

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Sistema de Remuneración y Rotación de Personal en el
Restaurante Campestre Los Girasoles de
Azapampa-Chilca-Huancayo-2018**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Chagua Cordova Joseph Antonioni
Bach. Taipe Aguirre Robinzon

Asesor : Mtro. Rocio Mirella Gutarra Elias

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 16.07.2019 – 15.07.2020

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN
EL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE
AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018**

PRESENTADA POR:

Bach. Chagua Cordova Joseph Antonioni
Bach. Taipe Aguirre Robinzon

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. JARA RODRIGUEZ EUTIMIO CATALINO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

TERCER MIEMBRO : _____
MG. CARDENAS COSSER VICTOR MARIANO

Huancayo, de del 2023

**SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL
EN EL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE
AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018**

ASESORA:

MTRO. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS

DEDICATORIA

A Dios por su infinita bondad. A mi madre por apoyarme siempre, por sus consejos, por sus valores, por su constante motivación para hacerme una mejor persona y sobre todo por su amor. Por la constancia y perseverancia que caracterizó a mi padre y lo que siempre me inculcó, la valentía demostrada para seguir adelante y su amor. A mi hermana quien fue un ejemplo a seguir, de quien aprendí éxitos y momentos difíciles.

JOSEPH A.

A Dios, por el desarrollo total de esta tesis, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis compañeros de estudio y a mis maestros quienes sin su ayuda no hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos agradezco desde el fondo de mi corazón.

ROBINZON

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por bendecir nuestras vidas, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por ser nuestro apoyo y fortaleza en esos momentos de dificultad y debilidad. Gracias a nuestros padres por ser los principales impulsores de nuestros sueños, por creer en nuestras ilusiones, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado. Agradecemos también a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, por compartir sus conocimientos durante nuestra formación profesional, en especial al Mtro. Rocio Mirella Gutarra Elias, asesora de esta investigación, por guiarnos con paciencia y honestidad.

Los Autores



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018

Cuyo autor(es) : CHAGUA CORDOVA JOSEPH ANTONIONI.

TAIPE AGUIRRE ROBINZON.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. ROCÍO MIRELLA GUTARRA ELÍAS.

Que fue presentado con fecha 03.01.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 10.02.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **25%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 02 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 10 de Febrero del 2023.



Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

ASESORA:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
CONTENIDO DE ANEXOS	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción del problema	18
1.2. Formulación Del Problema.....	21
1.2.1. Problema General.....	21
1.2.2. Problemas Específicos	21
1.3. Objetivos De La Investigación	21
1.3.1. Objetivo General.....	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	21
1.4. Justificación De La Investigación.....	22
1.4.1. Justificación Teórica	22
1.4.2. Justificación Práctica	22
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.4.4. Justificación Social	23

1.4.5. Justificación De Conveniencia.....	23
1.5. Delimitación De La Investigación	23
1.5.1. Delimitación Espacial	23
1.5.2. Delimitación Temporal	23
1.5.3. Delimitación Conceptual O Temática.....	24
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes Del Estudio.....	25
2.2. Bases Teóricas	27
2.2.1. Sistema de remuneración	27
2.2.2. Rotación de personal.....	33
2.3. Definición De Conceptos.....	36
2.4. Hipótesis Y Variables	38
2.5. Operacionalización de variables	39
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	40
3.1. Método de investigación.....	40
3.1.1. Método General	40
3.1.2. Método Especifico	40
3.2. Tipo de investigación.....	40
3.3. Nivel de investigación	41
3.4. Diseño de investigación.....	41
3.5. Población y muestra.....	42
3.5.1. Población.....	42
3.5.2. Muestra	42
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42

3.6.1. Técnicas De Recolección De Datos	42
3.6.2. Instrumentos De Recolección De Datos	42
3.7. Procedimiento de recolección de datos.....	42
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
4.2. Prueba de normalidad	43
4.3. Contratación de las Hipótesis	44
4.3.1. Hipótesis General.....	45
4.3.2. Hipótesis Específicas	46
4.4. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.	51
4.4.1. Análisis e Interpretación Por Ítems.....	51
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
Referencias Bibliográficas	79
Anexos.....	81
Consideraciones Éticas.....	89

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	39
Tabla 2 <i>Prueba de Normalidad</i>	44
Tabla 3 <i>Escala de correlación</i>	44
Tabla 4 <i>Correlación entre sistema de remuneración y rotación de personal</i>	45
Tabla 5 <i>Correlación entre remuneraciones y rotación de personal</i>	47
Tabla 6 <i>Correlación entre incentivo salarial y rotación de personal</i>	48
Tabla 7 <i>Correlación entre incentivo salarial y rotación de personal</i>	50
Tabla 8 <i>Ítem: Considera usted que la remuneración fija que percibe es adecuada</i>	51
Tabla 9 <i>Ítem: Considera usted que la remuneración variable que percibe es adecuada. (Aquella remuneración adicional de acuerdo a objetivos)</i>	52
Tabla 10 <i>Ítem: Considera usted que el pago con platos o materia prima excedente es adecuado.</i>	53
Tabla 11 <i>Ítem: Considera usted que las bonificaciones que percibe por un buen desempeño son adecuadas.</i>	54
Tabla 12 <i>Ítem: Considera usted que las bonificaciones por tiempo de servicios son adecuadas.</i>	55
Tabla 13 <i>Ítem: Considera usted que el reconocimiento de trabajo que se le da es adecuado (cartas de felicitaciones, felicitaciones en público).</i>	56
Tabla 14 <i>Ítem: El reconocimiento que recibes por una labor bien desempeñada incrementa tu motivación y felicidad.</i>	57
Tabla 15 <i>Ítem: Considera usted que un seguro de vida para un trabajador es importante.</i>	58
Tabla 16 <i>Ítem: Cuenta usted con un seguro de vida otorgado por la organización.</i>	59
Tabla 17 <i>Ítem: Cuenta usted con aportaciones a Essalud por parte de la organización</i>	60
Tabla 18 <i>Ítem: Considera usted la labor que desarrolla en la empresa como un desafío.</i>	61
Tabla 19 <i>Ítem: Considera usted que los bonos por cumplimiento de metas otorgados por la empresa son adecuados.</i>	62

Tabla 20 Ítem: <i>Considera usted importante apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo</i>	63
Tabla 21 Ítem: <i>Considera usted que el sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras empresas del mismo rubro</i>	64
Tabla 22 Ítem: <i>Considera usted que las comisiones que otorga la empresa son mejores de las que ofrece otras empresas del mismo rubro</i>	65
Tabla 23 Ítem: <i>Considera usted que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados</i>	66
Tabla 24 Ítem: <i>La empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo</i>	67
Tabla 25 Ítem: <i>La empresa cuenta con equipos de salud y seguridad (extintores, etc.)</i>	68
Tabla 26 Ítem: <i>La empresa respeta los horarios de entradas y salidas establecidas en los contratos del trabajador.</i>	69
Tabla 27 Ítem: <i>La empresa realiza constantemente convocatorias nuevas para renovar el personal</i>	70
Tabla 28 Ítem: <i>La empresa renueva los contratos periódicamente</i>	71
Tabla 29 Ítem: <i>La empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.</i>	72
Tabla 30 Ítem: <i>La empresa realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores</i>	73

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Indicadores mensuales de movilidad laboral en empresas privadas según rama de actividad económica - Peru Urbano - Enero 2016</i>	19
Figura 2 <i>Evolucion de los indicadores mensuales de movilidad laboral en empresas privadas formales de 10 y mas trabajadores- Perú Urbano - enero 2014 – enero 2016</i>	20
Figura 3 <i>Causas que explican la movilidad laboral mensual en empresas formales de 10 y mas trabajadores – Peru Urbano – Enero 2016</i>	20
Figura 4 <i>Correlacion entre sistema de remuneracion y rotacion de personal</i>	46
Figura 5 <i>Correlacion entre remuneracion y rotacion de personal</i>	47
Figura 6 <i>Correlacion entre incentivo salarial y rotacion de personal</i>	49
Figura 7 <i>Correlacion entre prestaciones y rotacion de personal</i>	50
Figura 8 <i>Ítem: Considera usted que la remuneración fija que percibe es adecuada</i>	51
Figura 9 <i>Ítem: Considera usted que la remuneración variable que percibe es adecuada. (Aquella remuneración adicional de acuerdo a objetivos)</i>	52
Figura 10 <i>Ítem: Considera usted que el pago con platos o materia prima excedente es adecuado</i>	53
Figura 11 <i>Ítem: Considera usted que las bonificaciones que percibe por un buen desempeño son adecuadas.</i>	54
Figura 12 <i>Ítem: Considera usted que las bonificaciones por tiempo de servicios son adecuadas.</i>	55
Figura 13 <i>Ítem: Considera usted que el reconocimiento de trabajo que se le da es adecuado (cartas de felicitaciones, felicitaciones en público).</i>	56
Figura 14 <i>Ítem: El reconocimiento que recibes por una labor bien desempeñada incrementa tu motivación y felicidad.</i>	57
Figura 15 <i>Ítem: Considera usted que un seguro de vida para un trabajador es importante.</i>	58
Figura 16 <i>Ítem: Cuenta usted con un seguro de vida otorgado por la organización.</i>	59
Figura 17 <i>Ítem: Cuenta usted con aportaciones a Essalud por parte de la organización</i>	60
Figura 18 <i>Ítem: Considera usted la labor que desarrolla en la empresa como un desafío.</i>	61

Figura 19 Ítem: <i>Considera usted que los bonos por cumplimiento de metas otorgados por la empresa son adecuados.</i>	62
Figura 20 Ítem: <i>Considera usted importante apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo</i>	63
Figura 21 Ítem: <i>Considera usted que el sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras empresas del mismo rubro.</i>	64
Figura 22 Ítem: <i>Considera usted que las comisiones que otorga la empresa son mejores de las que ofrece otras empresas del mismo rubro</i>	65
Figura 23 Ítem: <i>Considera usted que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados.</i>	66
Figura 24 Ítem: <i>La empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo.</i>	67
Figura 25 Ítem: <i>La empresa cuenta con equipos de salud y seguridad (extintores, etc.)</i>	68
Figura 26 Ítem: <i>La empresa respeta los horarios de entradas y salidas establecidas en los contratos del trabajador.</i>	69
Figura 27 Ítem: <i>La empresa realiza constantemente convocatorias nuevas para renovar el personal</i>	70
Figura 28 Ítem: <i>La empresa renueva los contratos periódicamente.</i>	71
Figura 29 Ítem: <i>La empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.</i>	72
Figura 30 Ítem: <i>La empresa realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores.</i> ..	73

CONTENIDO DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Consistencia	82
Anexo 2: Instrumento	83
Anexo 3: Matriz De Operacionalización De Variables.....	84
Anexo 4: Ficha de Evaluación de Opinión de Expertos	85
Anexo 5: Evidencia Recojo de Información	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por problema general: ¿Qué relación existe entre el sistema de remuneración y la rotación del personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018? Además, se determinó el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. Luego se estableció la siguiente hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. Por otro lado, se utilizó en la parte metodológica el método Hipotético - Deductivo. Siendo el tipo de investigación el del nivel básico o elemental, el mismo que se trabajó con una muestra de 37 trabajadores. También se aplicó el instrumento de investigación denominado la encuesta, además para la discusión y presentación de resultados se utilizó la estadística descriptiva, específicamente el sistema SPSS, a través del cual se elaboró las tablas y graficas estadísticas respectivamente. Además, se utilizó el Rho de Spearman para determinar la relación entre ambas variables, donde se obtuvo un coeficiente de 0,976, el cual nos permite aseverar que existe una relación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Sistema de remuneración, rotación de personal, restaurante.

ABSTRACT

The present research work has as a general problem: What is the relationship between the remuneration system and the staff turnover at the Los Girasoles country restaurant in the annex of Azapampa-Chilca-Huancayo-2018? In addition, the following general objective was determined: Establish the relationship between the remuneration system and the staff turnover in the country restaurant Los Girasoles of the annex of Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. Then, the following general hypothesis is established: There is a direct and significant relationship between the remuneration system and the staff turnover in the workers of the Los Girasoles country restaurant in the annex of Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. On the other hand, the Hypothetical - Deductive method was used in the methodological part. The type of research being that of the basic or elementary level, the same one that was worked with a sample of thirty-seven workers. The research instrument called the survey was also applied, in addition to the discussion and presentation of results, descriptive statistics were used, specifically the SPSS system, through which the tables and statistical graphs were elaborated, respectively. In addition, Spearman's Rho was used to determine the relationship between both variables, where a coefficient of 0.976 was obtained, which allows us to assert that there is a significant relationship between both variables.

Keywords: remuneration system, staff turnover, restaurant

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada Sistema de remuneración y rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018 tiene por objetivo principal: Establecer la relación entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

En la presente investigación, se empleó como método general de investigación el Método Científico y como método específico el método Hipotético – Deductivo. La investigación será de tipo básica y de nivel correlacional, el diseño de la investigación no experimental de corte transversal, y la técnica e instrumento de recolección de datos son la encuesta y el cuestionario respectivamente.

La tesis fue repartida y organizada en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se plantea el problema de la presente investigación, los objetivos que persigue y las hipótesis.

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas, se presenta además un glosario de términos.

En el tercer capítulo, indicamos que en este están consignados la metodología de la investigación, cuyas precisiones se dan a través del uso del método Hipotético - Deductivo, el nivel tipo y diseño de la investigación, así como la población que se tomó en cuenta, y las técnicas y procedimientos que se usaron para la realización del mismo.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados, se determina el grado de correlación entre las variables, se contrasta la hipótesis.

Finalmente, se realiza el análisis y discusión de resultados y se presentan las conclusiones y recomendaciones.

LOS AUTORES.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la Provincia de Huancayo existen empresarios muy pujantes y que dichos empresarios en términos de gestión del talento humano son muy informales. Dentro de lo que es la gestión de personal, uno de los aspectos que no toman en cuenta es el nivel remunerativo y por lo tanto ofrecen sueldos bajos. A razón de esto se ofrecen empleos informales que acarrearán consecuencias como renuncias, trabajadores no motivados o comprometidos con la organización, entre otros. Producto de esos sistemas de remuneración mínimos e insuficientes existe un alto grado de rotación. Por esa razón nuestra investigación busca relacionar el sistema de remuneración con la rotación de personal.

Según el Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2016), en el primer mes del año de 2016, la tasa de rotación registrada en las organizaciones privadas formales de 10 y más trabajadores para el entorno Perú Urbano ha sido 3,8%, como resultado de una tasa de acceso y de salida de 1,3% y 6,3%, respectivamente. Asimismo, la tasa de rotación representó un total de 144 mil 291 transiciones laborales. Las ramas de actividad económica con más grandes tasas de

rotación fueron servicios (5,1%), extractiva (4,2%) e industria manufacturera (3,3%), seguidas en menor medida por las ramas negocio (1,9%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (1,7%).

