- Usted considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.	

ANEXO 04: Instrumento para la recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.					
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.					
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ASUNTO: Solicitud para recolectar datos para proyecto de tesis.

Señor:

PRESIDENTE DE LA ASOCIACION UNICA DE COMERCIANTES DEL MERCADO MODELO DE HUANCAYO

Yo, Franz Stive Torres Solano, identificado con DNI 46231880, egresado de la Universidad Peruana Los Andes y Jhuliana Estefani Guerreros Salvador, con DNI 73041896, egresada de la Universidad Peruana Los Andes. Solicitamos a Usted, nos autorice recolectar datos al personal de limpieza y vigilancia, a fin de ejecutar nuestro proyecto de tesis para optar el título profesional de licenciado en administración.

Adjunto:

- Cuestionario

Agradezco de antemano su atención.

Huancayo, 20 de noviembre de 2021

Atentamente,

Bach. Franz Stive Torres Solano
DNI: 46231880

Bach. Jhuliana Stefani Guerreros Salvador
DNI: 73041896

MH ASOCIACION UNICA DE COMERCIANTES POSESIONARIOS DEL SUPERMERCADO - 2020
RECIBIDO
Fecha: 22-11-2021
Hora: 07:00 am
Folios: 01 Firma:

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y Nombres del experto: .....Cahuana Belito Isabel R.....

Titulo y/o grado: .....Lic. en Administración.....

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"La Administración De Personal Y La Rotación Laboral De Trabajadores En El Mercado Modelo De Huancayo, 2020"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando un (x) en las columnas SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos, facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de la investigación?	X		
5	¿La redacción de la preguntas tiene la coherencia necesaria?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición, facilitara el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	X		
9	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos en la investigación?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de investigación es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Firma del experto:

ISABEL R. CAHUANA BELITO
Licenciada en Administración
Reg. del CORLAD N° 21566

Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y Nombres del experto: INGA ZEVALLOS CÉSAR JEAN PIERRE

Título y/o grado: Licenciado en Administración

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"La Administración De Personal Y La Rotación Laboral De Trabajadores En El Mercado Modelo De Huancayo, 2020"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando un (x) en las columnas SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de la investigación?	X		
5	¿La redacción de la preguntas tiene la coherencia necesaria?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición, facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
9	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos en la investigación?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de investigación es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Firma del experto:

CLAD- 30891

Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y Nombres del experto: Rasales Guerra Marco Antonio

Titulo y/o grado: Lic. en Administración Especialista en Inteligencia de Negocios

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"La Administración De Personal Y La Rotación Laboral De Trabajadores En El Mercado Modelo De Huancayo, 2020"

V1 V2

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando un (x) en las columnas SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		Precise las dimensiones
2	¿En el instrumento de recolección de datos, facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de la investigación?	✓		Aporte con la expresión de las preguntas por cada variable.
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de la investigación?	✓		Agregue más preguntas acerca de la rotación de personal
5	¿La redacción de la preguntas tiene la coherencia necesaria?	✓		
6	¿El diseño del instrumento de medición, facilitara el analisis y procesamiento de datos?	✓		Escala Likert de 5 puntos aceptable.
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los indicadores?	✓		
8	¿Del instrumento de medición, usted añadiria alguna pregunta?	✓		Se pueden agregar más preguntas después de precisar dimen
9	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos en la investigación?	✓		Especifique las dimensiones y vincule a objetivos.
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		Diseño fácil de entender
11	¿El instrumento de investigación es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	✓		

Firma del experto:

Experto

ANEXO 06: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

	ITEMS												
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	SUMA
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	18
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	18
E3	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	36
E4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	4	4	24
E5	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	5	22
E6	1	1	2	2	1	1	1	5	4	5	5	4	32
E7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
E8	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
E9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
E10	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	1	5	50
E11	1	3	2	4	5	2	1	4	3	3	4	4	36
E12	1	3	1	2	1	3	5	4	3	5	5	3	36
E13	1	2	2	3	3	4	5	2	3	5	3	4	37
E14	1	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	35
E15	2	4	3	2	4	3	2	5	4	5	5	4	43
E16	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	4	3	26
E17	2	3	4	3	1	1	1	5	4	5	5	5	39
E18	2	4	2	5	1	4	2	2	4	5	2	5	38
E19	2	3	3	2	4	2	4	5	3	5	2	5	40
E20	2	3	4	3	1	4	2	2	4	5	3	5	38
E21	2	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	34
E22	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	5	30
E23	1	1	2	2	2	3	2	4	3	4	5	5	34
E24	1	1	2	2	1	2	1	4	5	4	5	4	32
E25	1	2	2	1	1	1	1	4	5	4	5	4	31
E26	1	2	3	1	1	2	2	4	5	3	5	4	33
E27	5	3	2	5	4	4	3	5	5	4	5	4	49
E28	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	50
E29	1	1	2	1	2	2	1	5	5	4	5	5	34
E30	2	1	2	1	2	1	2	5	5	4	5	5	35
E31	2	1	2	2	1	2	2	4	5	5	5	5	36
E32	1	1	2	1	1	1	1	5	4	3	2	3	25
E33	1	2	1	1	1	1	1	5	3	5	4	5	30
E34	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	1	3	48
E35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
E36	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	3	5	46
E37	5	5	1	5	1	3	1	3	3	3	3	3	36
E38	5	1	5	3	1	3	1	1	1	3	1	5	30
E39	3	4	3	1	1	1	1	1	5	5	1	5	31
E40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
VARIANZA	2.519375	2.14	1.934375	2.0475	1.894375	1.644375	2.199375	1.94	1.094375	0.824375	1.844375	0.809375	
SUMATORIA DE VARIANZAS	20.891875												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	83.549375												

