



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y RENTABILIDAD DE LA  
EMPRESA RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.**

**DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN**

**AÑO 2021**

**PRESENTADO POR:**

**NESTOR TIMOTEO ALDUDE TICONA**

**ASESOR**

**MGR. WILFREDO PINEDA YUCRA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN**

**CONTABILIDAD**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la \_FACULTAD DE NCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación ( X ) / Tesis ( ) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) /

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y RENTABILIDAD DE LA EMPRESA RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A. DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN AÑO 2021

Presentado por el(la):

NESTOR TIMOTEO ALDUDE TICONA

Para obtener el grado académico ( X ) o Título profesional ( ) o Título de segunda especialidad ( ) BACHILLER EN CONTABILIDAD por el/ MGR. WILFREDO PINEDA YUCRA con Resolución de Decanato N°04803-2021-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
CONTABILIDAD	NESTOR TIMOTEO ALDUDE TICONA	ROTACIÓN DEL PERSONAL Y RENTABILIDAD DE LA EMPRESA RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A. DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN AÑO 2021	21%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 21% que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 3 de SETIEMBRE de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION .....	xii
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.2. Definición del Problema .....	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos .....	3
1.3. Objetivos de la Investigación .....	3
1.3.1. Objetivo General .....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación .....	4
1.5. Variables. Operacionalización .....	5
1.5.1. Variable (1) .....	5
1.5.2. Variable (2) .....	5
1.5.3. Operacionalización de Variables.....	6
1.6. Hipótesis de la Investigación .....	6
1.6.1. Hipótesis General .....	6
1.6.2. Hipótesis Específicos .....	6
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>7</b>

<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	7
2.1.1. Antecedente Internacionales .....	7
2.1.2. Antecedente Nacional .....	8
2.1.3. Antecedente Regionales .....	9
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Rotación del Personal.....	10
2.2.2. Rentabilidad .....	17
2.3. Marco Conceptual .....	20
2.3.1. Ascensos.....	20
2.3.2. Aumento Salarial.....	20
2.3.3. Bonos .....	20
2.3.4. Proceso de Selección.....	21
2.3.5. Rentabilidad .....	21
2.3.6. Rotación de Personal.....	21
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>22</b>
<b>MÉTODO .....</b>	<b>22</b>
3.1. Tipo de Investigación.....	22
3.2. Diseño de la Investigación .....	23
3.3. Población y Muestra.....	23
3.3.1. Población.....	23
3.3.2. Muestra.....	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Técnicas .....	24
3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos .....	25
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>26</b>
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>

4.1. Presentación de resultados por variables.....	26
4.3. Discusiones de resultados .....	37
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>39</b>
5.1. Conclusiones .....	39
5.2. Recomendación .....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1	Operacionalización de variables	6
Tabla 2	Rotación de Personal Periodo 2021	27
Tabla 3	Personal ingresos al Periodo 2021	29
Tabla 4	Personal cesado en el periodo 2021	31
Tabla 5	Sobrecostos laborales ejercicio 2021	36
Tabla 6	Sobre costos económicos laborales	36

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1	Rotación de Personal Periodo 2021	28
Figura 2	Personal ingresos al Periodo 2021	30
Figura 3	Personal cesado en el Periodo 2021 según porcentaje	32

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Identificar la relación de la rotación del personal y rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021. Metodología de estudio, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental cuantitativo, muestra que corresponde a los Estados financieros y planilla de remuneraciones, técnica guía de análisis se aplicó el instrumento análisis documental. Se concluye que existe relación entre las variables de investigación.

**Palabras clave:** Rotación del personal; Rentabilidad; Empresa.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to identify the relationship between personnel turnover and profitability of the company Rationalización Empresarial S.A. in the province of San Román in the year 2021. Methodology of study, basic type, descriptive correlational level, non-experimental quantitative design, sample that corresponds to the financial statements and payroll, guiding technique of analysis was applied the documentary analysis instrument. It is concluded that there is a relationship between the research variables.

,

**Keywords:** Staff turnover; Profitability; Company.

## INTRODUCCIÓN

La investigación pretende determinar la correlación entre las rotaciones de personal y la rentabilidad empresarial. También pretende identificar las características clave necesarias para gestionar eficazmente a los trabajadores durante sus tareas diarias, que afectan directamente a los beneficios de la organización. Además, el estudio examina el papel de los directivos en la supervisión de las responsabilidades administrativas, contables y laborales a lo largo de las distintas etapas de las tareas de los trabajadores. El objetivo último es garantizar la eficacia de las operaciones, lo que redundará en una mejora de la rentabilidad económica a corto plazo. Una relación amistosa entre la dirección y los trabajadores tendrá un impacto significativo en el éxito de la empresa y mantendrá un ambiente de trabajo gratificante.

El estudio investigativo consta los siguientes capítulos:

Capítulo I, se desarrolló la realidad problemática, definición del problema, objetivo, hipótesis, justificación, operacionalización de las variables y la hipótesis.

Capítulo II, se desarrolló el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III, Método, tipo, nivel, diseño, población. muestra, técnicas e instrumentos y técnicas de procesamiento de datos.

Capítulo IV, presentación y análisis de resultados, Resultados de las variables, discusión de resultados.

Capítulo V, conclusiones y recomendaciones

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

El estudio de investigación identifico que existe una correlación entre la rotación de personal y la rentabilidad económica. Como empresa, nuestro objetivo es ayudar en el transporte y la entrega de materias primas. Para que todo vaya sobre ruedas, contamos con políticas y procedimientos que mantienen la paz entre propietarios y trabajadores. Esto nos ayuda a adaptarnos a las nuevas circunstancias, por lo que necesitamos la ayuda de todos para identificar el panorama general y superar los obstáculos que se interponen en nuestro camino hacia el éxito.

Mirándolo desde otro ángulo, nuestros empleados necesitan estar sanos y motivados para hacer bien su trabajo. También deben recibir una remuneración justa, ser bien tratados y tener oportunidades de progresar en su carrera, lo que repercutirá a la larga en las tareas administrativas, operativas y de supervisión institucional.

Hay problemas subyacentes con la forma en que los trabajadores son modificados por las normas de la institución, lo que repercute en su comportamiento. También hay problemas con las condiciones de trabajo administrativas y operativas, como los horarios irregulares y rotativos y los salarios básicos. Algunos trabajadores hacen un buen trabajo, pero sus salarios no son lo más importante. También faltan equipos de seguridad y es habitual que los trabajadores estén cansados físicamente o desmotivados, lo que se nota en sus niveles regulares de producción.