Figura 1

Indicadores mensuales de movilidad laboral en empresas privadas según rama de actividad económica - Perú Urbano - Enero 2016

PERÚ URBANO: INDICADORES MENSUALES DE MOVILIDAD LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALS DE 10 Y MÁS TRABAJADORES, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, ENERO 2016
(Porcentaje)

Rama de actividad económica	Indicadores de movilidad laboral			
	Tasa de rotación	Tasa de entrada	Tasa de salida	Número de transiciones 1/
TOTAL RELATIVO	3,8	1,3	6,3	144 291
Extractiva (agricultura, pesca y minería)	4,2	4,0	4,3	8 345
Industria manufacturera	3,3	0,9	5,8	29 175
Comercio	1,9	1,8	2,0	16 552
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,7	0,9	2,4	6 102
Servicios 2/	5,1	1,0	9,2	84 117

1/ El número de transiciones es la suma de los ingresos y retiros de trabajadores.

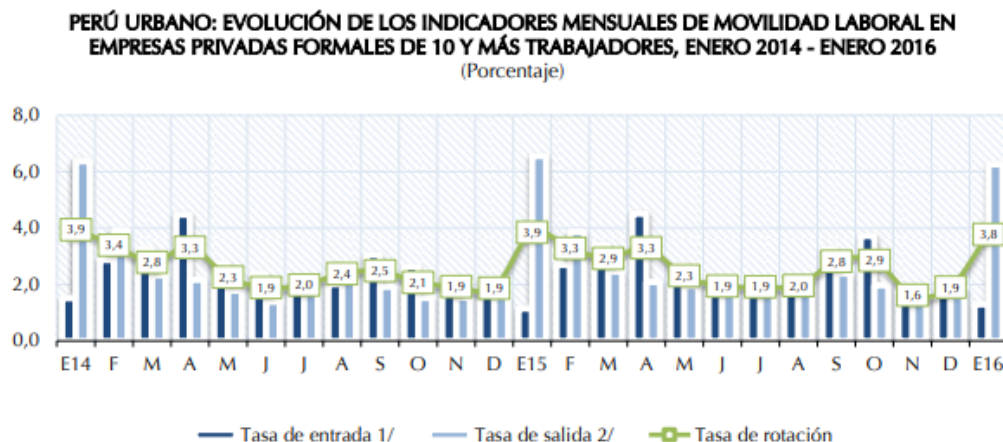
2/ La rama servicios está conformada por las subramas servicios prestados a empresas; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros; enseñanza; servicios sociales y comunales; y electricidad, gas y agua.

Fuente: Informe estadístico mensual 2016 edición 236 – Ministerio de trabajo y promoción del empleo

En la siguiente figura, elaborada por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016), se considera la evolución de la tasa de rotación, así como las tasas de entrada y salida del Perú Urbano en el periodo enero 2014 a enero 2016. En este sentido, la tasa de entrada fue alta entre los meses de marzo y abril de todos los años. Por su parte, la tasa de salida fue alta en el primer mes del año y en febrero para los años 2014 y 2015; Esto provoca que la tasa de rotación aumente tanto en el primer mes del año como en febrero y luego disminuya gradualmente, retomando la trayectoria ascendente entre agosto y septiembre; a partir de ahí tiende a declinar, y su punto más bajo ocurre en el último mes de cada año.

Figura 2

Evolución de los indicadores mensuales de movilidad laboral en empresas privadas formales de 10 y más trabajadores- Perú Urbano - enero 2014 – enero 2016

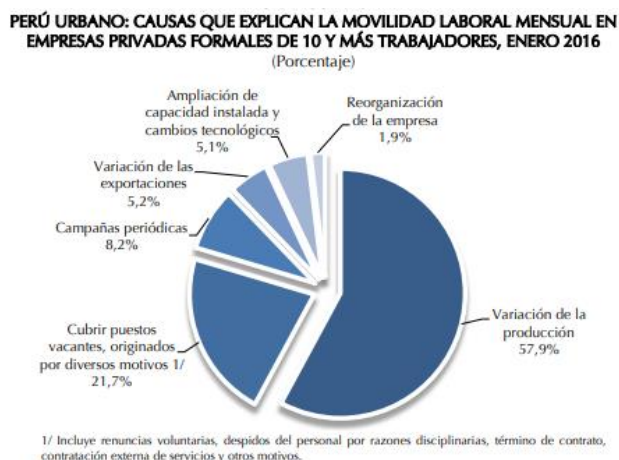


Fuente: Informe estadístico mensual 2016 edición 236 – Ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Así mismo, elaborada por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016), se muestran las causas que explicaron la tasa de rotación para enero de 2016, las cuales fueron las siguientes: variación de la producción (57,9%), cubrir puestos vacantes originados por diversos motivos (21,7%), campañas periódicas (8,2%), variación de las exportaciones (5,2%), ampliación de la capacidad instalada y cambios tecnológicos (5,1%), y reorganización de la empresa (1,9%).

Figura 3

Causas que explican la movilidad laboral mensual en empresas formales de 10 y más trabajadores – Peru Urbano – Enero 2016



Fuente: Informe estadístico mensual 2016 edición 236 – Ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Donde se aprecia un importante 21.7% que es materia de la presente investigación, donde se incluyen factores como: renuncias voluntarias, despidos de personal por razones disciplinarias, termino de contrato, contratación externa de servicios y otros motivos.

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿Qué relación existe entre la remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018?

b. ¿Qué relación existe entre el incentivo salarial y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018?

c. ¿Qué relación existe entre las prestaciones y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018?

1.3. Objetivos De La Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Establecer la relación entre la remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca – Huancayo-2018.

b. Establecer la relación entre el incentivo salarial y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

c. Establecer la relación entre las prestaciones y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018

1.4. Justificación De La Investigación

Teniendo como base las orientaciones metodológicas de Hugo Sánchez Carlessi, respecto a los motivos de una investigación científica, y específicamente lo relacionado al porqué de un trabajo de esta naturaleza, es que se ha podido identificar los siguientes indicadores justificatorios:

1.4.1. Justificación Teórica

Es sumamente importante la teoría respecto al aspecto remunerativo, porque de ello dependerá la supervivencia del trabajador en el lugar donde se encuentra trabajando. Las últimas tendencias de las teorías de la administración dan orientaciones elementales y básicas y dicen que para la supervivencia y tranquilidad de los trabajadores de una organización es trascendental una buena remuneración, ya que ello permitirá mejorar el clima organizacional y por lo tanto mejorar el aspecto de rotación de personal.

1.4.2. Justificación Práctica

Las conclusiones del trabajo nos permitirán tener conocimiento de la realidad del sistema remunerativo de los trabajadores del restaurante campestre los Girasoles y consecuentemente se podrá tipificar el nivel social y económico de los mismos, y de esa forma se podrá tener un auscultamiento pleno de las condiciones de vida que llevan ellos y posiblemente las razones por la cual existe la rotación de personal y si esto es positivo o negativo para la empresa.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para el desarrollo de la investigación de utilizo el método Hipotético - Deductivo, además de utilizar la encuesta, instrumento que nos permitirá obtener información clara y clasificada, las mismas que estarán estrictamente con las variables de investigación y sus respectivos indicadores,

aspectos que nos ayudará muy de sobremanera a obtener conclusiones que nos conducirá a la demostración de nuestras hipótesis.

1.4.4. Justificación Social

La presente investigación coadyuvara a identificar los diferentes estatus sociales y económicos de la población investigada, además de conocer la realidad de las necesidades que aqueja a este grupo humano y particularmente nos conducirá a viabilizar el problema de investigación para que con nuestras conclusiones podamos dar algunas opiniones o recomendaciones y que posteriormente se pueda dar un buen estudio y tratamiento a nuestras variables de investigación.

1.4.5. Justificación De Conveniencia

Es necesario desarrollar trabajos de esta naturaleza porque sus resultados darán orientaciones tanto a las organizaciones como a las instituciones del estado, a las micro y pequeñas empresas, cómo es que el aspecto remunerativo tiene trascendencia en todas las esferas del entorno social del trabajador y ello conducirá a un desarrollo sostenible de la sociedad en general.

1.5. Delimitación De La Investigación

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en la provincia de Huancayo, distrito de Chilca, anexo de Azapampa, utilizando la infraestructura y los ambientes del restaurante Campestre Los Girasoles.

1.5.2. Delimitación Temporal

El tiempo que se necesitará será de 12 meses computados a partir del mes de julio del año 2018, tiempo que está sujeto al reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

1.5.3. Delimitación Conceptual O Temática

Los problemas que se investigarán corresponden al análisis y diagnóstico de la situación socio-económica por la que atraviesan los trabajadores del Restaurante Campestre Los Girasoles de Azapampa-Chilca-Huancayo, y de cómo este tema ayudará a futuras investigaciones a viabilizar el problema laboral en concordancia con las remuneraciones y su impacto en los individuos y en las familias y no solamente viene el problema socio económico, sino también su repercusión en el ámbito espiritual y psicológico aspectos que se deben de tener en consideración para que no se pueda entorpecer la estructura familiar y consecuentemente la estructura social en general, orientando de esa manera a que los pequeños o microempresarios puedan manejar con cautela esta fenomenología.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Del Estudio

- Alvitez & Ramirez, (2013) en su tesis “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer 2013 – Trujillo”, demostraron que el desempeño laboral se ve influenciado en la mayoría de los casos por factores motivacionales y de incentivos individuales como: reconocimientos y transparencia en los ascensos y principalmente los incentivos por productividad. Sustentan además que se debe adicionar una remuneración adicional (a la remuneración fija) que permita disminuir los altos índices de rotación y mejorar el factor motivacional.

- Arias, (2014) autora de la tesis titulada “Alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del Consorcio Puerto Limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2013”, Los hallazgos muestran que el 33% atribuye el salario como motivo de salida, mientras que el 31% señala el malestar relacionado como otro motivo para no seguir trabajando en la organización, concluyendo que necesitan mejorar aspectos de las condiciones de trabajo y la rotación del personal.

- Dominguez & Sanchez, (2013) En su tesis “Relación entre la Rotación de Personal y la Productividad y Rentabilidad de la Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013”, explican que más de la mitad de los trabajadores no están conformes con su sueldo, factor que afecta el clima laboral. No existe un sistema de remuneración adecuado que mantenga entusiasmados a los trabajadores, para lo cual adicionalmente se propone un plan de retención de trabajadores, que ayude a mejorar el clima organizacional y genere mayor compromiso en los trabajadores.

- Mero & Villa, (2014), en su tesis “Diseño De Una Política Salarial Y Un Sistema De Remuneración Variable Para La Empresa Industrias Ales C.A.” indican que, Mediante el uso de un Sistema de Evaluación de Cargos por puntos de vista, lograron implementar una Política de Remuneración que compone los salarios adaptándolos a las realidades del mercado y de la empresa, logrando la igualdad salarial interna y externa, mejorando la imagen corporativa y lograr el compromiso del equipo.

- Ruiz, (2013) en su trabajo de grado titulado “Programa de Incentivos para mejorar el Desempeño de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, 2013” concluye que un programa de incentivos incrementa el desempeño de los servidores, lo cual generaría un impacto positivo tanto en los clientes internos como externos.

- Sánchez F. (2016) En su tesis “Remuneración Económica Y Rotación De Personal En Scotiabank, Sucursal Huaraz, 2014.” Nos comenta que el objetivo fundamental de su investigación fue conocer cómo afecta la compensación económica la rotación del personal en Scotiabank, Sucursal Huaraz, 2014. El diseño de investigación no es empírico; También tiene un diseño transaccional cruzado. La población estuvo conformada por 46 empleados de Scotiabank. Se utilizaron encuestas con el respectivo cuestionario y guía de entrevista. Al final, los resultados de Seguro de Vida muestran una correlación directa y positiva entre los que cambian. El análisis y

sus resultados indican que la remuneración económica incide negativamente en la rotación del personal de Scotiabank Sucursal Huaraz en el año 2014. Con esto se concluye que los niveles de remuneración económica son regulares debido a la proporcionalidad de comisiones y bonificaciones. Además, la tasa de rotación es alta (69,64%).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Sistema de remuneración

Chiavenato, (2009) “Nadie trabaja gratis, todo trabajador tiene interés en invertir su comprensión, dedicación, compromiso personal, trabajo y habilidades, de manera continua y por una remuneración justa, y las empresas se sienten atraídas a invertir recompensas en personas que contribuyen al logro de sus objetivos institucionales, de ahí el término de remuneración total. La compensación es el paquete de recompensa cuantificable que recibe un empleado por su trabajo, que incluye 3 elementos principales: salario base, incentivos salariales y beneficios” (p.283).

Chiavenato, (2011) “La compensación tiene una interacción con la recompensa que recibe la persona a cambio de realizar tareas organizacionales. Es básicamente una relación de intercambio entre los individuos y la organización. Cada empleado cambia su trabajo por una compensación económica. La retribución económica puede ser directa o indirecta” (p.234).

Remuneración Básica

Chiavenato, (2009) “En la mayoría de las empresas, el elemento principal de la compensación total es la compensación básica, que es la compensación fija que el trabajador recibe regularmente en forma de salario mensual o por hora. El salario es el pago monetario que obtiene el trabajador por la venta de su fuerza de trabajo. Aunque los trabajadores asalariados existieron en otros momentos de la historia, no fue hasta el advenimiento del capitalismo que los salarios se convirtieron en la forma dominante de pagar el trabajo” (p.284).

Chiavenato, (2009) “Se entiende por gestión salarial el conjunto de reglas y métodos utilizados para establecer y/o mantener construcciones salariales justas y equitativas en la organización” (p.292).

Incentivo Salarial

Chiavenato, (2009) “Los incentivos salariales son el segundo elemento de la Compensación Total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que hacen un buen trabajo. Los incentivos se pagan en una variedad de formas, a través de bonificaciones por desempeño y asociaciones, como premios por desempeño” (p. 284).

Chiavenato, (2011) “La política salarial es el conjunto de principios y lineamientos que reflejan la orientación y filosofía de la organización respecto a la remuneración de sus empleados. Por lo tanto, estos principios y lineamientos deben orientar las normas actuales y futuras, así como las opciones en cada caso particular. La política salarial no es estática; por otro lado, es dinámico y evoluciona a través del aprendizaje, mejorándose a sí mismo a través de su aplicación a situaciones que cambian rápidamente”.

Villanueva & Gonzales, (2005) Indicaron que: “Es aquella que incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, considerando tanto elementos monetarios como no monetarios, que reciben los empleados como consecuencia de su trabajo en la organización” (p.13).

Prestaciones

Chiavenato, (2009) “Los beneficios son el tercer componente de la compensación total y, a menudo, se denominan compensación indirecta. Los beneficios se otorgan a través de varios programas” (p.284).

Chiavenato, (2009) “Son beneficios y asignaciones específicas que las organizaciones brindan a algunos o a todos sus empleados en forma de pago además del salario. Por lo general, representan un paquete de beneficios que es una parte integral de la compensación de los empleados. Los beneficios y servicios sociales incluyen una variedad de instalaciones y servicios ofrecidos por la organización, etc.” (p.345).

Chiavenato, (2011) “Los beneficios sociales son las facilidades, comodidad, beneficios y servicios que la empresa ofrece a sus empleados para ahorrarles esfuerzo y preocupaciones, son un aspecto importante del paquete retributivo, si bien es una forma de retribución indirecta, pretende satisfacerlos. necesidades personales de los trabajadores. Los rubros más importantes son las facturas médicas, seguros de vida, alimentación, transporte, pensión privada, etc.” (p.264).