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1-\frac{\sum s^2}{S_T^2}\right]$$

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Donde,

k = El número de ítems → 12

Σs^2 = Sumatoria de varianzas de los ítems. → 20.891875

sT^2= Varianza de la suma de los ítems. → 83.549375

α = Coeficiente de alfa de Cronbach → **0.8181227** **NUESTRO INSTRUMENTO TIENE UNA CONFIABILIDAD BUENA**

ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA ROTACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2020

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se está cumpliendo todos los aspectos rigurosos de la investigación científica, así como, la normativa del departamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. Todos los datos e información recogidos son verídicos de fuentes primarias y secundarias. A fin de no cometer actos de plagio, se está respetando las fuentes de la información recolectada, desde el inicio hasta el final del proceso de investigación científica.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente trabajo de investigación.

Los autores

ANEXO 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

SALIDA
587-A

SALIDA

ANEXO 09: ENCUESTAS

1

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5 X

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4 - La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.	X		X		
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.		X			
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.		X			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5 X

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.	X				
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.		X			
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.		X			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.					X
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					X

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.	X				
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.		X			
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.		X			
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.	X				
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	X 1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.				X	
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.				X	
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.				X	
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.			X		
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.				X	

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.			X		
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					X
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					X
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.				X	
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.				X	
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.				X	

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X.	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X.	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X.	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X.	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X.	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.				X	
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.				X	
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.				X	
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.				X	
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.			X		

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					X
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					X
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					X
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.			X		
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					X

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.	X				
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.				X	
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.					X
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					X

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.		X			
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.			X		
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					X

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.		X			
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.		X			
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.				X	
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.			X		
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.				X	
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.			X		
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.		X			
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.		X			
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.				X	
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.				X	
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					X
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.		X			
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.		X			
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.			X		
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.				X	
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.				X	

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.		X			
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.				X	
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.		X			
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.		X			
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.			X		
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.				X	
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expeciativas.		X			
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.				X	

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.		X			
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.		X			
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.			X		
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.			X		

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.		X			
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expeciativas.		X			
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.		X			
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.		X			
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.			X		
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.			X		
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					X
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.				X	
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.			X		

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.				X	
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.				X	
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					X
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.					X
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.					X
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.				X	

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.			X		
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expeciativas.		X			
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.		X			
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.		X			
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.		X			
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.		X			
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.		X			

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.		X			
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.		X			
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.	X				
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.		X			
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.				X	
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					X
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					X
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.			X		
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					X

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.	X				
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					X
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					X
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					X
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.					X
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.					X
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.					X

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.					X
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					X
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					X
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.			X		

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.					X
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.					X
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.	X				
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.					X
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.			X		
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.			X		
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.					X
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.	X				
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.					X
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.			X		
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.			X		
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.	X				
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.	X				
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.			X		
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.	X				
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.			X		
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.				X	
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.			X		
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.	X				
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.	X				
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.	X				
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.	X				

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.	X				
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.					X
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.					X
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.	X				
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y LA ROTACION LABORAL DE TRABAJADORES EN EL MERCADO MODELO DE HUANCAYO.

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

Solicitamos su colaboración en el presente cuestionario, cuya información que proporcione será con fines estadísticos para un estudio de investigación, el cual pedimos desarrolle con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere adecuada.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
1.- Los medios de comunicación que el mercado utiliza son los más apropiados para atraer al personal.				X	
2.- La organización selecciona al personal más capacitado para desarrollar el puesto indicado.				X	
3.- Siendo personal nuevo en la organización recibió orientación sobre sus funciones, objetivos y organización de su puesto de trabajo.				X	
4.- La organización lo ha capacitado para el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cargo.				X	
5.- La remuneración percibida satisface sus necesidades y expectativas.				X	
6.- Los beneficios recibidos por la organización contribuyen a que usted permanezca en su puesto de trabajo el tiempo requerido.				X	
7.- En la organización dentro de las condiciones de trabajo existen políticas de prevención de accidentes laborales.				X	

8.- En las condiciones de trabajo se garantiza el bienestar y la salud de los trabajadores.				X	
9.- La supervisión de su trabajo contribuye a mejorar y retroalimentar para desarrollar mejor sus funciones.				X	
10.- La evaluación de su trabajo es integral y global según su desempeño.				X	
11.- Su ingreso como personal nuevo en la organización fue inmediato.			X		
12.- Ud. considera que puede sentirse mejor en otra empresa del mismo rubro.				X	

Gracias por su colaboración.