En cuanto a la rentabilidad variable de los ingresos económicos, los ingresos de la empresa se ven afectados negativamente por un sistema de organización estructural inadecuado y un exceso de cambios de personal. Esto, a su vez, afecta a la rentabilidad económica de la empresa. Sin embargo, a medida que las consecuencias de estos cambios se hacen patentes en el entorno organizativo, los trabajadores y los conductores experimentan incertidumbre y preocupación por la empresa. Expresan abiertamente su descontento a través de diversas formas, y las operaciones diarias se ven perturbadas.

Con este conocimiento previo de los problemas que aquejan a la empresa, es fundamental priorizar la atención del estudio para aislar los rasgos más destacados de las variables; a continuación, evaluaremos los factores que apuntan a la salud de la infraestructura de la empresa y, por último, propondremos nuestra investigación.

## **1.2. Definición del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera la rotación de personal y su relación con la rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021?
- b. ¿De qué manera la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad neta en la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la rotación de personal y su relación con la rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Determinar la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021
- b) Determinar la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad neta en la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021

#### **1.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

##### **Justificación teórica**

Baena, Paz. (2016) La base de este estudio es una descripción de las características de la rotación de personal, la rentabilidad de la empresa y la racionalización de la empresa en la provincia de San Román. Asimismo, se examinó el efecto del servicio de la empresa para encontrar formas de mejorar los procedimientos administrativos y operativos en el desempeño de las funciones del trabajador. (pág. 97)

##### **Justificación práctica**

Baena, Paz (2016). A partir de nuestros hallazgos, hemos podido proporcionar procedimientos metodológicos administrativos y operativos para la integración del bienestar, así como conocer en profundidad el proceso de toma de decisiones dentro de las organizaciones empresariales, el modo en que los empleados contribuyen a la adopción de normas institucionales y los métodos utilizados para el desarrollo continuo. (pág. 97).

##### **Justificación metodológica**

Baena, Paz. (2016). El propósito de analizar los instrumentos es crear otros más realistas y útiles para medir cosas como el análisis documental, que luego se utilizarán en futuros proyectos de tesis (pág. 97).

## **1.5. Variables. Operacionalización**

### **1.5.1. Variable (1)**

Rotación del personal

#### **Dimensiones**

- Ingresos
- Ceses

### **1.5.2. Variable (2)**

Rentabilidad

#### **Dimensiones**

- Ratio de Utilidad Bruta
- Ratio de Utilidad Neta

### 1.5.3. Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
		1.1.1. Ingreso Nuevos
<b>Variable (1)</b> Rotación del personal	1.1. Ingresos	1.1.2. Reingresos.
		1.1.3. Costo
		1.2.1. Voluntarios.
	1.2. Ceses	1.2.2. Renuncia.
		1.2.3. costo.
<b>Variable (2)</b> Rentabilidad	2.1. Ratios del Ventas	2.1.1. Utilidad Bruta
		2.1.2. Utilidad Neta.
	2.2. Ratios de Utilidad	2.2.1. Capital de trabajo.

**Nota:** Elaboración Propia

## 1.6. Hipótesis de la Investigación

### 1.6.1. Hipótesis General

La rotación de personal afecta la rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021

### 1.6.2. Hipótesis Específicos

- a) La rotación del personal afecta el ratio de utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021
- b) La rotación del personal afecta el ratio de utilidad neta en la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1. Antecedente Internacionales**

Rubio y Villagrán (2017). En su investigación *“La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales”* Objetivo general. Conocer el impacto que tiene la rotación de personal en la productividad del personal de la Corporación Fiales. La ciudad de Guayaquil. El número total de respuestas fue de 189, compuesto por 159 funcionarios operativos y 30 administrativos. Conclusiones: La conducta del personal operativo se ve impactada negativamente por las continuas salidas de personas, lo que conlleva a una disminución en su desempeño laboral. Con el fin de reducir la rotación de personal, la división de entretenimiento de Fiales Corporation elaboró un plan de acción multidisciplinar para aumentar la moral y la productividad en el trabajo.

Chourio (2017), en su investigación: *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de Cacao Aventurax C.A.* Universidad de Carabobo, Carabobo. Los diseños de los estudios incluyen investigación básica, nivel de relación, formatos no experimentales y transversales. Un total de dieciséis colaboradores fueron incluidos en la muestra, y todos fueron encuestados a través de un cuestionario. En conclusión, la variable rotación está directamente asociada a la variable equipos de alto rendimiento, ya que la prueba estadística de correlación de Pearson arrojó un valor de 0,67 y un "p-valor" inferior a 0,05, lo que indica una asociación positiva moderada entre las dos variables.

### **2.1.2. Antecedente Nacional**

Quispe (2017) En la investigación "*La Rotación de Personal y la Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Termoenergías del Perú S.A, Lima 2017*". El objetivo de este estudio es determinar si la rotación de los empleados de Termoenergías afectó a su productividad en el trabajo y en qué medida. La investigación se realizó mediante un diseño no experimental, transversal, con una población de 416 empleados y 120 trabajadores encuestados. Los resultados muestran que en Termoenergías S.A. existe una correlación entre la rotación de empleados y la productividad en el trabajo.

Castillón (2019). En la investigación "*Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC.*" Averiguar si la rotación de empleados afecta a la calidad del servicio era el objetivo principal. Se encuestó a 30 compañeros y se entrevistó a los jefes. A pesar de la elevada tasa de rotación, la calidad del servicio se mantiene. Esto se debe a que el personal del SLI SAC no

tiene contacto directo con los clientes y sus procesos son realistas, por lo que no existe una asociación sustancial entre la rotación de personal y la calidad del servicio logístico.

Mendoza y Vásquez. (2018). En la tesis “Relación que existe entre la rotación de personal y la rentabilidad de la empresa overall strategy S. A. C. de la ciudad de Cajamarca en el período 2014-2015” Objetivo general: determinar la naturaleza de la relación entre la rotación de personal y el éxito financiero de la estrategia global de S.A.C. en Cajamarca durante 2014 y 2015. La prueba de correlación de Pearson reveló una relación positiva para 2014 ( $r = 0,7209$ ) y 2015 ( $r = 0,7258$ ), lo que indica una dependencia total entre ambas variables. En consecuencia, se concluyó que las mayores tasas de rotación de empleados se asociaron con un menor éxito financiero.