Tipos de remuneraciones:

- **Remuneración monetaria:** En este tipo de remuneración se realiza el pago en efectivo, abono en cuenta, cheque, etc.

- **Remuneración en especie:** En este tipo de remuneración se realiza el pago en bienes o servicios.

- **Remuneración mixta:** En este tipo de remuneración se realiza el pago en un porcentaje en dinero y la otra parte en especie.

Objetivo De La Remuneración

El objetivo primordial es que el colaborador sienta atracción hacia su trabajo y que dicha remuneración lo motive para desempeñar sus funciones eficazmente. Además, se busca que las políticas remunerativas sean equilibradas, equitativas y adecuadas.

Dentro de los objetivos más comunes y precisas que cumplen las remuneraciones tenemos:

- **Remuneración equitativa.** Se debe pagar de acuerdo al cargo y a las funciones que realiza.
- **Atracción de personal calificado.** Con sueldos altos se atrae a mejor personal para la organización.
- **Retener colaboradores actuales.** Cuando no se paga lo suficiente los trabajadores optan por buscar nuevas oportunidades, lo que genera la rotación de personal.
- **Garantizar la igualdad.** La igualdad interna se refiere a que la compensación económica o remuneración guarde relación con el valor relativo de los puestos y/o cargos; la igualdad externa significa compensaciones análogas o promedios a las de otras organizaciones.
- **Alentar el desempeño adecuado.** El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de los esfuerzos y responsabilidades desarrollados. Es decir, recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.
- **Cumplir con las disposiciones legales.** El gobierno establece las remuneraciones mínimas.
- **Mejorar la productividad y eficiencia administrativa.** Un colaborador bien remunerado es un colaborador productivo.

Características De La Remuneración

- ✓ Es una contraprestación. – Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

- ✓ Debe ser de libre disposición. – Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.
- ✓ Debe ser cancelada en dinero. – Las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.
- ✓ Es intangible. – La remuneración no puede ser "tocada" por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos.
- ✓ Es inembargable. – Las deudas contraídas con terceros por el colaborador no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a esta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.
- ✓ Tiene carácter preferencial o prevalencia. – En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador.

Principales Remuneraciones

Entre las más comunes y principales remuneraciones tenemos:

Remuneración básica: Representa el salario mínimo pagado por la ejecución de la obra, este valor se clasifica como base, ya que sirve de base para otros pagos adicionales. Es claro que en la mayoría de los casos esta remuneración supera al salario mínimo, y en otros se identifica con este, y su determinación depende de la convención o convenio colectivo o de la situación jurídica; salario fijo, así como bonificaciones por cambio de precio o negociación colectiva, así como

incrementos anticipados a negociar. Cuando una empresa no establece una política de compensación y/o escala salarial, elige como salario base el salario mínimo exigido por el gobierno.

Bonificaciones: Son pagos complementarios, otorgados al trabajador para compensar factores externos a su trabajo. Muchos de ellos están establecidos por ley, por convenio colectivo o individual, estos montos se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal o mensual.

Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente:

- ❖ Por el alza del costo de vida
- ❖ Por tiempo de servicios
- ❖ Por el trabajo nocturno
- ❖ Por riesgo y altura
- ❖ Por eficiencia y puntualidad en el trabajo
- ❖ Por productividad
- ❖ Por la naturaleza del trabajo

Asignaciones: Son honorarios que reciben los cooperativistas no por los servicios que prestan a sus patrones, sino para cubrir gastos específicos como vivienda, hijos, escuela o la muerte de un familiar. Entre ellas se encuentran las asignaciones familiares más conocidas y aplicadas. Es una asignación familiar devengada por el socio en una actividad privada cuyo salario no está regulado por un convenio colectivo y que tiene hijos a cargo menores de 18 años. Los adultos mayores tienen acceso a la educación superior, la cual continúa hasta que terminan sus estudios o cumplen 24 años. Con este concepto, recibes el 10% de la prima mínima viable vigente al momento del pago.

2.2.2. Rotación de personal

Definiciones de Rotación de Personal

Chiavenato, (2011) “Es el flujo continuo de capital humano dentro de las organizaciones, con movimientos de aceptación, transferencia, promoción, segregación por jubilación y despido” (p.296).

Gonzales, (2006) recuerda que la rotación laboral es la cantidad de trabajadores que salen y regresan en relación con la cantidad de empresas, si ingresan nuevos trabajadores y no reemplazan a los existentes, ni siquiera cuenta para la rotación , pero se refiere al crecimiento institucional (p.01).

Cabrera, Ledezma, & Rivera, (2011) señalaron que “La rotación de personal es la remoción voluntaria e involuntaria permanente de una organización. Esto puede ser un problema debido a los crecientes costos de reclutamiento, selección, capacitación e interrupción de la fuerza laboral. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, especialmente entre los empleados de alto rendimiento y difíciles de reemplazar”(pág. 85).

Características

En cuanto a las características de la rotación de personal, cabe señalar que:

Es un proceso cuando un trabajador llega o sale de la empresa. Por sus consecuencias, afecta no solo el negocio y el desempeño de sus empleados, sino también la cultura corporativa y la respectiva marca.

Se diferencian dos tipos:

- ✓ Voluntaria: Este fenómeno ocurre cuando el colaborador decide renunciar a su trabajo de manera voluntaria, esto puede suceder porque el colaborador cuenta con mejores oportunidades, entre otros.

- ✓ Involuntaria: Cuando la empresa decide prescindir de los servicios del colaborador ya sea por motivos de reestructuración, una mala evaluación de desempeño, decisión que es tomado por el empleador mas no por el colaborador.

Causas

Se pueden identificar hasta 6 causas que se detallan a continuación, causas que también pueden ser identificadas como factores que determinan la rotación de personal:

- 1) Mala supervisión del trabajo.
- 2) Mal clima laboral, que en la mayoría de los casos se debe a disputas entre jefes y colaboradores.
- 3) Propósito de la empresa que no encaja, los colaboradores no se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa.
- 4) Falta de crecimiento personal, la desmotivación ante la falta de un programa de ascensos.
- 5) Salario poco justo, que no se encuentran actualizados a la realidad del mercado
- 6) Inadecuado proceso de selección, cuando se selecciona un colaborador para un área en la cual no encaja provocando pérdida de tiempo y dinero.

Consecuencias

Internamente, las principales consecuencias son las mismas: primero, cambios en la productividad, segundo, cambios en los equipos, tercero, imagen comercial de la empresa y marca empleadora, y cuarto, costos asociados.

Primero, la productividad de la empresa puede sufrir, por ejemplo, si un empleado renuncia a su puesto, el proceso de selección tomará tiempo y dinero para la organización y el proceso de adaptación de nuevos empleados no ocurrirá de inmediato, el segundo, en cambios en el equipo,

por ejemplo los empleados de un área forman grupos que se consolidan en el tiempo y realizan tareas en conjunto, dan lugar a un ritmo de trabajo, si uno de ellos no continúa, esto afectará este proceso, en la tercera, la imagen de una empresa comercial, se es muy importante para el talento aplicable a ella, pero si ven que hay mucha rotación en la organización, habrá desinterés y por lo tanto ese talento se puede perder. y cuarto, los costos asociados, el proceso de reclutamiento puede consumir mucho tiempo y dinero para la organización, pero también existe el costo de oportunidad de no contar con el personal necesario para las tareas centrales de la organización.

Dimensiones

Motivación, Soler, (2007) “define el conjunto de razones fisiológicas y psicológicas que explican nuestras acciones. Nos impulsa a actuar, a posicionarnos, a decidir ya proceder con nuestros esfuerzos para lograr un objetivo específico” (p.25).

- Intrínseco; Es la expresión de uno mismo, el cual no depende de las circunstancias.
- Extrínsecos; Externo, no esencial.
- Trascendentes; Posibles consecuencias.

Compensación, Juarez & Carrillo, (2014) “Es lo que la empresa otorga a sus empleados para indemnizarlos por lesiones o daños causados por su trabajo” (p.08).

- ✓ Sueldos; Remuneración asignada por una labor propia de uno.
- ✓ Comisiones; Porcentaje que una organización brinda al personal.
- ✓ Beneficio social; Es un servicio que ofrecen las empresas a sus trabajadores.

Condiciones laborales, Chiavenato, (2011) “Cuando hablamos de condiciones laborales de trabajo, nos referimos a las circunstancias físicas que involucran al trabajador como ocupante de un puesto en la organización” (p.277).

- Seguridad; Ausencia de peligro o riesgo o confianza en alguien o algo.

- Calidad; Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie.
- Horarios; Es la cantidad de horas que un centro de labor u organización asigna a su trabajador.

Reclutamiento y Selección de personal, Chiavenato, (2011) “Es un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para puestos dentro de la organización.” (p.128)

- ❖ Reclutamiento; Atraer a un número de personas que perfilan al puesto ofrecido dentro de una organización.
- ❖ Contratación; Es un acuerdo legal de una o más personas con la organización, donde se detalla puntos específicos de las obligaciones a realizarse en un largo o corto tiempo.
- ❖ Inducción; Proporcionarles a los trabajadores una información básica de la organización para que se acople laboralmente en un determinado tiempo.

2.3. Definición De Conceptos

- Administración: La administración es el acto de dirigir, dirigir o encauzar negocios, sociedades u organizaciones, personas y recursos para lograr fines enunciados.

- Autoestima: La autoestima es la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de sus pensamientos, sentimientos y experiencias. Es un término psicológico, aunque se usa en el habla cotidiana para referirse generalmente al valor que una persona se atribuye a sí misma.

- Calidad de vida: la calidad de vida es un concepto que se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar del individuo ya la realización de sus potencialidades en la vida social.

- Capital humano: el capital humano es el valor atribuido a las habilidades del personal que labora en una empresa, es decir, nivel de educación, cultura general, habilidades y experiencia acumulada para lograr una mayor productividad y desarrollo económico.

- Desempleo: El desempleo es la falta de empleo. Se refiere a la situación en la que una persona no tiene trabajo ni salario. En algunos países, los términos desempleo o desempleado también se utilizan como desempleo.

- Trabajo informal: es un sector económico que no está sujeto a control fiscal y se caracteriza porque incluye la actividad laboral de trabajadores por cuenta propia que no respetan la ley, por ejemplo. vendedores ambulantes, empleados domésticos, limpiadores de ventanas, entre otros.

- Empleo Formal: El empleo formal se formaliza mediante la firma de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador y que cumple con los requisitos legales, tales como pago de impuestos, seguridad social, beneficios sociales, etc.

- Ocupación: la palabra ocupación se refiere tanto a un trabajo como a una profesión u oficio. Sin embargo, el uso más común de empleo es el que denota cualquier negocio en el que se contrata a una persona para realizar un conjunto específico de tareas por las que recibe una remuneración monetaria.

- Ética: la ética es un conjunto de conocimientos derivados del estudio del comportamiento humano al intentar explicar las normas morales de forma racional, sólida, científica y teórica. Es una reflexión sobre la moralidad.

- Liderazgo: El liderazgo es el arte de motivar, mandar y guiar a las personas. Deriva de la raíz inglesa leader, que significa “líder”, y se compone del sufijo “-azgo” que indica condición o estatus, es decir, liderazgo es la cualidad de una persona que se encuentra en el cargo de líder.

- Moralidad: La moralidad es el conjunto de normas que se aplican en la vida cotidiana y que son aplicadas continuamente por todos los ciudadanos. Estas normas guían a cada individuo, dirigiendo sus acciones y juicios sobre lo que es moral o inmoral, correcto o incorrecto, bueno o malo.

- Salario Mínimo: El salario mínimo es el salario mínimo establecido por ley a cambio de los servicios de un empleado.

- Salario: Salario es la remuneración o recompensa que recibe periódicamente un trabajador por el desempeño de un cargo o atribución o por el desempeño de sus servicios profesionales.

2.4. Hipótesis Y Variables

2.4.1. Hipótesis General:

Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

2.4.2. Hipótesis Específica

a. Existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo.

b. Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

c. Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable I: Sistema de remuneración	Remuneración	Remuneración fija
		Remuneración variable
		Remuneración en especie
	Incentivo salarial	Bonificación
		Reconocimiento de trabajo
		Seguro de vida
Prestaciones	Seguro de salud	
	Motivación	Internos
Externos		
Trascendentales		
Variable II: Rotación de personal	Compensación	Sueldo
		Comisiones
		Beneficios sociales
	Condiciones laborales	Seguridad
		Prevención
		Horarios
Reclutamiento y selección de personal	Convocatorias	
	Contratos	
	Capacitación	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

3.1.1. Método General

El método general de esta investigación es el método científico, el cual, según Tamayo (2003, p.28), se define como un procedimiento para descubrir las condiciones en que ocurre un determinado evento, en general se caracterizan por ser inferencias provisionales, comprobables y rigurosas. y observación empírica.

3.1.2. Método Especifico

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se usó como método específico el método Hipotético - Deductivo. Este método parte descomponiendo el objeto de estudio para realizar el estudio de manera individual para luego volverlo a integrar. (Bernal, 2010, p. 60)

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación trae como tipo de investigación básica denominada también pura o fundamental, porque Sanchez Carlessi & Reyes Meza, (2017) buscar el progreso científico, ampliando los conocimientos teóricos sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; Es más formal y busca generalizaciones para desarrollar una teoría basada en principios y leyes.

3.3. Nivel de investigación

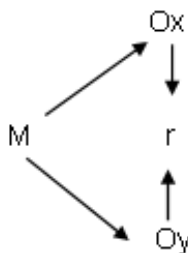
El nivel de investigación es correlacional porque Sanchez Carlessi & Reyes Meza, (2017) su propósito es establecer el grado de relación o asociación no causal entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es: no experimental de corte transversal.

Según Sanchez Carlessi & Reyes Meza, (2017) nos refiere: Se denomina no experimental porque no se realizó ningún experimento, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no se realizó manipulación de variables, observando hechos o fenómenos de forma natural, es decir, tal como ocurren en su contexto natural (p.68).

Un diagrama de este tipo de estudio sería el siguiente:



Donde:

M= es la muestra donde se realiza el estudio

Ox = el subíndice es la observación de la variable I

Oy= el subíndice es la observación de la variable II

r = Correlación entre dichas variables.

Por lo tanto, Es un diseño no experimental de corte transversal porque los datos se obtienen en un solo momento y el objetivo será describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está constituida por 37 trabajadores entre los diferentes servicios que brinda el Restaurante Los Girasoles. Los mismos que serán los colaboradores para el proceso investigativo.

3.5.2. Muestra

La muestra estará compuesta por la misma población, por ser esta pequeña, es decir por los 37 trabajadores.

López P. & Fachelli S. (2015) Indican que “la cantidad de muestra censal es igual a la población, por lo que se utiliza esta clasificación cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población” (p. 10).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas De Recolección De Datos

Encuesta: Es la técnica más aplicada en investigaciones de ciencias sociales.