### **2.1.3. Antecedente Regionales**

Sánchez, Torrez. (2019). El presente trabajo de investigación titulado “*Influencia del índice de rotación de personal en la rentabilidad de la caja rural de ahorro y crédito los andes S. A.*” Universidad Nacional del Altiplano, Utilizando una técnica no experimental, transversal, explicativa causal basada en entrevistas y observación de documentos y personal. En conclusión, nuestro objetivo es ayudar a la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A. a mejorar su gestión de recursos humanos. La Caja los Andes, al igual que el resto de las empresas de su sector, tiene un alto índice de rotación de personal debido a su condición de empresa privada de derecho privado dentro del sistema financiero de nuestro país

Asto, Cabrera (2019) en su tesis. *“Cumplimiento tributario y su influencia en la rentabilidad de la empresa g & telectric contratistas S.A.C. de Tacna, años 2015-2017”* Nuestro objetivo es conocer la relación entre el cumplimiento fiscal y el éxito financiero. Los datos contables sirvieron como muestra para este estudio no experimental, aplicado, longitudinal, descriptivo y correlacional, que utilizó tablas de frecuencia, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y la correlación de Pearson para el análisis. Se demostró que la rentabilidad de G & T Electric Contratistas S.A.C. de Tacna se vio sustancialmente afectada por el cumplimiento tributario desde 2015 hasta 2017 (P-Valor < 0,05).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Rotación del Personal**

Chiavenato (2014) define “Tanto los trabajadores que trabajan muchas horas como los que deciden renunciar están incluidos en los ajustes organizativos que se llevan a cabo para que todos puedan colaborar en la consecución de los objetivos de la institución”(pág. 116).

Amador. (2016) describe y explica que “Si resulta que un empleado no estaba haciendo su trabajo como se esperaba, afectará a la producción y a las fechas previstas, lo cual es contraproducente para el objetivo de la institución de crear mejoras duraderas” (p.87)

Lazear y Gibbs (2015) sostiene que “Es práctica común realizar flujos de ingresos y desvinculaciones expresados en renunciaciones, despidos y ceses laborales, y en otros casos se practican reubicaciones. También pueden producirse cambios permanentes como consecuencia de la jubilación de empleados actuales y el inicio de nuevos procesos de contratación”. (p. 145)

Grados (2015) explica puntualmente “Los empleados participan en una rotación en la que los nuevos contratados se incorporan a la organización y se marchan una vez transcurrido cierto tiempo en relación con la plantilla global; esta rotación debe evaluarse a la luz de las necesidades institucionales y del paso del tiempo” (p. 350).

### **Causas de Rotación de Personal**

Chiavenato. (2014) indica que los motivos causales de un cambio del trabajador: “Este es el caso cuando existen anomalías actuales que afectan a lo siguiente: la rentabilidad económica, las oportunidades, los salarios, la regulación de los beneficios institucionales, la vigilancia, el conocimiento institucional, los valores y la disciplina como política institucional; y las normas y los estándares por los que se rigen estas cosas” (p.67)

### **Política Salarial**

Chiavenato. (2014) explica:

“En lo que respecta a la indemnización de los empleados, demuestra que los salarios tienen un impacto continuo, lo que obliga tanto a los trabajadores como a los propietarios de empresas a mantener una línea

de comunicación abierta con el objetivo de mejorar los pagos basados en los ingresos y el rendimiento de sus empleados. Los salarios también son variables y siempre están vinculados a la rentabilidad de la empresa y al logro de sus objetivos” (p. 105)

### **Inadecuada Política Salarial Impuesta**

Guevara. (2020) sostiene que “el enfoque de la revista económica hacia las instituciones porque tiene que ver con la felicidad de las personas, que es un componente clave de lo que motiva a las personas a trabajar duro y producir trabajo de calidad. En lugar de darle la atención que merece, la revista subraya su importancia”. (p.34)

#### **2.2.1.1. Remuneraciones**

Tapia, Cutipa, (2017) Las definimos como que: “La remuneración monetaria que recibe un empleado por desempeñar una tarea de trabajo a largo plazo para una organización; esto se debe al hecho de que el empleado es responsable del desempeño de las tareas administrativas y funcionales profesionales relacionadas con el cumplimiento asignadas a su oficina por recursos humanos; por lo tanto, se subraya que la organización empresarial debe pagar las cantidades adecuadas o recibir una indemnización” (p.67)

#### **Identificación de la Remuneración**

Tapia, Cutipa (2017) menciona conceptualmente la importancia de una remuneración económica:

“Legalmente, la remuneración es flexible basada en factores como la duración del servicio y los aumentos de precios que afectan a los gastos de vida en ciertos momentos. Esto significa que el propietario de la empresa gana más que el salario mínimo para cubrir sus gastos de vida. Esto se debe a que están sujetos a las políticas salariales de la empresa y a la escala de trabajo para puestos administrativos y profesionales” (p.26)

Tapia, Cutipa (2017) explica que la “Un salario básico sirve como base para otros tipos de compensación variable, incluyendo bonos, comisiones, salario basado en el desempeño y otros. El salario y otras formas de remuneración mixta combinan muchas ideas en un solo tipo de pago” (p.26).

Tapia, Cutipa (2017) manifiesta que hoy se sigue teniendo serias dificultades en los temas de los salarios: “En la actualidad, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo. Si bien la investigación académica sobre este tema ha sido limitada, desde hace tiempo se sabe que los hombres en funciones administrativas consisten en ganar más dinero que las mujeres” (p.28)

#### **2.2.1.2. Condiciones Laborales**

Tapia. (2017) explica: “El hecho de que el trabajo administrativo conlleve el peligro siempre presente de daños psicológicos, mecánicos, químicos y

físicos, así como otros factores derivados de las diferencias en el lugar de trabajo y la estructura organizativa de la empresa que causan problemas para el entorno de trabajo” (p.18)

Tapia. (2017) discute cómo los cambios en los procesos técnicos, las actividades, los plazos y las capacidades de los trabajadores se caracterizan por una serie de indicadores de cambio.

“Los trabajadores de un lugar de trabajo institucional son responsables de las tareas administrativas y de otras responsabilidades esenciales que a menudo están asociadas con factores de riesgo elevados en el sitio de trabajo, incluidos, pero no limitados a riesgos físicos y psicológicos, así como cuestiones relacionadas con la planificación de tareas y la seguridad. Actualmente se están estudiando estos factores para determinar cómo ejecutar las tareas en un entorno seguro y, al mismo tiempo, cuidar la salud del personal”. 39

#### **a. Condiciones Ambientales**

Tapia. (2017) indica como “En el contexto de las comunidades indígenas, se sabe que las acciones de exposición prolongada e intensa a compuestos metálicos tóxicos causan enfermedades mortales e incluso muertes durante generaciones” (p.40)

#### **b. Condiciones Derivadas de Carga de Trabajo**

Tapia. (2017) años después se describe “Debido a la necesidad de establecer y mantener la exposición a sustancias muy peligrosas en un entorno institucional, que sin duda puede afectar a las cuestiones de salud y el bienestar físico y biológico de los funcionarios” 40

### **c. Condiciones Psicosociales**

Tapia (2017) manifiesta que los “Los problemas planteados por la mano de obra representan una amenaza significativa, especialmente a la luz del hecho de que estas amenazas han evolucionado; por lo tanto, es prudente evitar y reforzar con enfoques alternativos los peligros que pueden surgir de las tareas administrativas y conducir a problemas de salud mental” (p.40).