3.6.2. Instrumentos De Recolección De Datos

El instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, que se formuló en base a la escala de Likert.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

La aplicación del instrumento en el presente trabajo de investigación es el siguiente:

1. Se determinará la muestra de estudio
2. Se aplicará el instrumento de recolección de datos
3. Los datos serán convertidos en cuadros estadísticos
4. Se hará el análisis y discusión de resultados
5. Se elaborará el informe

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.1.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron:

- ✓ En la estadística descriptiva

Se empleó la distribución de frecuencias, distribuida explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

- ✓ En la estadística inferencial

Para establecer normalidad de las variables de grupos se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico *rho de Spearman*.

4.2. Prueba de normalidad

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 2
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de Remuneración	,160	37	,043	,931	37	,046
Rotación de personal	,106	37	,200*	,936	37	,063

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Con una muestra de 37 colaboradores en la correlación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro – Wilk, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.05, Sig E $0,046 < 0.05$ Sig T, es decir rechazamos la H_0 (hipótesis nula), luego aceptamos la H_1 (hipótesis alterna), por lo tanto, las distribuciones de los datos de la muestra no son normales, por lo tanto, aplicaremos el estadístico rho de Spearman para la prueba de hipótesis y la prueba de la correlación.

4.3. Contratación de las Hipótesis

Tabla 3
Escala de correlación

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

Fuente: Escala de Correlación

4.3.1. Hipótesis General

H_G: Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 4

Correlación entre sistema de remuneración y rotación de personal

		Correlaciones		
			Sistema de Remuneración	Rotación de personal
Rho de Spearman	Sistema de Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rotación de personal	N	37	37
		Coefficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

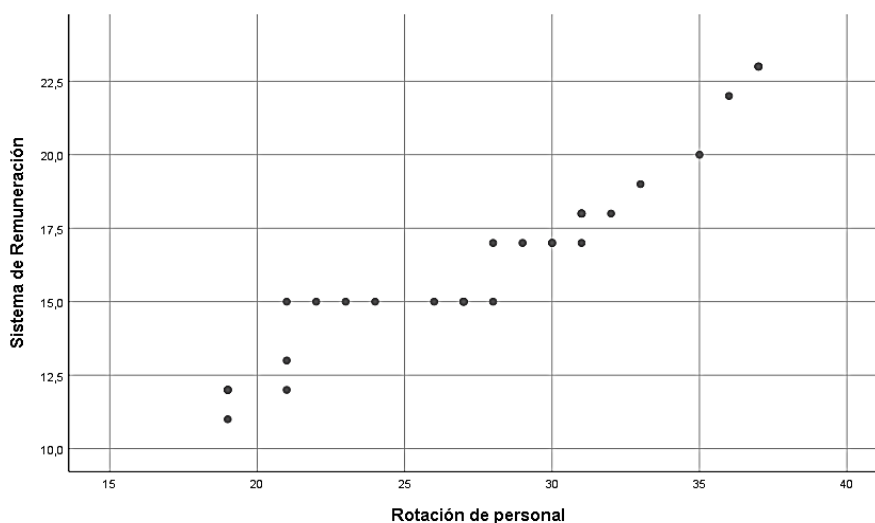
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. Consecuentemente se observa una correlación positiva alta con un coeficiente de correlación = 0,976, lo cual nos permite aseverar que, existe una relación significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal.

Figura 4

Correlacion entre sistema de remuneracion y rotacion de personal



Fuente: Elaboración propia SPSS25

4.3.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca - Huancayo.

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca -Huancayo.

H₀: $\rho=0$

H1: Existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo.

H0: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 5
Correlación entre remuneraciones y rotación de personal

		Correlaciones		
			Remuneración	Rotación de personal
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

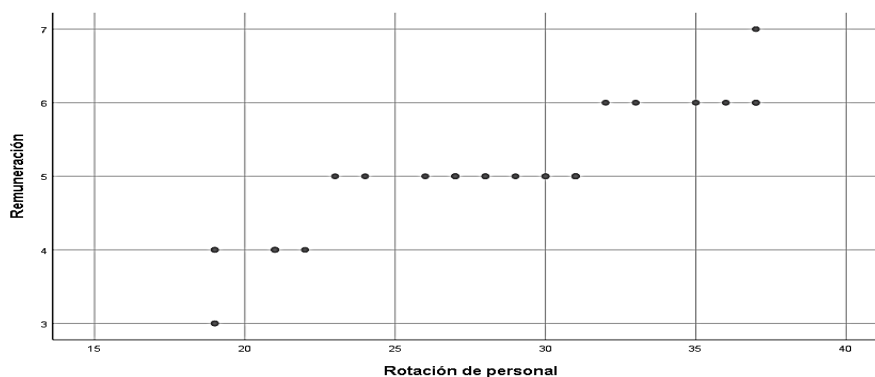
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0,000 < 0,05$ rechazar H_0 ; y aceptar H_{E1} : Existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo. En ese sentido, se puede observar una correlación con un “r” = 0,920 por lo tanto podemos concluir que existe una relación significativa entre la remuneración y la rotación de personal.

Figura 5

Correlación entre remuneración y rotación de personal



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Especifica 2

Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 6
Correlación entre incentivo salarial y rotación de personal

		Correlaciones		
			Incentivo salarial	Rotación de personal
Rho de Spearman	Incentivo salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,953**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	37	37

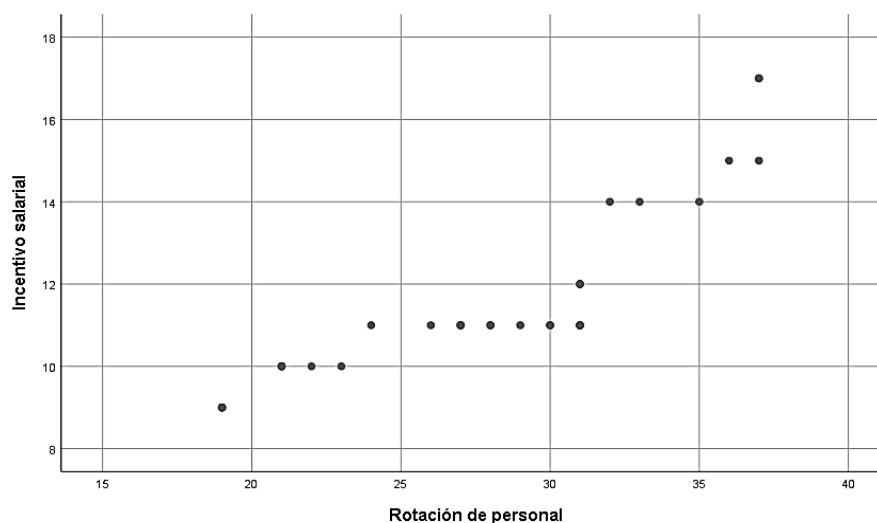
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0,000 < 0,05$ rechazar H_0 ; y aceptar H_{E2} : Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. En ese sentido, se puede observar una correlación alta con un “r” = 0,953 por lo tanto podemos concluir que existe una relación significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal.

Figura 6

Correlacion entre incentivo salarial y rotacion de personal



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Especifica 3

Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

Tabla 7
Correlación entre incentivo salarial y rotación de personal

		Correlaciones		
			Prestaciones	Rotación de personal
Rho de Spearman	Prestaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

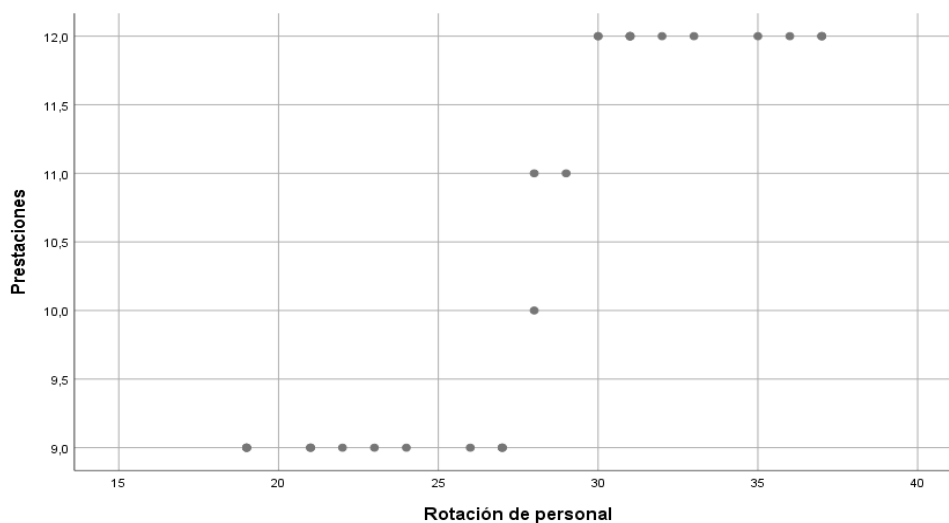
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0,000 < 0,05$ rechazar H_0 ; y aceptar H_{E2} : Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. En ese sentido, se puede observar una correlación alta con un “r” = 0,907 por lo tanto podemos concluir que, existe una relación significativa entre las prestaciones y la rotación de personal.

Figura 7

Correlación entre prestaciones y rotación de personal



Fuente: Elaboración propia SPSS25

4.4. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.

4.4.1. Análisis e Interpretación Por Ítems

Tabla 8

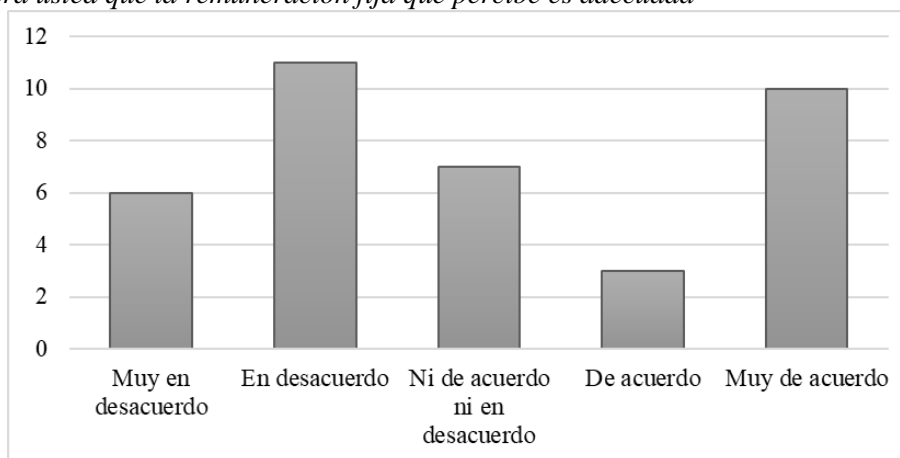
Ítem: *Considera usted que la remuneración fija que percibe es adecuada*

PREGUNTA 1	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	16.22%	16.22%
En desacuerdo	11	29.73%	45.95%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18.92%	64.86%
De acuerdo	3	8.11%	72.97%
Muy de acuerdo	10	27.03%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Ítem: *Considera usted que la remuneración fija que percibe es adecuada*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 29.73% que equivale a 11 colaboradores manifiestan que están en desacuerdo, seguido del 27.03% que equivale a 10 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 8.11% que equivale a 3 colaboradores indican que están de acuerdo con la remuneración fija que perciben.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (29.73%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo con la remuneración fija que perciben.

Tabla 9

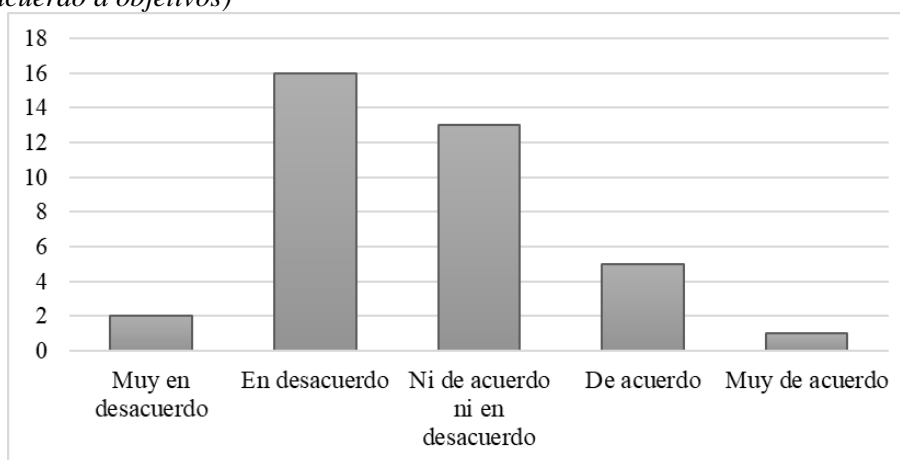
Ítem: *Considera usted que la remuneración variable que percibe es adecuada. (Aquella remuneración adicional de acuerdo a objetivos)*

PREGUNTA 2	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	5.41%	5.41%
En desacuerdo	16	43.24%	48.65%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	35.14%	83.78%
De acuerdo	5	13.51%	97.30%
Muy de acuerdo	1	2.70%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Ítem: *Considera usted que la remuneración variable que percibe es adecuada. (Aquella remuneración adicional de acuerdo a objetivos)*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 43.24% que equivale a 16 colaboradores manifiestan que están en desacuerdo, seguido del 35.14% que equivale a 13 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 2.79% que equivale a 1 encuestado indica que está muy de acuerdo con la remuneración variable que percibe.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (43.24%) muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo con la remuneración variable que perciben.

Tabla 10

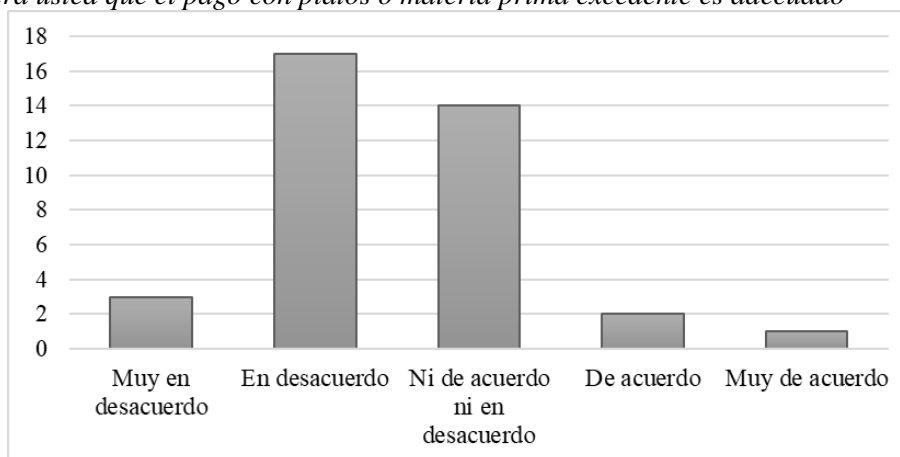
Ítem: *Considera usted que el pago con platos o materia prima excedente es adecuado.*

PREGUNTA 3	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	8.11%	8.11%
En desacuerdo	17	45.95%	54.05%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	37.84%	91.89%
De acuerdo	2	5.41%	97.30%
Muy de acuerdo	1	2.70%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Ítem: *Considera usted que el pago con platos o materia prima excedente es adecuado*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 45.95% que equivale a 17 colaboradores manifiestan que están en desacuerdo, seguido del 37.84% que equivale a 14 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 8.11% que equivale a 3 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 2.70% que equivale a 1 encuestado indica que está muy de acuerdo con el pago con platos o materia prima excedente.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (45.95%) muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo con el pago con platos o materia prima excedente.