#### **2.2.1.3. Medición de la Rotación de Personal**

Según los tipos de empresas, o en determinados lugares, el índice de rotación de la mano de obra es muy alto. Es necesario llevar un registro y un control de este hecho para poder establecer comparaciones con el entorno o conocer la tendencia. No obstante, la mayoría de ellos se basan en una relación entre las entradas, las salidas y los recursos humanos disponibles durante un periodo de tiempo determinado. A este respecto, son numerosos los enfoques propuestos por distintos autores para cuantificar la rotación de personal, basándose en índices; en particular, éste es el caso.

La determinación del ratio de rotación de los trabajadores comprende en la variación de entradas y salidas de personal en relación con los recursos humanos disponibles en un área concreta de la organización, en

un periodo de tiempo determinado y en términos porcentuales. Esta comparación se realiza a lo largo de un periodo de tiempo predeterminado.

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{(A + D)}{2} \times 100$$

PE

Donde:

A = admisiones del personal durante el periodo considerado (entradas) D = abandonar la fuerza de trabajo (ya sea de forma voluntaria o a petición del empleador) dentro del plazo considerado.

PE = la media real para el marco de tiempo que se está considerando.

Puede dividir el personal actual de su mando en dos grupos: uno al comienzo del mandato y otro al final.

La tasa de tráfico de personal es una medida de la dispersión de la fuerza laboral de una organización como proporción de su fuerza laboral total.

Finalmente, Chávez (2010) respecto de los índices de rotación de personal, significa que es la relación porcentual entre el número de nuevas contrataciones y de bajas de personal en proporción al número medio de miembros de una empresa durante un periodo de tiempo determinado. Si la ratio es demasiado baja, se producirá un estancamiento de la plantilla de la organización, así como un aumento de la edad media de esos empleados. Si el ratio es excesivamente alto, hay una excesiva fluidez, y la empresa puede verse perjudicada por ello (falta de estabilidad). Existen varias explicaciones posibles de por qué una persona puede decidir abandonar una organización a la que estaba afiliada anteriormente. La rotación puede ser voluntaria o

involuntaria, dependiendo del grado en que la decisión de marcharse se haya tomado intencionadamente. Esta última circunstancia es la que plantea un reto a las empresas.

#### **2.2.1.4. La Rotación de Personal y sus Costos**

Según Chiavenato (2001), señala que la gestión de los recursos humanos se considera eficaz cuando es capaz de alcanzar los objetivos para los que fue concebida. Por ello, es esencial ser consciente del nivel de rendimiento y economía que puede alcanzarse mediante la aplicación de los recursos. El sistema que es capaz de economizar sus activos sin poner en peligro sus objetivos y los progresos realizados es el que tiene más probabilidades de perdurar y mantenerse estable a lo largo del tiempo. Sin duda, uno de los numerosos objetivos de cualquier sistema es garantizar la propia seguridad y la continuidad de su existencia. Se trata de una cuestión que cada empresa debe examinar en función de sus cálculos particulares y su base de interés para determinar la cantidad máxima de rotación de personal que puede soportar sin sufrir daños significativos.

#### **2.2.2. Rentabilidad**

Sánchez. (2019) Sostiene que las organizaciones institucionales exitosas alcanzan sus objetivos financieros utilizando enfoques innovadores que proporcionan resultados deseables:

“Como excelente ejemplo de una diferenciación económicamente rentable, se dice que cuando el ingreso de una persona es mayor que los gastos, se debe dar prioridad a la realización de una evaluación exhaustiva de la

relación entre los dos conjuntos de variables, incluidas las inversiones, los recursos logísticos utilizados y los beneficios y costos asociados con cada una de ellas” (p.41)

Contreras y Díaz (2015) describe que dentro el ambiente de la institución es: “Para que la administración institucional pueda llevar a cabo los procedimientos de valoración basados en las ventas, pasivos, activos y flujos de capital, la rentabilidad en términos de ingresos y producción es crucial, al igual que cuando se hace una inversión económica” (p. 40).

Carballo y Zuboaur (2013) define que la “La importancia del capital de una empresa, sus contribuyentes y sus accionistas se puede determinar analizando sus actividades lucrativas. Teniendo en cuenta que las inversiones financieras previstas tienen un gran impacto en la expansión de su empresa, su elección es crucial.”

#### **2.2.2.1. Rentabilidad Respecto a las Ventas**

En este papel, actúa como un intermediario para los márgenes de beneficio de la empresa, que se determinan por las cifras de ventas.

##### **a. Utilidad Neta**

Rincón (2011) explica “Cuando una empresa consigue un beneficio neto, es porque ha sido económicamente rentable y tiene un saldo positivo. Luego, las inversiones se realizan sobre la base de la investigación de mercado. Como principio general, los propietarios de la empresa están

obligados por ley a distribuir estos beneficios a sus socios. El beneficio neto es determinado por el directorio” (p.90)

Sarria. (2016) determina “Después de aplicar el resto de los procedimientos deductivos a cada unidad de producción económica vendida, ese beneficio neto es lo que importa. Para mantener registros precisos, es necesario examinar y analizar los márgenes fiscales netos en ciertos casos”

Formula	
MNU	Utilidad neta
	Ventas netas

#### **b. Margen de Utilidad Bruta**

Flores. (201) Define “Los márgenes de beneficio son una medida de la salud financiera de una empresa; muestran cuánto dinero entra y sale de la empresa, y desempeñan un papel en las funciones administrativas desempeñadas por las ventas” (p.394)

#### **Rentabilidad de las ventas**

La proporción se calculó dividiendo las ventas de productos por los costos de fabricación de productos.

$$\text{Rentabilidad de las ventas} = \frac{\text{Beneficio bruto}}{\text{ventas}}$$

#### **Rentabilidad del capital**

Esta relación es útil para medir la rentabilidad tanto de las operaciones propias de la empresa como del dinero que los accionistas han invertido.

**Rentabilidad del capital = Beneficio neto**  
*Fondos propios*

Sarria. (2016) comunica “Que incluso después de que los productos hayan sido pagados, las operaciones de la institución que involucran los porcentajes de unidades económicas de solos que se pusieron a la venta continuarían”

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **2.3.1. Ascensos**

El nivel individual de un profesional que, mediante el cultivo de sus habilidades, es capaz de aportar más valor a una organización.

#### **2.3.2. Aumento Salarial**

Aumento de los beneficios que disfrutaban los empleados como resultado de su trabajo duro y dedicación al éxito de la empresa.

#### **2.3.3. Bonos**

A cambio del trabajo duro del trabajador, el personal recibe una cantidad adicional para añadir a su base de ingresos.

#### **2.3.4. Proceso de Selección**

Seleccione los candidatos más calificados para funciones de liderazgo dentro de la organización de la base de candidatos en un esfuerzo por maximizar la eficiencia y el rendimiento general.

#### **2.3.5. Rentabilidad**

Obtener buenos resultados se puede ver con placer, por lo que son conocidos como beneficios netos o beneficios económicos. Esto sirve como un objetivo válido para la organización.

#### **2.3.6. Rotación de Personal**

Tales ajustes se realizan a una organización con descuento de tal manera que inevitablemente satisfagan las muchas necesidades empresariales típicas dentro de un cierto período de tiempo.

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación

Muñoz, C. (2015) La investigación es cuantitativa en su naturaleza ya que nos ayudará a crear nuevas teorías o a refinar las antiguas; sin embargo, carece de un componente práctico ya que se basa únicamente en el análisis de documentos y la interpretación de tablas y gráficos estadísticos para llegar a sus conclusiones. (pág. 135)

Bernal, Torres. (2014) Se conceptualiza “Que el estudio sea descriptivo en su naturaleza y basado en correlaciones en un esfuerzo por caracterizar ciertos hechos, ocurrencias y cuestiones en los reinos social y natural” (pág. 113)

Datos:

**Donde:**

M = Muestra en estudio.

O<sub>1</sub> = Rotación del personal

O<sub>2</sub> = Rentabilidad

R = Relación

### **3.2. Diseño de la Investigación**

Arias Gonzales (2020). El autor afirma que la investigación no será experimental ya que no se utilizarán tácticas de acondicionamiento en las unidades de análisis. En su lugar, se administrarán en un entorno natural sin cambiar ningún aspecto de la circunstancia. (pág. 51).

Arias Gonzales (2020). Esta investigación proporcionará una descripción descriptiva de los acontecimientos o hechos como se presentan. También es transversal ya que utiliza métodos tecnológicos para recopilar datos valiosos sobre el momento actual. (pág. 50).

### **3.3. Población y Muestra**

#### **3.3.1. Población**

Ñaupas, Paitan. (2015). el autor define como “Los temas de investigación son una colección de personas, lugares y cosas que sirven como unidades de análisis o variables de conocimiento; también son un público directo y accesible para los métodos de investigación que se están desarrollando” (pag.246)

Estados financieros y documentos del área de personal de la empresa en estudio.

### **3.3.2. Muestra**

Ñaupas, Paitan (2015). explica “Esa es una sección de la investigación que se refiere a un grupo de personas, eligiendo estrategias de enseñanza que se centran en características compartidas” (pag.246).

Estados financieros y documentos del área de personal de la empresa en estudio.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Técnicas**

Arias, (2015) se explica como “La columna vertebral que mantiene la investigación avanzando. Enfoque y filosofía en línea con los objetivos declarados, donde el método sirve fines concretos y tangibles en la recopilación de datos, información y sentimientos sobre sus actividades administrativas en el trabajo” (pag.180).

#### **Análisis documental**

El análisis documental se utilizó para analizar evaluar la rotación del personal y rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A., para lo cual se evaluará los estados financieros del 2021 y los documentos del área de personal

#### **Instrumento**

Bernal, Torres (2014). Se define “Este instrumento se construye ahora con el título apropiado, la introducción y el formulario de preguntas que usted responde de acuerdo con los objetivos de investigación del tema. Se utiliza universalmente y prácticamente en las ciencias sociales y naturales por todos los profesores y estudiantes que realizan investigaciones” (pág. 250).

### **Guía de análisis documental**

El análisis documental se utilizó para analizar evaluar la rotación del personal y rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A., para lo cual se valorará los estados financieros del 2021 y los documentos del área de personal.

### **3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Son procesos de hechos documentales dados por los trabajadores de la empresa, dados en el periodo 2021.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de resultados por variables**

Por último, pero no menos importante, las respuestas a cada pregunta para su análisis relacionado se encuentran en el estudio "Rotación del personal y rentabilidad del negocio de racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021" que se compiló utilizando estadísticas descriptivas.

#### 4.1.1. Rotación de personal

**Tabla 2**

*Rotación de Personal Periodo 2021*

Mes	Personal	Ingresos	Ceses	Índice de Rotación
Enero	49	4	2	6.12
Febrero	49	5	3	8.16
Marzo	49	7	5	14.28
Abril	49	4	2	6.12
Mayo	49	6	3	9.18
Junio	49	5	2	7.14
Julio	49	5	4	9.18
Agosto	49	8	5	13.28
Setiembre	49	4	2	6.12
Octubre	49	6	3	9.18
Noviembre	49	4	5	9.18
Diciembre	49	9	6	17.35
<b>Promedios</b>		<b>5.58</b>	<b>3.50</b>	<b>9.61</b>

**Nota:** Datos consignados en las planillas de remuneraciones de la empresa

En la tabla 2, se obtuvieron los datos con respecto a la rotación de personal de la empresa que corresponde el estudio del periodo 2021, para lo cual el personal que cuenta la empresa es de 49 trabajadores en forma mensual, y que, durante el año, se muestran un ingreso de 5.58 % bajo la modalidad de nuevos trabajadores o algunos pueden ser reingresaste a la empresa.

Con respecto a los retiros o ceses de los trabajadores, existe un promedio de 3.50 % mensual, estos ceses se generan por retiros voluntarios o finalización de contratos determinados.

En conclusión, el índice de rotación que se determina corresponde 9.61 %, este índice debe ser una preocupación para la gerencia y el área de personal, ya que estos resultados deben ser menores para no generar mayores costos labores en la empresa.

## Figura 1

### Rotación de Personal Periodo 2021



**Nota:** Elaboración propia

En la figura 1, se obtuvieron los resultados que corresponden a la rotación de los trabajadores en forma mensual; en la cual se identifica que el mes donde existe mayor rotación o la más alta es en el mes de diciembre 17.35 %, otro mes de similar resultado es en el mes de marzo 14.28 %, también el mes de agosto que es 13.28 %. Otros resultados de menor rotación, es en los meses de mayo, junio, octubre y noviembre muestra una rotación de 9.18 %.