Tabla 11

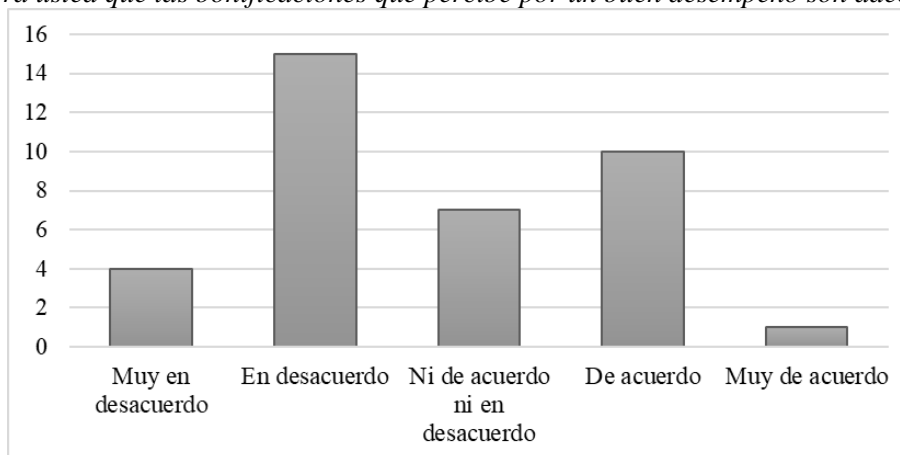
Ítem: *Considera usted que las bonificaciones que percibe por un buen desempeño son adecuadas.*

PREGUNTA 4	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	10.81%	10.81%
En desacuerdo	15	40.54%	51.35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18.92%	70.27%
De acuerdo	10	27.03%	97.30%
Muy de acuerdo	1	2.70%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Ítem: *Considera usted que las bonificaciones que percibe por un buen desempeño son adecuadas.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 40.54% que equivale a 15 colaboradores manifiestan que están en desacuerdo, seguido del 27.03% que equivale a 10 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 2.70% que equivale a 1 encuestado indica que está muy de acuerdo con las bonificaciones que percibe por un buen desempeño.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (40.54%) muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo con las bonificaciones que percibe por un buen desempeño.

Tabla 12

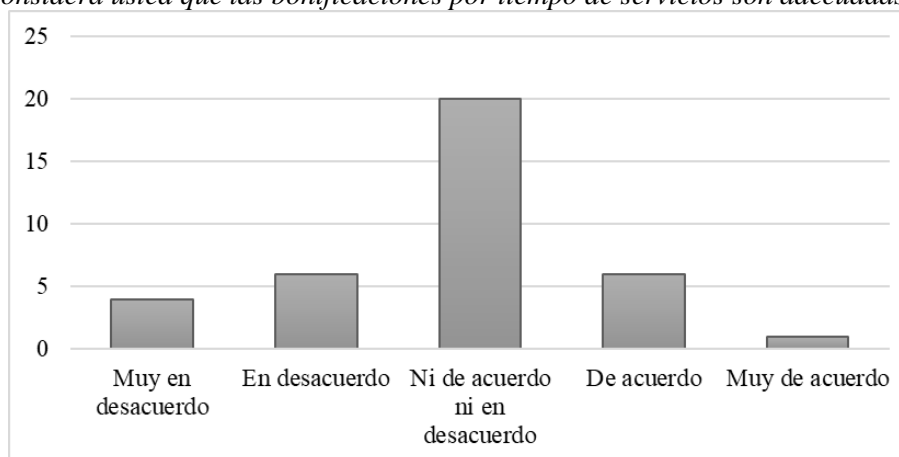
Ítem: *Considera usted que las bonificaciones por tiempo de servicios son adecuadas.*

PREGUNTA 5	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	10.81%	10.81%
En desacuerdo	6	16.22%	27.03%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	54.05%	81.08%
De acuerdo	6	16.22%	97.30%
Muy de acuerdo	1	2.70%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Ítem: *Considera usted que las bonificaciones por tiempo de servicios son adecuadas.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 54.05% que equivale a 20 colaboradores manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 2.70% que equivale a 1 encuestado indica que está muy de acuerdo con las bonificaciones que percibe por tiempo de servicios.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (54.05%) muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están de acuerdo ni en desacuerdo con las bonificaciones que percibe por tiempo de servicios.

Tabla 13

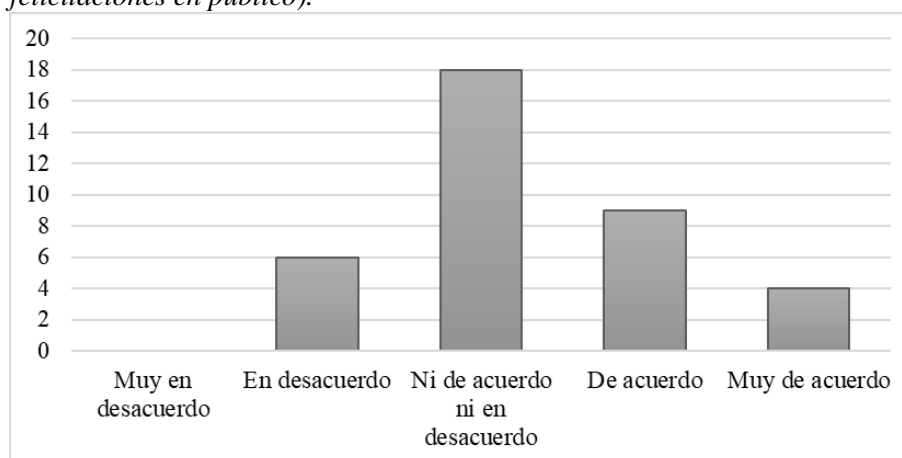
Ítem: *Considera usted que el reconocimiento de trabajo que se le da es adecuado (cartas de felicitaciones, felicitaciones en público).*

PREGUNTA 6	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	0	0.00%	0.00%
En desacuerdo	6	16.22%	16.22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	48.65%	64.86%
De acuerdo	9	24.32%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Ítem: *Considera usted que el reconocimiento de trabajo que se le da es adecuado (cartas de felicitaciones, felicitaciones en público).*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 48.65% que equivale a 18 colaboradores manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy en desacuerdo con los reconocimientos de trabajo de perciben.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (48.65%) muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están de acuerdo ni en desacuerdo con los reconocimientos de trabajo de perciben.

Tabla 14

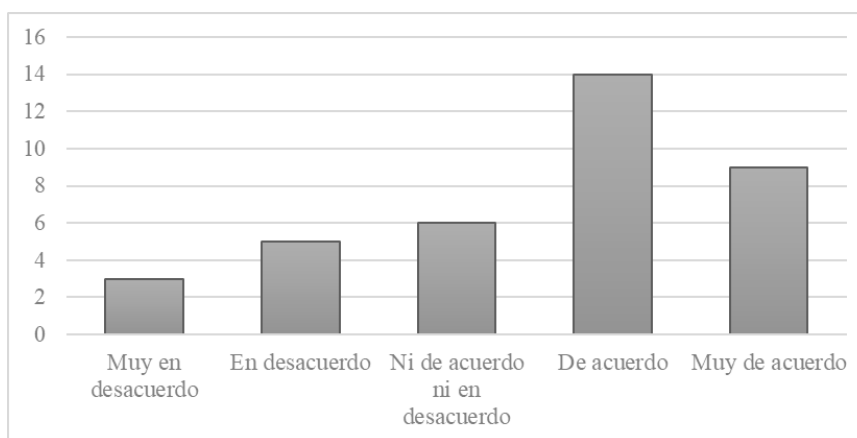
Ítem: El reconocimiento que recibes por una labor bien desempeñada incrementa tu motivación y felicidad.

PREGUNTA 7	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	8.11%	8.11%
En desacuerdo	5	13.51%	21.62%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16.22%	37.84%
De acuerdo	14	37.84%	75.68%
Muy de acuerdo	9	24.32%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Ítem: El reconocimiento que recibes por una labor bien desempeñada incrementa tu motivación y felicidad.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 37.84% que equivale a 14 colaboradores manifiestan que están de acuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que no están de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 8.11% que equivale a 3 colaboradores que están muy en desacuerdo con que el reconocimiento que reciben por una labor bien desempeñada incrementa su motivación y felicidad.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (37.84%) muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están de acuerdo con que el reconocimiento que reciben por una labor bien desempeñada incrementa su motivación y felicidad.

Tabla 15

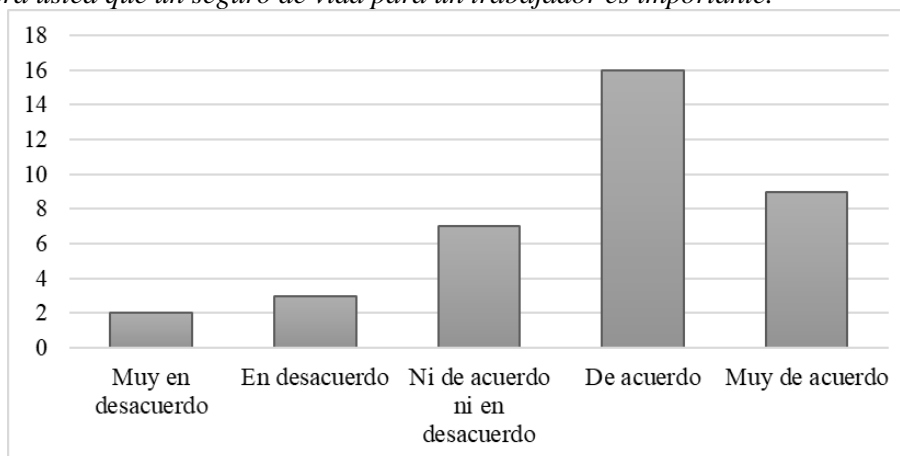
Ítem: *Considera usted que un seguro de vida para un trabajador es importante.*

PREGUNTA 8	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	5.41%	5.41%
En desacuerdo	3	8.11%	13.51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18.92%	32.43%
De acuerdo	16	43.24%	75.68%
Muy de acuerdo	9	24.32%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Ítem: *Considera usted que un seguro de vida para un trabajador es importante.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 43.24% que equivale a 16 colaboradores manifiestan que están de acuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 8.11% que equivale a 3 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores indican que están muy en desacuerdo con que los trabajadores consideran importante un seguro de vida.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (43.24%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están de acuerdo, lo que nos indica que los trabajadores consideran importante un seguro de vida.

Tabla 16

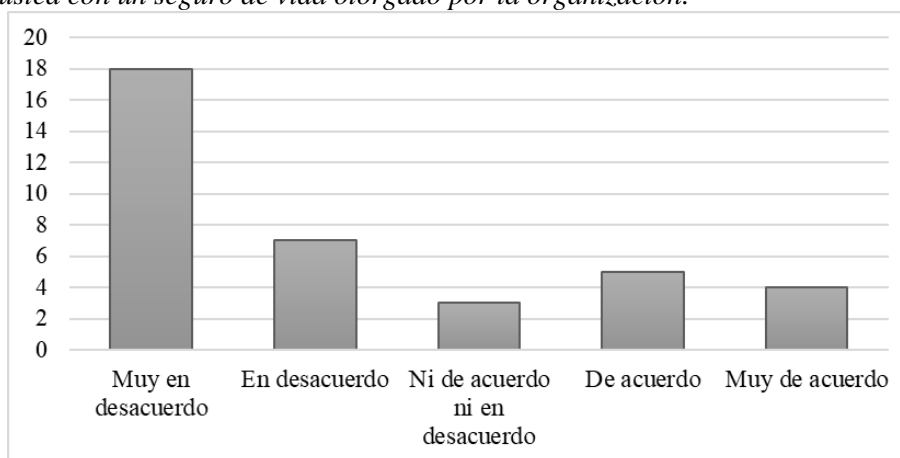
Ítem: Cuenta usted con un seguro de vida otorgado por la organización.

PREGUNTA 9	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	18	48.65%	48.65%
En desacuerdo	7	18.92%	67.57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	8.11%	75.68%
De acuerdo	5	13.51%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Ítem: Cuenta usted con un seguro de vida otorgado por la organización.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 48.65% que equivale a 18 colaboradores manifiestan que están muy en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 8.11% que equivale a 3 colaboradores indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la empresa otorga un seguro de vida a los trabajadores.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (48.65%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están muy en desacuerdo. Lo que nos indica que la empresa, en la mayoría de los casos, no otorga un seguro de vida a los trabajadores.

Tabla 17

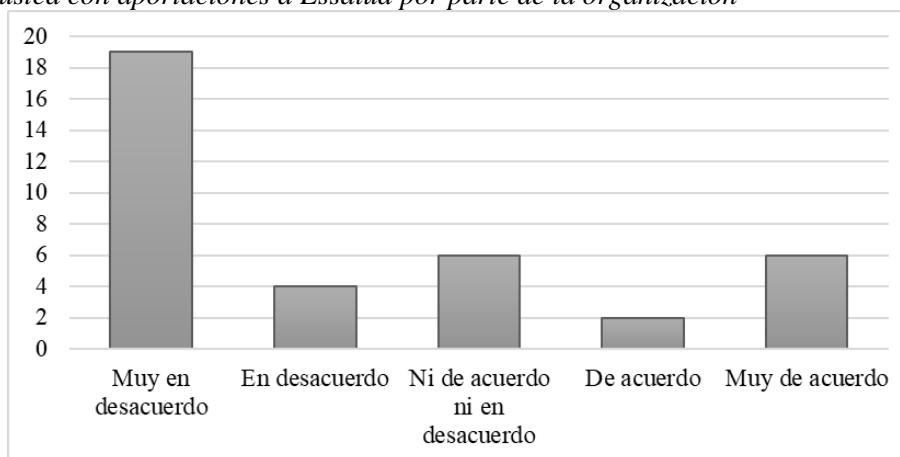
Ítem: Cuenta usted con aportaciones a Essalud por parte de la organización

PREGUNTA 10	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	19	51.35%	51.35%
En desacuerdo	4	10.81%	62.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16.22%	78.38%
De acuerdo	2	5.41%	83.78%
Muy de acuerdo	6	16.22%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Ítem: Cuenta usted con aportaciones a Essalud por parte de la organización



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 51.35% que equivale a 19 colaboradores manifiestan que están muy en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores indican que están de acuerdo con que los trabajadores cuentan con aportes a Essalud por parte de la organización.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (51.53%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están muy en desacuerdo, lo que nos indica que la mayoría de los trabajadores no cuentan con aportaciones a Essalud por parte de la organización.