También, se obtuvieron resultados que muestran una rotación de personal que relativamente son bajas, están en los meses de enero, abril y setiembre, en la cual el índice de rotación es 6.12 %.

**Tabla 3***Personal ingresos al Periodo 2021*

<b>Mes</b>	<b>Ingresos</b>	<b>%</b>	<b>Observaciones</b>
Enero	4	5.97	
Febrero	5	7.46	
Marzo	7	10.45	
Abril	4	5.97	
Mayo	6	8.96	
Junio	5	7.46	
Julio	5	7.46	
Agosto	8	11.94	
Setiembre	4	5.97	
Octubre	6	8.96	
Noviembre	4	5.97	
Diciembre	9	13.43	
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	

**Nota:** Datos obtenidos de la planilla de remuneraciones y control de pers.

En la tabla 3, se tiene los resultados con respecto a los ingresos de trabajadores durante los diferentes meses del periodo o año 2021. Se muestra que en el mes de diciembre ingresaron 9 trabajadores, en el mes de agosto 8 trabajadores, en el mes de marzo 7 trabajadores y en los meses de mayo y octubre ingresaron trabajadores. En los meses indicados se muestran mayores ingresos de trabajadores.

Con respecto a los ingresos menores o bajos, están en los meses de enero, abril setiembre y noviembre con 4 trabajadores mensualmente. Y en los meses de febrero, junio y julio ingresaron 5 nuevos trabajadores a la empresa.

**Figura 2***Personal ingresos al Periodo 2021*

**Nota:** Elaboración propia según tabla 3.

En la figura 2, se obtuvo los resultados que corresponden a la cantidad de ingresos de nuevos trabajadores a la empresa, que son en forma mensual; en la cual se identifica que el mes donde existe mayor ingreso es en el mes de diciembre 13.43 %, otro mes de similar resultado es en mes de agosto 11.94 %, también el mes de marzo que es 10.45 %. Se tienen ingresos de nuevos trabajadores en los meses de mayo y junio, que asciende a 8.96 %.

También, se muestra en los resultados con menor o bajo porcentaje de ingresos, en los meses enero, abril, setiembre y noviembre que representa el 5.97 % del total del periodo 2021.

### 1.1. Condiciones laborales

**Tabla 4**

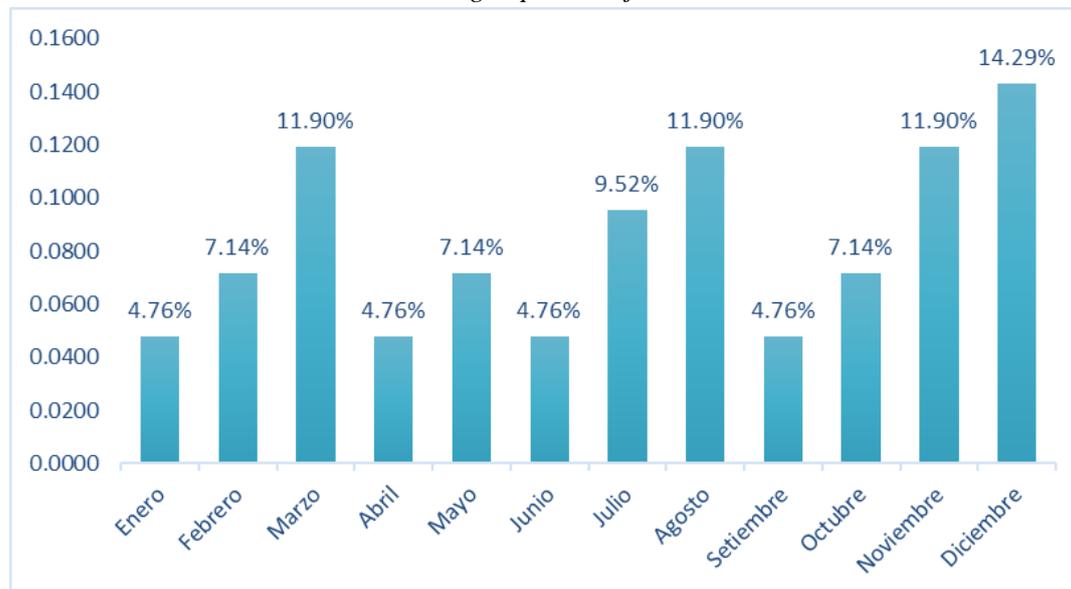
*Personal cesado en el periodo 2021*

Mes	Ceses	%	Observaciones
Enero	2	4.76	
Febrero	3	7.14	
Marzo	5	11.90	
Abril	2	4.76	
Mayo	3	7.14	
Junio	2	4.76	
Julio	4	9.52	
Agosto	5	11.90	
Setiembre	2	4.76	
Octubre	3	7.14	
Noviembre	5	11.90	
Diciembre	6	14.29	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>	

**Nota:** Datos obtenidos de la planilla de remuneraciones y control de pers

En la tabla 4, se tiene los resultados con respecto al cese o retiro de los trabajadores durante los diferentes meses del periodo o año 2021. Se muestra que en el mes de diciembre cesaron 6 trabajadores, en el mes de noviembre, agosto, y marzo cesaron 5 trabajadores en cada mes y en el mes de julio ceso 4 trabajadores.

También se muestra que hubo cese de trabajadores menores o bajos en los meses de febrero, mayo y octubre, en la cual cesaron 3 trabajadores mensualmente. Y por otro lado en los enero, abril, junio y setiembre cesaron 2 trabajadores en cada mes mencionado.

**Figura 3***Personal cesado en el Periodo 2021 según porcentaje*

**Nota:** Elaboración propia según tabla 4.

En la figura 3, se obtuvo los resultados que corresponden a la cantidad de trabajadores cesados en la empresa, que son en forma mensual; en la cual se identifica que el mes donde existe mayores retiros es en el mes de diciembre 14.29 %, otro mes de similar resultado es en mes de marzo, agosto y noviembre que representa el 11.90 %, también el julio es 9.52 %. Finalmente se tiene el cese que representa en el mes de febrero, mayo y octubre que representa el 7.14 % del total de año 2021.

Existen, resultados con menor o bajo porcentaje de cesados, en los meses enero, abril, junio y setiembre que representa el 4.76 % del total del año.