Tabla 18

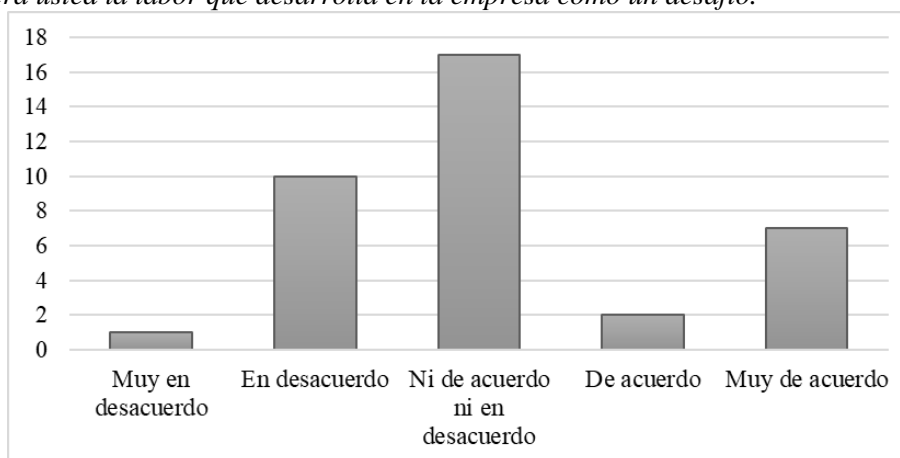
Ítem: *Considera usted la labor que desarrolla en la empresa como un desafío.*

PREGUNTA 11	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	2.70%	2.70%
En desacuerdo	10	27.03%	29.73%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	45.95%	75.68%
De acuerdo	2	5.41%	81.08%
Muy de acuerdo	7	18.92%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Ítem: *Considera usted la labor que desarrolla en la empresa como un desafío.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 45.95% que equivale a 17 colaboradores manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 27.03% que equivale a 10 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 2.70% que equivale a 1 encuestado indica que están muy en desacuerdo con que si los trabajadores consideran la labor que desarrollan en la empresa como un desafío.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (45.95%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que nos indica que los trabajadores no consideran como un desafío la labor que desarrollan en la empresa.

Tabla 19

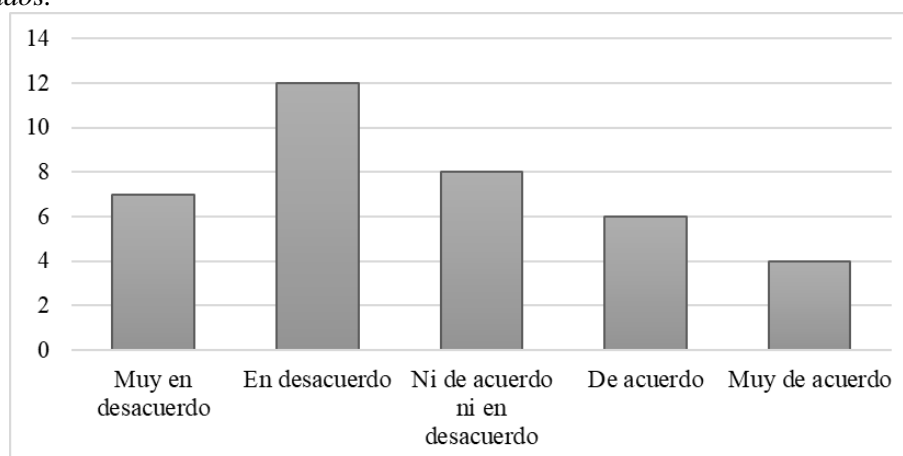
Ítem: Considera usted que los bonos por cumplimiento de metas otorgados por la empresa son adecuados.

PREGUNTA 12	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	18.92%	18.92%
En desacuerdo	12	32.43%	51.35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21.62%	72.97%
De acuerdo	6	16.22%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

Ítem: Considera usted que los bonos por cumplimiento de metas otorgados por la empresa son adecuados.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 32.43% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que están en desacuerdo, seguido del 21.62% que equivale a 8 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores indican que están muy de acuerdo con los bonos por cumplimiento de metas que la empresa otorga.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (32.43%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo, lo que nos indica que la mayoría de los trabajadores considera inadecuados los bonos por cumplimiento de metas.

Tabla 20

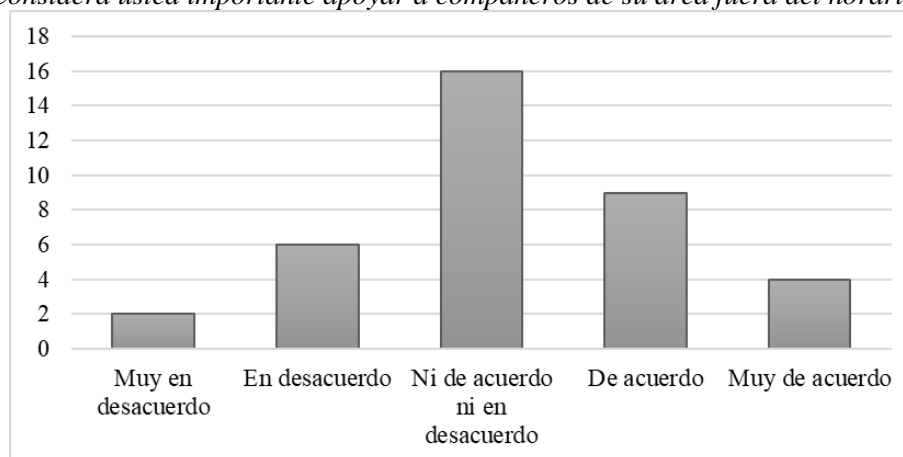
Ítem: *Considera usted importante apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo*

PREGUNTA 13	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	5.41%	5.41%
En desacuerdo	6	16.22%	21.62%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	43.24%	64.86%
De acuerdo	9	24.32%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

Ítem: *Considera usted importante apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 43.24% que equivale a 16 colaboradores manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores indican que están muy en desacuerdo con la importancia de apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (43.24%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que nos indica que se muestran indiferentes ante la importancia de apoyar a los compañeros de su área fuera del horario de trabajo.

Tabla 21

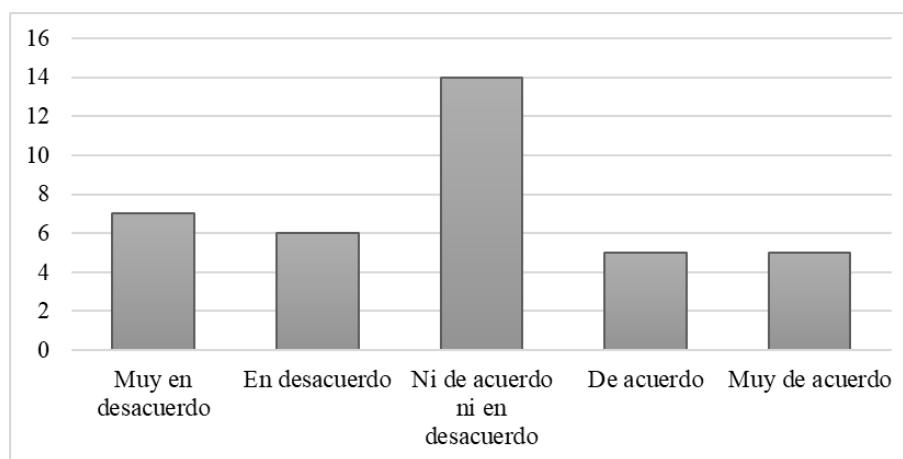
Ítem: *Considera usted que el sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras empresas del mismo rubro*

PREGUNTA 14	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	18.92%	18.92%
En desacuerdo	6	16.22%	35.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	37.84%	72.97%
De acuerdo	5	13.51%	86.49%
Muy de acuerdo	5	13.51%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21

Ítem: *Considera usted que el sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras empresas del mismo rubro*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 37.84% que equivale a 14 colaboradores manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores indican que están muy de acuerdo al considerar mejor el sueldo que percibe en comparación a otras empresas del mismo rubro.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (37.84%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que nos indica que los trabajadores son indiferentes al considerar que el sueldo que perciben es mejor al de otras empresas del mismo rubro.

Tabla 22

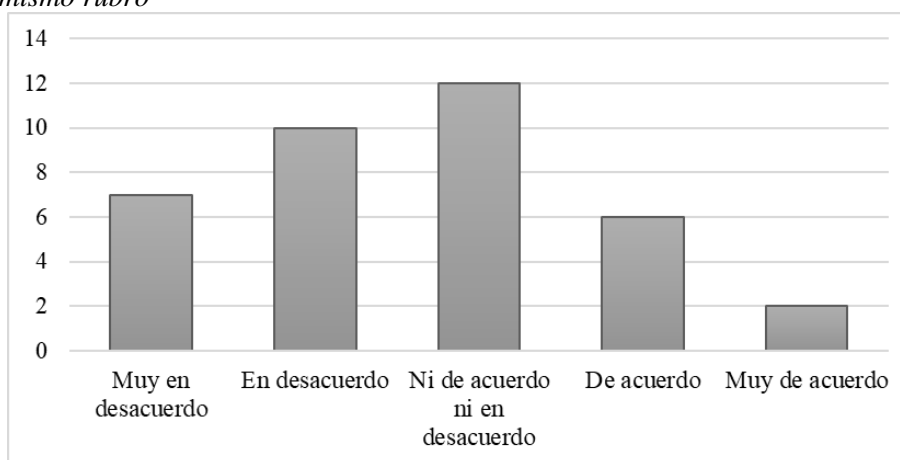
Ítem: *Considera usted que las comisiones que otorga la empresa son mejores de las que ofrece otras empresas del mismo rubro*

PREGUNTA 15	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	18.92%	18.92%
En desacuerdo	10	27.03%	45.95%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	32.43%	78.38%
De acuerdo	6	16.22%	94.59%
Muy de acuerdo	2	5.41%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22

Ítem: *Considera usted que las comisiones que otorga la empresa son mejores de las que ofrece otras empresas del mismo rubro*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 32.43% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 27.03% que equivale a 10 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores indican que están muy de acuerdo al considerar mejor las comisiones que percibe en comparación a otras empresas del mismo rubro.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (32.43%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que nos indica que los trabajadores son indiferentes al considerar que las comisiones que perciben son mejores a las de otras empresas del mismo rubro.

Tabla 23

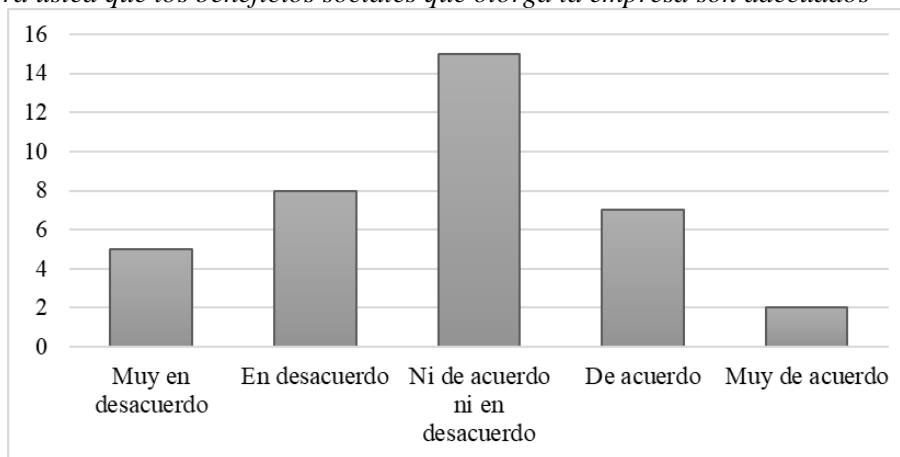
Ítem: *Considera usted que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados*

PREGUNTA 16	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	13.51%	13.51%
En desacuerdo	8	21.62%	35.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	40.54%	75.68%
De acuerdo	7	18.92%	94.59%
Muy de acuerdo	2	5.41%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23

Ítem: *Considera usted que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 40.54% que equivale a 15 colaboradores manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 21.62% que equivale a 8 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 5.41% que equivale a 2 colaboradores indican que están muy de acuerdo con que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (40.54%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica que los trabajadores no consideran adecuados los beneficios sociales que la empresa otorga.

Tabla 24

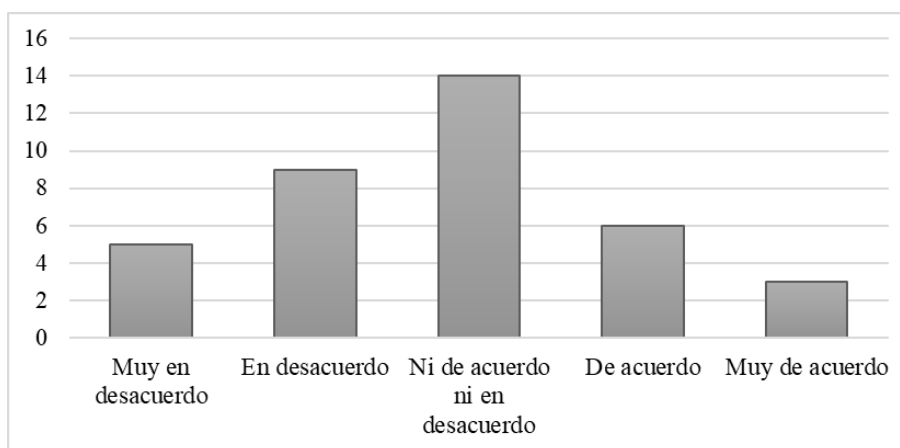
Ítem: La empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo

PREGUNTA 17	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	13.51%	13.51%
En desacuerdo	9	24.32%	37.84%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	37.84%	75.68%
De acuerdo	6	16.22%	91.89%
Muy de acuerdo	3	8.11%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 24

Ítem: La empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 37.84% que equivale a 14 colaboradores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 8.11% que equivale a 3 colaboradores indican que están muy de acuerdo con que la empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (37.84%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica que la empresa no cuenta con los suficientes implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo.

Tabla 25

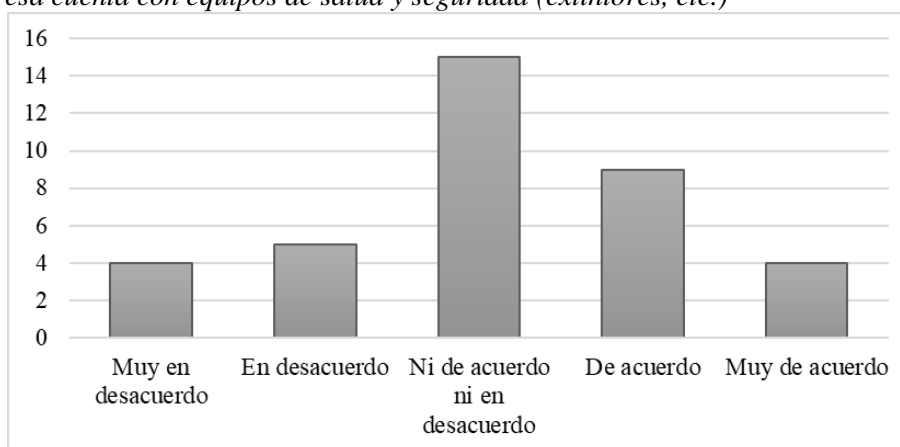
Ítem: La empresa cuenta con equipos de salud y seguridad (extintores, etc.)