#### 4.1.2. Rentabilidad

##### Utilidad Neta

**2021**

$$\begin{array}{r}
 \text{Utilidad neta} \\
 \hline
 \text{Ventas netas} \\
 \\
 \hline
 \frac{121,110.00}{2,259,590.00} \\
 \\
 = \quad \mathbf{5.36 \%}
 \end{array}$$

**2020**

$$\begin{array}{r}
 \text{Utilidad neta} \\
 \hline
 \text{Ventas netas} \\
 \\
 \hline
 \frac{215,650.00}{2,022,500.00} \\
 \\
 = \quad \mathbf{10.66 \%}
 \end{array}$$

##### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos, en la determinación de la rentabilidad con respecto en el ratio de utilidad neta, se obtuvo un índice de 5.36 %. Lo más llamativo a estos resultados, son la comparación que corresponde al ratio del año 2020, en la cual se obtuvo en el índice de utilidad neta de 10.66%, esto muestra una disminución que afecta a la situación económica y financiera de la empresa.

**Utilidad Bruta**

$$= \frac{\text{Beneficio bruto}}{\text{Ventas}}$$

2021

$$\frac{146,250.00}{2,259,590.00}$$

$$= \mathbf{6.47 \%}$$

2020

$$\frac{160,860.00}{2,022,500.00}$$

$$= \mathbf{7.95 \%}$$

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados, en la determinación de la rentabilidad con respecto en la ratio de utilidad bruta, se obtuvo un índice de 6.47 % en el ejercicio 2021. Y según la comparación de estos resultados, con el ratio del año 2020, se obtuvo en el índice de utilidad neta de 7.95%. La disminución de la rentabilidad bruta debe ser considerado por la gerencia, con una evaluación y toma de decisiones oportuno.

**Rentabilidad del capital**

$$= \frac{\text{Beneficio neto}}{\text{Fondos propios}}$$

**2021**

$$\frac{121,110.00}{4,901.310.00}$$

$$= 2.47 \%$$

**2020**

$$\frac{215,650.00}{5,155,940.00}$$

$$= 4.18 \%$$

**Interpretación:**

Según los resultados obtenidos, en la determinación de la rentabilidad con respecto al capital, se obtuvo un índice de 2.47 % en el periodo 2021. Estos resultados, muestran un incremento, con respecto a resultados del ejercicio anterior 2020, en la cual se obtuvo en el índice de rentabilidad de capital de 4.18%.

Lo que representa que estos resultados deben ser mejorados para que exista una mayor rentabilidad en beneficios de los accionistas de la empresa.

## Análisis del sobrecosto de planilla

**Tabla 5**

*Sobrecostos laborales ejercicio 2021*

Concepto	2021 (ANUAL)
Aporte del empleador	43,015.92
Beneficios sociales	94,147.35
Costo sobre costo anual S/	137,163.27

Nota: Determinacion de costos adicionales.

**Tabla 6**

*Sobre costos económicos laborales*

Nro.	NRO. DNI	REMUNERACIÓN BÁSICA	HORAS EXTRAS 100 %	ASIGNACIÓN FAMILIAR	FERIADO	TOTAL	BENEFICIOS SOCIALES
1	1308944	2391	652.05	0	0	3043.05	7825.05
2	2438029	2304	481.3	93	0	2878.3	7486.3
3	41216724	2177	454	93	0	2724	7078
4	80283622	2304	0	93	0	2397	7005
5	2274049	2591	178.93	93	0	2862.93	8044.93
6	1333183	1930	514.67	0	0	2444.67	6304.67
7	41794624	2304	319.6	93	0	2716.6	7324.6
8	1325943	2304	0	93	0	2397	7005
9	1321235	2504	333.66	0	0	2837.66	7845.66
10	1317846	2391	496.8	93	0	2980.8	7762.8
11	2441162	2304	16	93	0	2413	7021
12	2448446	2304	320.87	93	0	2717.87	7325.87
13	1316553	2591	345.47	0	0	2936.47	8118.47
<b>Total</b>							<b>96147.35</b>

Nota: Determinacion de las planilla de remuneraciones.

### 4.3. Discusiones de resultados

Rubio y Villagrán (2017), Se señaló que se había elaborado una estrategia multidisciplinaria para mejorar el desempeño del sector del entretenimiento de la Corporación Fiales mediante la reducción del volumen de negocios de los empleados, el aumento de la satisfacción laboral y la aplicación de estrategias y actividades. Y Quispe (2017) comprueba que existe una relación significativa entre la Rotación de Personal y el desempeño Laboral en la empresa Termoenergías S.A. Por otro lado, Rodríguez. (2016) Los empleados que han estado con la empresa durante mucho tiempo tienden a ser menos invertidos emocionalmente y comportamentalmente. Para contrarrestar esto, es importante darles oportunidades de crecer profesionalmente para que puedan ser felices y motivados al tiempo que sigan abiertos a nuevas experiencias y promociones. Y por último La torre. (2021) indicaba la realidad de que la inspiración es un requisito necesario para evitar que los empleados salgan. Dado que las encuestas revelan que el 75 por ciento de la muestra no confía ni en la empresa ni en su líder. Como resultado, los individuos tienen problemas con mal desempeño y tienen miedo de buscar ayuda cuando están confundidos por miedo a ser ridiculizados o rechazados. Todos estos resultados se relacionan con los datos obtenidos con respecto a la rotación de personal de la empresa del periodo 2021, para lo cual el personal que cuenta la empresa es de 49 trabajadores en forma mensual, y que, durante el año, se muestran un ingreso de 5.58 % bajo la modalidad de nuevos trabajadores o algunos pueden ser reingresaste a la empresa. te obtuvo los resultados que corresponden a la rotación de los trabajadores en forma mensual; en la cual se identifica que el mes donde existe mayor rotación o la más alta es en el mes de diciembre 17.35 %, otro mes de similar resultado es en mes de marzo 14.28 %, también

el mes de agosto que es 13.28 %. Otros resultados de menor rotación, es en los meses de mayo, junio, octubre y noviembre muestra una rotación de 9.18 %.

También, se obtuvo resultados que muestran una rotación de personal que relativamente son bajos, están en los meses de enero, abril y setiembre, en la cual el índice de rotación es 6.12 %. En necesario considerar los datos de los ceses de los trabajadores, existe un promedio de 3.50 % mensual. Lo cual motiva que el índice de rotación que se determina corresponde 9.61 %, este índice debe ser una preocupación para la gerencia y el área de personal, ya que estos resultados deben ser menores para no generar mayores costos labores en la empresa.