PREGUNTA 18	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	10.81%	10.81%
En desacuerdo	5	13.51%	24.32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	40.54%	64.86%
De acuerdo	9	24.32%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 25

Ítem: La empresa cuenta con equipos de salud y seguridad (extintores, etc.)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 40.54% que equivale a 15 colaboradores manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores indican que están muy de acuerdo con que la empresa cuenta con equipos de salud y seguridad.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (40.54%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica que al no estar la mayoría de acuerdo se entiende que no existen los suficientes equipos de salud y seguridad.

Tabla 26

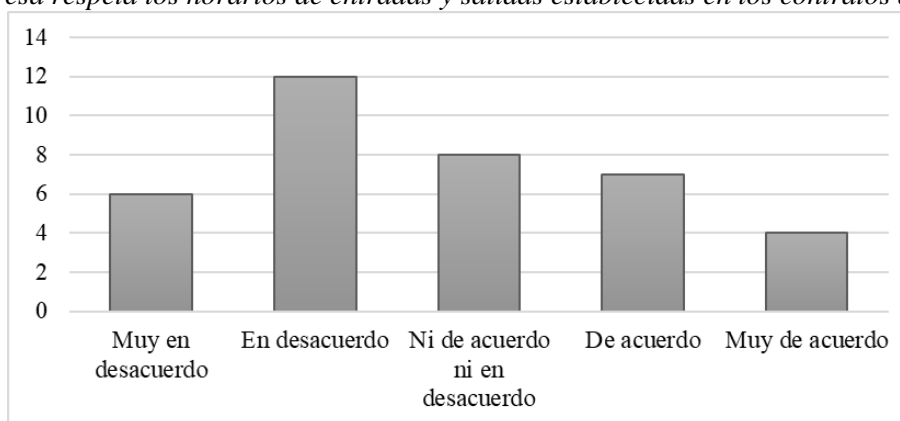
Ítem: La empresa respeta los horarios de entradas y salidas establecidas en los contratos del trabajador.

PREGUNTA 19	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	16.22%	16.22%
En desacuerdo	12	32.43%	48.65%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21.62%	70.27%
De acuerdo	7	18.92%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 26

Ítem: La empresa respeta los horarios de entradas y salidas establecidas en los contratos del trabajador.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 32.43% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que están en desacuerdo, seguido del 21.62% que equivale a 8 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores indican que están muy de acuerdo con que la empresa respeta los horarios de entradas y salidas establecidas en los contratos del trabajador.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (32.43%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo. Lo que indica que la empresa en la mayoría de los casos no respeta los horarios establecidos en los contratos.

Tabla 27

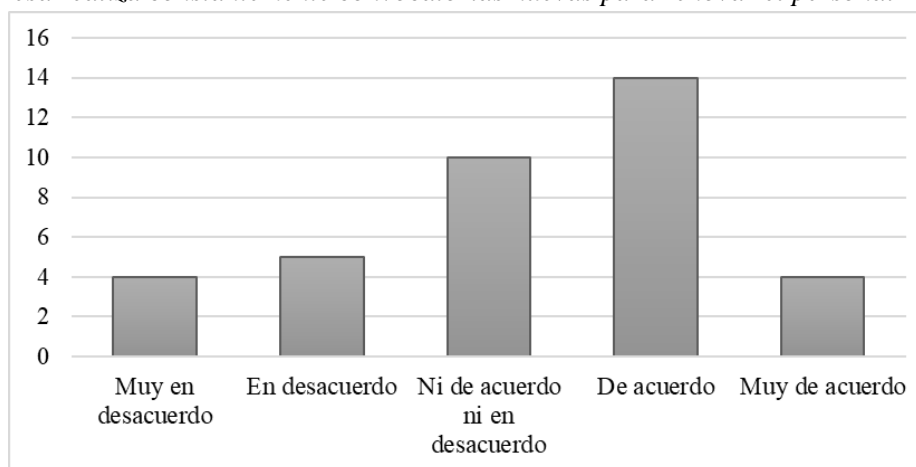
Ítem: La empresa realiza constantemente convocatorias nuevas para renovar el personal

PREGUNTA 20	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	10.81%	10.81%
En desacuerdo	5	13.51%	24.32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	27.03%	51.35%
De acuerdo	14	37.84%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 27

Ítem: La empresa realiza constantemente convocatorias nuevas para renovar el personal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 37.84% que equivale a 14 colaboradores manifiestan que están de acuerdo, seguido del 27.03% que equivale a 10 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están muy en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores indican que están muy de acuerdo con que la empresa realiza constantes convocatorias nuevas para renovar el personal.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (37.84%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están de acuerdo, lo que indica que la empresa realiza constantes convocatorias nuevas para renovar el personal.

Tabla 28

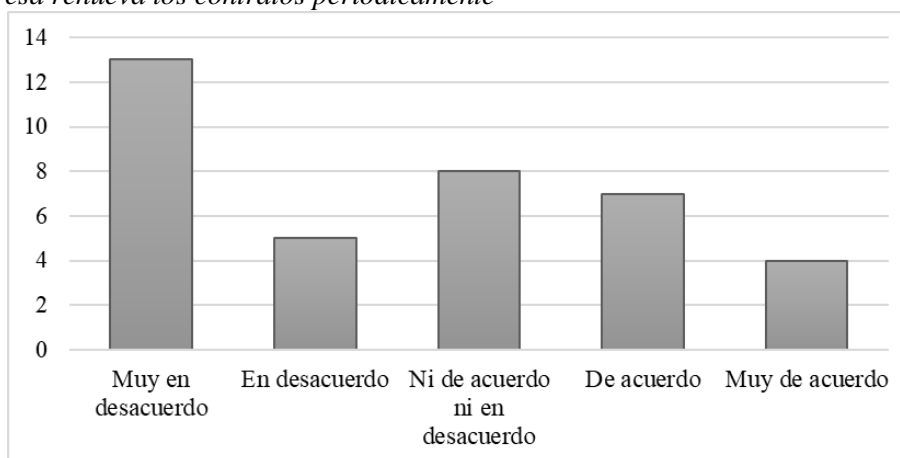
Ítem: *La empresa renueva los contratos periódicamente*

PREGUNTA 21	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	13	35.14%	35.14%
En desacuerdo	5	13.51%	48.65%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21.62%	70.27%
De acuerdo	7	18.92%	89.19%
Muy de acuerdo	4	10.81%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 28

Ítem: *La empresa renueva los contratos periódicamente*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 35.14% que equivale a 13 colaboradores manifiestan que están muy en desacuerdo, seguido del 21.62% que equivale a 8 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 18.92% que equivale a 7 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores indican que están muy de acuerdo con que la empresa renueva los contratos periódicamente.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (35.14%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están muy en desacuerdo, lo que indica que la empresa no renueva los contratos periódicamente en la mayoría de los casos.

Tabla 29

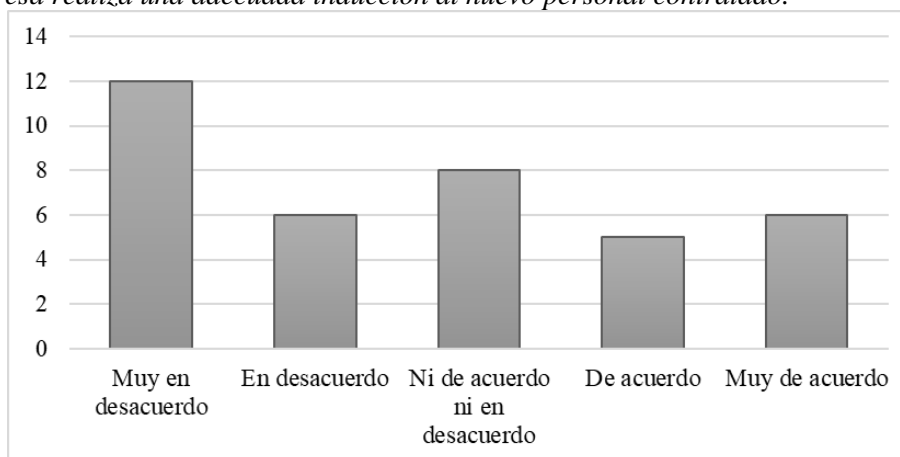
Ítem: *La empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.*

PREGUNTA 22	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	12	32.43%	32.43%
En desacuerdo	6	16.22%	48.65%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21.62%	70.27%
De acuerdo	5	13.51%	83.78%
Muy de acuerdo	6	16.22%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 29

Ítem: *La empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 32.43% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que están muy en desacuerdo, seguido del 21.62% que equivale a 8 colaboradores que no ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están en desacuerdo, seguido del 16.22% que equivale a 6 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores indican que están de acuerdo con que la empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (32.43%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están en desacuerdo, lo que indica que la empresa en la mayoría de los casos no realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.

Tabla 30

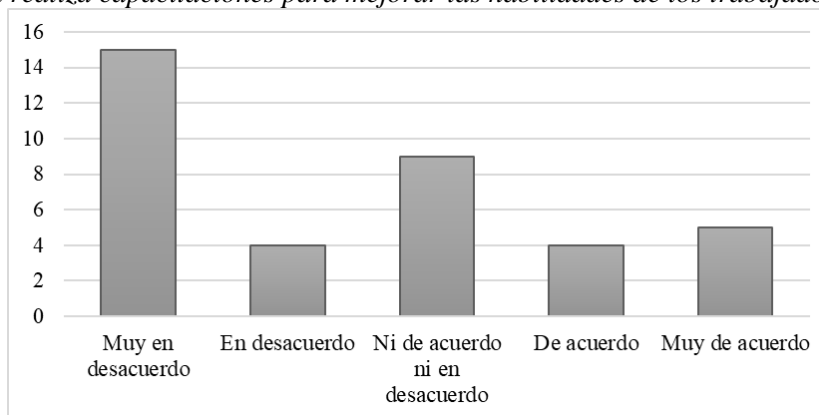
Ítem: La empresa realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores

PREGUNTA 23	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	15	40.54%	40.54%
En desacuerdo	4	10.81%	51.35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	24.32%	75.68%
De acuerdo	4	10.81%	86.49%
Muy de acuerdo	5	13.51%	100.00%
TOTAL	37	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30

Ítem: La empresa realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Del total de 37 colaboradores el 40.54% que equivale a 15 colaboradores manifiestan que están muy en desacuerdo, seguido del 24.32% que equivale a 9 colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido del 13.51% que equivale a 5 colaboradores que están muy de acuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores que están de acuerdo, seguido del 10.81% que equivale a 4 colaboradores indican que están en desacuerdo con que la empresa realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de las personas.

En síntesis, el resultado con alto porcentaje (40.54%), muestra que los trabajadores del Restaurante Los Girasoles están muy en desacuerdo, lo que indica que la empresa no realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación se obtuvieron a través de encuestas realizadas a los trabajadores del restaurante Los Girasoles Campestre, registradas en los cuestionarios diligenciados. En el caso del instrumento utilizado, se sometió al criterio de tres jueces expertos quienes observaron y recomendaron mejoras y optimizaciones para obtener los resultados más precisos posibles. Los resultados de esta investigación pueden generalizarse a empresas de un mismo sector y también a empresas de diferentes sectores, ya que los problemas planteados se observan en la mayoría de las empresas que no cuentan con un sistema de remuneración adecuado y por ende generan una alta rotación de personal.

Respecto al objetivo e hipótesis general:

Se tuvo como objetivo general establecer la relación entre la remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca – Huancayo-2018. Para ello se utilizó como herramienta la prueba de Rho de Spearman que permitió demostrar un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, resultado esperado que permite aceptar la hipótesis de la investigación. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.976, el cual demuestra en este caso que existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo.

Al respecto, Sánchez F. (2016) realizó la investigación “Remuneración Económica Y Rotación De Personal En Scotiabank, Sucursal Huaraz, 2014”. Nos comenta que de acuerdo a los resultados obtenidos en su investigación se demuestra que la remuneración económica incide negativamente en la rotación del personal de Scotiabank sucursal Huaraz en el año 2014, con lo cual concluye que los niveles de remuneración económica son regulares por proporcionalidad de comisiones y bonificaciones. Además, la tasa de rotación es alta (69,64%). Y se recomienda mejorar el nivel de remuneración para reducir la tasa de rotación.

Respecto al objetivo e hipótesis específica 1:

Se tuvo como objetivo específico 1 establecer la relación entre la remuneración y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca – Huancayo-2018. Para ello se utilizó como herramienta la prueba de Rho de Spearman que permitió demostrar un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, resultado esperado que permite aceptar la hipótesis de la investigación. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.920, el cual demuestra en este caso que existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.

Al respecto, Alvitez & Ramirez, (2013) “en su tesis Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer 2013 – Trujillo, nos indican que es importante poner énfasis en las compensaciones e incentivo ya que la ausencia de estos en la mayoría de los casos genera problemas como alta rotación de personal, ineficiencia, quejas, entre otros”.

Respecto al objetivo e hipótesis específica 2:

Se tuvo como objetivo específico 2 establecer la relación entre el incentivo salarial y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. Para ello se utilizó como herramienta la prueba de Rho de Spearman que permitió demostrar un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, resultado esperado que permite aceptar la hipótesis de la investigación. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.953, el cual demuestra en este caso que existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

Al respecto, Meo & Villa, (2014) quienes realizaron la investigación de “Diseño de una política salarial y un sistema de remuneración variable para la empresa industrias ALES C.A.” de “la escuela de Escuela Superior Politécnica Del Litoral, Facultad de Ciencias Sociales y Humanística para optar el grado de Magister En Gestión Del Talento Humano. Nos indican que, a través de la aplicación del Sistema de Remuneración Variable que proponen se puede lograr la disminución de las brechas salariales que existen entre los cargos, lo cual impulsaría la equidad salarial dentro de Industrias Ales C.A.”.

Respecto al objetivo e hipótesis específica 3:

Se tuvo como objetivo específico 3 establecer la relación entre las prestaciones y la rotación de personal en el restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. Para ello se utilizó como herramienta la prueba de Rho de Spearman que permitió demostrar un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, resultado esperado que permite aceptar la hipótesis de la investigación. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.907, el cual demuestra en este caso que existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo -2018.

Al respecto, Arias, (2014) autora “de la tesis titulada Estudio de la alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del Consorcio Puerto Limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2013, nos detalla que en gran medida, el salario es considerado como el principal motivo de salida y existen factores externos que influyen en la rotación de personal como las particularidades del trabajador, condiciones del trabajo y la condición de la organización”.

CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que existe relación entre la rotación de personal y el sistema remunerativo en el Restaurante Campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo. Y que uno de los factores más importantes para que este fenómeno suceda es que se considera que el sistema remunerativo no es justo y por lo tanto no satisface sus necesidades.

2. Luego de un exhaustivo diagnóstico y análisis, se llegó a la conclusión de que los factores o indicadores determinantes que originan la rotación del personal en el Restaurante Campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo, son especialmente mejores oportunidades, mejor sueldo, reconocimientos laborales.