Mendoza y Vásquez. (2018). Mencionaba que existe entre la rotación del personal y la rentabilidad de la empresa overall strategy S.A.C., causó que los porcentajes de rendimiento fueran bajos en 2015 (5,98%) en comparación con 2014 (10,16%). El rendimiento es la relación entre los ingresos de una empresa durante un cierto tiempo y sus activos totales; un rendimiento razonable sería alrededor del 5%. Aquí, podemos decir que usted tiene la opción de utilizar sus activos para hacer el plan general de la compañía S. A. C., o para cambiar las estrategias a fin de aumentar el rendimiento futuro. Nuestros resultados muestran cierta relación en la determinación de la rentabilidad con respecto en el ratio de utilidad neta, se obtuvo un índice de 5.36 %. esto afecta a la situación económica y financiera de la empresa. Y también los resultados de la rentabilidad del ratio de utilidad bruta, se obtuvo un índice de 6.47 % en el ejercicio 2021. La disminución de la rentabilidad bruta debe ser considerado por la gerencia, con una evaluación y toma de decisiones oportuno. Y por último Según los resultados obtenidos, en la determinación de la rentabilidad con respecto al capital, se obtuvo un índice de 2.47 % en el periodo 2021.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

##### **PRIMERA:**

la rotación del personal es 9.61 %, siendo un promedio alto y se relación con la rentabilidad de la utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial que es de 6.47%, es un índice bajo que no beneficia la situación económica y financiera de la empresa.

##### **SEGUNDA:**

Existe una relación regular entre la rotación del personal y la rentabilidad de la utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial que es de 5.36%, es un índice mínimo que no afecta a la empresa, considerando que los accionistas o inversionistas buscan obtener mayores beneficios o rentabilidades en beneficios de sus aportes.

## **5.2. Recomendaciones**

### **PRIMERA:**

Al responsable de recursos humanos mejorar los procesos contrataciones y ceses de los trabajadores para mitigar o reducir los índices de rotación de los trabajadores de la empresa.

### **SEGUNDA:**

Se debe promover más capacitaciones e inducción a los trabajadores nuevos y permanentes, con la finalidad de crear un centro laboral en la cual los trabajadores tengan la posibilidad de cumplir los reglamentos y beneficiar a la empresa y también a ellos mismos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, C. (2015). *Metodologia de investigacion cientifica aplicada a la ingenieria*. Callao: Cesco.
- Anaya, J. (2015). *El control del flujo de almacen*. Madrid España: Navarra.
- Arias , P. (2015). *Desvalorizacion de existencias*. Lima: Gaceta Juridica S. A.
- Arias G., F. (2015). *El proyecto de investigacion*. Caracas: Editorial Episteme.
- Calderon, F. (2016). *Los sistemas logísticos*. Madrid España: Piramide.
- Carrasco, S. (2015). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Lima Peru: San Marcos.
- Carro, R y Gonzalez, D. (2016). *Logistica empresarial. Administracion de las operaciones*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Claros, R. y Leon, O. . (2015). *El control interno como herramienta de gestion y evaluacion* . Peru: Instituto Pacifico Primera edicion.
- Cruz, A. (2017). *Gestion de inventarios*. Malaga: IC Editorial.
- Espinoza, O. (2015). *Control de inventarios*. Mexico: Primera edicion.
- FIAEP. (2015). *Control y manejo de inventario y almacen*. Mexico: FIAEP ORG.
- Gomez, J. (2016). *Gestion logistica y comercial*. Madrid España: Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, C. (2015). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGrawHill.
- Jimenez J. y Andrade, D. A. (2015). *Auditoria del ciclo de inventarios y almacenamientos*. Colombia: Rasferi.
- Lexus Editores. (2016). *Consultor diccionario enciclopedico*. España.Barcelona: Editorial S.A. Impreso printed china.
- Lopez, R. (2016). *Logistica de aprovisionamiento*. Lima: Parainfo.
- Manzano, J. (2017). *Desarrollo de flujos logísticos de una empresa de venta y transformacion de materiales*. Mexico. D. F.: Trillas.

- Morales Guerrero, K. (2018). *Modelo de gestion logistica para mejorar la eficiecna del area de mantenimiento de la empresa midas valencia 2016*. Lambayeque: Universidad señor de SIPAN.
- Muñoz, C. (2015). *Metodologia de investigacion*. Mexico: Oxford University.
- Pastrana , Y. (2015). *Sistema de contabilidad de costos por ordenes de produccion aplicado a una empresa industrial*. Ayacucho: Recuperado en Users.
- Pingo, R. (2015). *Manual de control de inventarios*. Manizales: Cuarta edicion.
- Ramos Nuñez, L. V. (2018). *Implementacion de un sistema de gestion logistica en la empresa importadora ralamn S.A.C. para mejorar el serivcioal cliente*. Lambayeque: Universidad san Martin de Porras. Filial Norte.
- Semejo, A. (2016). *Administracion logistica*. Mexico D. F.: McGraw Hill.
- Servera, D. (2016). *Concepto y evolucion de la funcion logistica* . Peru: Revista de ciencias administrativas y sociales.
- Vidal, C. (2015). *Diseño e implementacion de un sistema logistico para la compañía comercial* . Andalicia: Recuperado de [Http://docplayer](http://docplayer).
- Zuluaga, G. T. (2016). *Tendencias y perspectivas logísticas de las Pymes del Norte del Valle de la Abura*. Colombia: Universidad de San Buenaventura Seccional.

## **ANEXOS**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera la rotación de personal y su relación con la rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> a. ¿De qué manera la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021? b. ¿De qué manera la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad neta en la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la rotación de personal y su relación con la rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> a. Determinar la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021. b. Determinar la rotación del personal y su relación con el ratio de utilidad neta en la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La rotación de personal afecta la rentabilidad de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> a. La rotación del personal afecta el ratio de utilidad bruta de la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021. b. La rotación del personal afecta el ratio de utilidad neta en la empresa racionalización empresarial S.A. de la Provincia de San Román año 2021.</p>	<p><b>VARIABLE (1)</b> Rotación del personal</p> <p><b>DIMENSIONES</b> - Ingresos - Ceses</p> <p><b>VARIABLE (2)</b> Rentabilidad</p> <p><b>DIMENSIONES</b> - Ratio de Utilidad Bruta - Ratio Utilidad Neta</p>	<p><b>TÉCNICAS</b> - Análisis documental</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> - Guía de análisis</p> <p><b>MÉTODO</b> - Deductivo - Inductivo</p> <p><b>DISEÑO</b> - No experimental</p> <p><b>TIPO</b> - Básico</p> <p><b>NIVEL</b> - Descriptivo correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Estados financieros y planilla de remuneraciones</p>