3. Entre los factores más importantes que no originan la rotación de personales en el Restaurante Campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo son, las condiciones laborales, la seguridad en los procesos, la higiene en el centro de trabajo y la motivación a excepción del aspecto remunerativo.

4. Los trabajadores del Restaurante Campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo, consideran muy importante el acceso a prestaciones laborales, adicionales a las exigidas por ley.

5. La correlación entre el sistema remunerativo y la rotación de personal mejora la calidad de servicio y por ende se eleva los niveles de rentabilidad, por ello es necesario seguir potenciando las habilidades, destrezas, del recurso humano disponible incorporando en su interacción la socialización, motivación, e incentivos.

RECOMENDACIONES

1. El restaurante campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo, debe de establecer como política empresarial el correcto manejo del sistema remunerativo y la rotación del personal para su crecimiento y desarrollo.
2. El restaurante campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo, para proceder con la rotación del personal y determinar un sistema remunerativo debe de estructurar un sistema de evaluación acorde con las características de los trabajadores y las necesidades de la empresa.
3. El restaurante campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo, debe tomar especial atención a las necesidades de los trabajadores, fundamentalmente en el aspecto de la salud, brindar oportunidades laborales, así como el incremento sistematizado de sus remuneraciones.
4. Existen alternativas sumamente económicas para brindar prestaciones laborales adicionales a las exigidas por ley que van desde los 5 soles mensuales, con el respaldo de aseguradoras reconocidas a nivel internacional, que pueden ser contratadas por el restaurante campestre “Los Girasoles” del anexo de Azapampa – Chilca – Huancayo, sin generar grandes gastos.
5. Debe ser política empresarial tener una constante mejora en la gestión del talento humano, porque este fenómeno genera ingresos que posibilitan un crecimiento de la rentabilidad, permitiendo atención especial a los requerimientos del trabajador como el incremento de las habilidades, destrezas, y capacidades del recurso humano.

Referencias Bibliográficas

- Alvitez, F., & Ramirez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer 2013 – Trujillo*. Tesis, Trujillo - Peru.
- Arias, J. (2014). *Alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del Consorcio Puerto Limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2013*. Tesis, Guayaquil - Ecuador.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Cabrera, A., Ledezma, M., & Rivera, N. (Setiembre de 2011). El impacto de la rotacion de personal en las empresas constructoras del Estado de Nueva Leon. *Contexto*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos* (Novena ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Dominguez, R., & Sanchez, F. (2013). *Relación entre la Rotación de Personal y la Productividad y Rentabilidad de la Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013*. Tesis, Trujillo - Peru.
- Gonzales, M. (2006). *La rotacion de personal como un elemento laboral que afecta la mision de la empresa comercial Garza Morton*.
- Juarez, J., & Carrillo, E. (2014). *Administracion de la Compensacion, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones* (Primera ed.). Mexico: Patria.
- Mero Cañarte, D. A., & Villa Acosta, V. F. (2014). *Diseño De Una Política Salarial Y Un Sistema De Remuneración Variable Para La Empresa Industrias Ales C.A*. Guayaquil - Ecuador.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Enero de 2016). *Informe Estadístico Mensual*.

Obtenido

de

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM_236.pdf

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22 ed.).

Ruiz, J. (2013). *Programa de Incentivos para mejorar el Desempeño de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, 2013*. Tesis, Trujillo.

Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (Quinta ed.). Lima, Peru: Business Support.

Sanchez Sanchez, F. A. (2016). *Remuneración Económica Y Rotación De Personal En Scotiabank, Sucursal Huaraz, 2014*. Huaraz - Ancash - Peru.

Soler, X. (2007). *Pura Motivación* (Primera ed.). España: Grupo planeta.

Villanueva, A., & Gonzales, E. (2005). *Gestión en las compensaciones I*. Santiago, Chile.

Anexos

Anexo 1: Matriz De Consistencia

TITULO: SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018?</p> <p>Problemas Específicos a. ¿Qué relación existe entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018? b. ¿Qué relación existe entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018? c. ¿Qué relación existe entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018?</p>	<p>Objetivos General Establecer la relación entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018.</p> <p>Objetivos Específicos a. Establecer la relación entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. b. Establecer la relación entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. c. Establecer la relación entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre el sistema de remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018</p> <p>Hipótesis Específica a. Existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo b. Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018. c. Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y la rotación de personal en los trabajadores del restaurante campestre Los Girasoles del anexo de Azapampa-Chilca-Huancayo-2018</p>	<p>Variable I: Sistema de remuneración Chiavenato (2009) Nadie trabaja gratis, todo trabajador tiene interés en invertir su comprensión, dedicación, compromiso personal, trabajo y habilidades, de manera continua y por una remuneración justa. (p.283)</p> <p>Variable II: Rotación de personal Chiavenato (2011) Se trata de un flujo continuo de capital humano dentro de la organización, con movimientos que implican admisiones, transferencias, ascensos, separaciones por jubilación y despidos (p.296)</p>	<p>Remuneración</p> <p>Incentivo salarial</p> <p>Prestaciones</p> <p>Motivación</p> <p>Compensación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Reclutamiento y selección de personal</p>	<p>Remuneración fija</p> <p>Remuneración variable</p> <p>Remuneración en especie</p> <p>Bonificación</p> <p>Reconocimiento de trabajo</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Seguro de salud</p> <p>Interno</p> <p>Externo</p> <p>Trascendentales</p> <p>Sueldo</p> <p>Comisiones</p> <p>Beneficios sociales</p> <p>Seguridad</p> <p>Prevención</p> <p>Horarios</p> <p>Convocatorias</p> <p>Contratos</p> <p>Capacitación</p>	<p>MÉTODO: Científico TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Donde: M = es la muestra donde se realiza el estudio Ox = el subíndice es la observación de la variable I Oy = el subíndice es la observación de la variable II r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 37 Muestra censal: 37</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Encuesta</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Excel, SPSS</p>

Anexo 2: Instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, el presente instrumento forma parte de una investigación realizada con el objetivo de conocer cuáles son las características del **“SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018”**

El presente cuestionario consta de varias preguntas, para responder no es necesario que se identifique, sino que responda en forma objetiva y veraz.

I.- DATOS GENERALES:

Lugar de encuesta: Fecha de encuesta:/...../.....

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la casilla correspondiente a la alternativa que mejor describa su opinión.

SISTEMA DE REMUNERACION						
N°		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Remuneración						
1	Considera usted que la remuneración fija que percibe es adecuada					
2	Considera usted que la remuneración variable que percibe es adecuada. (Aquella remuneración adicional de acuerdo a objetivos)					
3	Considera usted que el pago con platos o materia prima excedente es adecuado.					
Incentivo salarial						
4	Considera usted que las bonificaciones que percibe por un buen desempeño son adecuadas.					
5	Considera usted que las bonificaciones por tiempo de servicios son adecuadas.					
6	Considera usted que el reconocimiento de trabajo que se le da es adecuado (cartas de felicitaciones, felicitaciones en público).					
7	El reconocimiento que recibes por una labor bien desempeñada incrementa tu motivación y felicidad.					
Prestaciones						
8	Considera usted que un seguro de vida para un trabajador es importante.					
9	Cuenta usted con un seguro de vida otorgado por la organización.					
10	Cuenta usted con aportaciones a Essalud por parte de la organización					
ROTACION DE PERSONAL						
N°		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Motivación						
1	Considera usted la labor que desarrolla en la empresa como un desafío.					
2	Considera usted que los bonos por cumplimiento de metas otorgados por la empresa son adecuados.					
3	Considera usted importante apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo					
Compensación						
4	Considera usted que el sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras empresas del mismo rubro					
5	Considera usted que las comisiones que otorga la empresa son mejores de las que ofrece otras empresas del mismo rubro					
6	Considera usted que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados					
Condiciones laborales						
7	La empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo					
8	La empresa cuenta con equipos de salud y seguridad (extintores, etc.)					
9	La empresa respeta los horarios de entradas y salidas establecidas en los contratos del trabajador.					
Reclutamiento y selección de personal						
10	La empresa realiza constantemente convocatorias nuevas para renovar el personal					
11	La empresa renueva los contratos periódicamente					
12	La empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado.					
13	La empresa realiza capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores					

Anexo 3: Matriz De Operacionalización De Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION		
Variable I Sistema de remuneración Chiavenato (2009) Nadie trabaja gratis, todo trabajador tiene interés en invertir su comprensión, dedicación, trabajo y habilidades, de manera continua y por una remuneración justa. (p.283)	Remuneración	Remuneración fija	La remuneración fija que percibe es adecuada	Ordinal		
		Remuneración variable	La remuneración variable que percibe es adecuada. (Aquella remuneración adicional de acuerdo a objetivos)			
		Remuneración en especie	El pago con platos o materia prima excedente es adecuado.			
	Incentivo salarial	Bonificación	Las bonificaciones que percibe por un buen desempeño son adecuadas. Las bonificaciones por tiempo de servicios son adecuadas			
		Reconocimiento de trabajo	El reconocimiento de trabajo que se le da es adecuado (cartas de felicitaciones, felicitaciones en público).			
			El reconocimiento que recibes por una labor bien desempeñada incrementa tu motivación y felicidad.			
	Prestaciones	Seguro de vida	El seguro de vida para un trabajador es importante. Cuenta usted con un seguro de vida otorgado por la organización.			
		Seguro de salud	La organización realiza los aportes obligatorios de Essalud para su atención médica y afines.			
	Variable II Rotación de personal Chiavenato (2011) Se trata de un flujo continuo de capital humano dentro de la organización, con movimientos que implican admisiones, transferencias, ascensos, separaciones por jubilación y despidos (p.296)	Motivación	Interno		Considera usted la labor que desarrolla en la empresa como un desafío.	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
			Externo		Considera usted que los bonos por cumplimiento de metas otorgados por la empresa son adecuados.	
Trascendentales			Considera usted importante apoyar a compañeros de su área fuera del horario de trabajo			
Compensación		Sueldo	Considera usted que el sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras empresas del mismo rubro			
		Comisiones	Considera usted que las comisiones que otorga la empresa son mejores de las que ofrece otras empresas del mismo rubro			
		Beneficios sociales	Considera usted que los beneficios sociales que otorga la empresa son adecuados			
Condiciones laborales		Seguridad	La empresa cuenta con todos los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo			
		Prevención	La empresa cuenta con equipos de salud y seguridad (extintores, etc.)			
		Horarios	La empresa respeta los horarios de entrada y salida establecidos en los contratos del trabajador.			
Reclutamiento y selección de personal		Convocatorias	La empresa realiza constantemente convocatorias nuevas para renovar el personal			
		Contratos	La empresa renueva los contratos periódicamente			
		Capacitación	La empresa realiza una adecuada inducción al nuevo personal contratado. La empresa realiza capacitaciones para incrementar sus habilidades.			

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO VALIDADOR	CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	GRADO O TÍTULO DEL EXPERTO VALIDADOR	AUTORES DEL INSTRUMENTO
MENDOZA VILA LOYDA	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	LICENCIADA	RODRIGON TAPE AGUIRRE JOSEPH A. CHUVA CORDONA

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

"SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018"

III. ASPECTOS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS:


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %					Regular %					Bueno %					Muy bueno %				Excelente %															
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	76	80	85	90	91	95	100									
1	CLARIDAD																			67																
2	OBJETIVIDAD																			66																
3	ACTUALIDAD																			67																
4	ORGANIZACIÓN																					72														
5	SUFICIENCIA																			66																
6	INTENCIONALIDAD																					72														
7	CONSISTENCIA																			62																
8	COHERENCIA																				66															
9	METODOLOGIA																			62																
TOTAL PARCIAL																				624	384	144														
TOTAL																					600															

IV. PROMEDIO DE VALORACION (PV):

$$PV = \frac{600}{9} = 66.66$$

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha	DNI No.	Firma del experto validador	No. Teléfono
	41447836		998777909

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto validador	Cargo o institución donde labora	Grado o título del experto validador	Autores del instrumento
LOPEZ QUILCA FREDY	FACULTAD DE CC. AA. CC. UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	DOCTOR	- CHAGUA CORDOBA JOSEPH ANTONIO - THAYE HUIRRE ROBINZON

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y ROTACION DE PERSONAL EN EL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS GIRASOLES DE AZAPAMPA-CHILCA-HUANCAYO-2018

III. ASPECTOS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %					Regular %					Bueno %					Muy bueno %					Excelente %															
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												59																								
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables												62																								
3 ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos												57																								
4 ORGANIZACION	Existe un orden lógico.												60																								
5 SUFICIENCIA	Existe un orden lógico.												64																								
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema												61																								
7 CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos												59																								
8 COHERENCIA	Relaciona variables, dimensiones e indicadores.												62																								
9 METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito de la investigación.												60																								
TOTAL, PARCIAL																								215	249												
TOTAL		544																																			

IV. PROMEDIO DE VALORACION (PV):

$$PV = \frac{544}{9} = 60.44$$

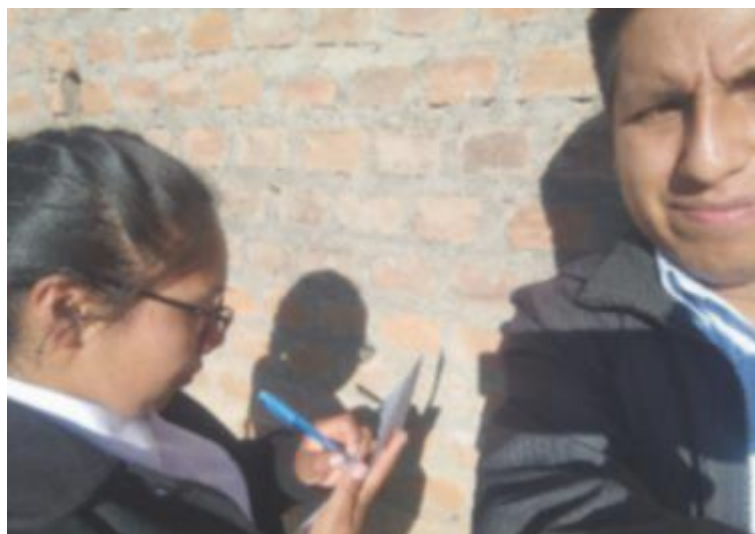
V. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

Lugar y fecha	DNI No.	Firma del experto validador	No. Teléfono
	19916930		964 966800

Anexo 5: Evidencia Recojo de Información



Consideraciones Éticas

El presente trabajo de investigación se desarrollará en función a la objetividad laboral de los autores, es decir que la investigación tendrá una autenticidad al 80% evitando en la medida posible que sea plagio o copia.

El problema que se trabajara fue detectado cuando se tuvo una reunión casi clandestina entre los 37 trabajadores de la muestra quienes dieron su opinión respecto al sistema organizacional y administrativo del restaurante los girasoles, en la cual se llegó a identificar algunas limitaciones y una de ellas fue el aspecto remunerativo, fenómeno que infiere directamente sobre la rotación del personal; por ello manifestamos que nuestro esfuerzo se circunscribe estrictamente a la práctica de la ética y la deontología, situación que amerita nuestro trabajo esperando que en el futuro sirva para nuevas investigaciones inherentes al tema.