

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores
de la Empresa F y A Contratistas S.A., 2024**

**Para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración**

Autor:

Bach. Jahzeel Jalum RAJO ROJAS

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores
de la Empresa F y A Contratistas S.A., 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
PRESIDENTE

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 054-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jahzeel Jalum RAJO ROJAS -

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Rotación de Personal y Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa F y A Contratistas S.A.,
2024

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud: **14%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de Noviembre de 2024.



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres que me han dado la existencia; y en ella la capacidad por superarme y desear lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida; a mis hermanos para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido en la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

AGRADECIMIENTO

Al ver el resultado logrado con este gran proyecto, solo se me ocurre decir una palabra

¡Gracias!

Gracias a mi padre y a mi madre, que me dieron todo lo que necesité y por enseñarme a no bajar los brazos nunca, todo este trabajo realizado fue posible al incondicional apoyo que me brindaron.

Nada de esto hubiera sido posible sin ustedes. Este proyecto es el resultado de un sinfín de acontecimientos que poco tuvieron con lo académico, sino más bien, con el amor.

Por último, pero no menos importante, quiero dedicar unas palabras de profundo agradecimiento a alguien muy especial que me acompañó en cada paso de este proceso de tesis. Tu respaldo constante, comprensión y estímulo fueron esenciales para mí. Tu compañía hizo que este viaje académico fuera aún más valioso y reconfortante.

Gracias infinitas a ustedes y, por supuesto a Dios, por ponerlos en mi vida y en mi camino.

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar el nivel de relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Para alcanzar dicho propósito, se empleó una investigación de tipo básica o pura, de nivel correlacional. Como método general se utilizó el científico y, como métodos específicos, se emplearon el método inductivo-deductivo y el hipotético-deductivo.

El diseño utilizado fue el transaccional correlacional. La muestra estuvo compuesta por 79 colaboradores. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario (uno por cada variable), el cual estuvo en la escala de Likert.

El proceso de análisis de datos se realizó mediante el software estadístico SPSS V. 26, que suministró los resultados a través de tablas y figuras. La prueba de hipótesis se efectuó con la correlación de Rho de Spearman, la cual arrojó un resultado de 0.777, indicando una correlación positiva alta entre las variables estudiadas. La significación aproximada (Sig. = 0.000) fue menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, se puede concluir que existe un alto nivel de relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Palabras Clave: Rotación de personal, productividad laboral, colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the level of relationship between employee turnover and labor productivity of the employees of F y A Contratistas S.A., 2024.

To achieve this purpose, a basic or pure type of research was employed, with a correlational level. The scientific method was used as the general method, and the inductive-deductive and hypothetical-deductive methods were used as specific methods.

The design used was cross-sectional correlational. The sample consisted of 79 employees. The survey technique was used for data collection, with its instrument being the questionnaire (one for each variable), which was on the Likert scale.

The data analysis process was carried out using the statistical software SPSS V. 26, which provided the results through tables and figures. The hypothesis test was performed with Spearman's Rho correlation, which yielded a result of 0.777, indicating a high positive correlation between the variables studied. The approximate significance (Sig. = 0.000) was less than the significance level ($\alpha = 0.05$).

Therefore, it can be concluded that there is a high level of relationship between employee turnover and labor productivity of the employees of F y A Contratistas S.A., 2024.

Keywords: Employee turnover, labor productivity, employees of F y A Contratistas S.A.

INTRODUCCIÓN

En un mundo empresarial, caracterizado por ser cada vez más competitivo, la rotación de personal se ha convertido en un fenómeno de gran relevancia para las organizaciones. La alta rotación de empleados no solo genera costos adicionales en términos de selección, capacitación y adaptación de nuevos colaboradores, sino que también puede impactar negativamente en la productividad y eficiencia de la empresa. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa F y A Contratistas S.A. durante el año 2024.

La rotación de personal es definida por diversos autores, como el movimiento de empleados que entran y salen de una organización en un período determinado. Este fenómeno puede ser voluntario, cuando el empleado decide abandonar la empresa, o involuntario, cuando la organización toma la decisión de finalizar la relación laboral. Las causas de la rotación son diversas y pueden incluir factores como insatisfacción laboral, mejores oportunidades en otras organizaciones, condiciones de trabajo adversas, entre otros. Comprender las razones detrás de la rotación de personal y su impacto en la productividad es crucial para desarrollar estrategias efectivas que minimicen sus efectos negativos.

La productividad laboral, por otro lado, se refiere a la eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Una alta rotación de personal puede desestabilizar los equipos de trabajo, interrumpir los procesos operativos y reducir la moral de los empleados, todo lo cual puede traducirse en una disminución de la productividad. Por lo tanto, es fundamental investigar cómo la rotación de personal influye en la productividad laboral para proponer medidas que permitan mejorar la estabilidad y el rendimiento de la fuerza laboral.

La empresa F y A Contratistas S.A., dedicada a la prestación de servicios en el sector de la construcción, enfrenta desafíos significativos en términos de retención de personal y mantenimiento de altos niveles de productividad. En el contexto de la

industria de la construcción, la rotación de personal puede ser particularmente perjudicial debido a la naturaleza especializada y técnica del trabajo, lo que requiere tiempo y recursos considerables para capacitar a nuevos empleados.

Debido a las razones expuestas anteriormente, se llevó a cabo la presente investigación, estructurada de acuerdo con el modelo establecido por el reglamento de grados y títulos de nuestra alma mater. Este trabajo se compone de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Problema de Investigación: En esta sección, se exterioriza la concepción inicial de la investigación. Aquí se plantea y delimita el problema, se establecen los objetivos, se justifica la relevancia del estudio y se enumeran las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico: Este apartado integra la investigación con antecedentes relevantes y teorías relacionadas con las variables examinadas. Estas teorías proporcionan el respaldo científico necesario. Además, se formulan las hipótesis, se identifican las variables y se detalla su operacionalización.

Capítulo III: Metodología y Técnicas de Investigación: Este capítulo detalla la metodología empleada en la investigación. Se abordan temas como el tipo y nivel de investigación, métodos y diseños, así como la población y muestra seleccionada. También se describen las técnicas utilizadas para la recolección, procesamiento y análisis de datos, además de la selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación, con especial atención a las consideraciones éticas.

Capítulo IV: Resultados y Discusión: En esta sección se presenta el trabajo de campo y el análisis de los resultados mediante tablas y figuras generadas con el software SPSS 26. Se realiza la contrastación de las hipótesis y se discuten los hallazgos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, que esperamos sean de gran utilidad para la entidad objeto de análisis.

Quedamos atentos a recibir sus comentarios y sugerencias, y ponemos a su disposición esta investigación con la esperanza de que contribuya al enriquecimiento

del conocimiento en el área de estudio.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.2.1.	Delimitación espacial	3
1.2.2.	Delimitación temporal	3
1.2.3.	Delimitación social	3
1.2.4.	Delimitación conceptual.....	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.5.1.	Justificación Teórica:	5
1.5.2.	Justificación Práctica:	5

1.5.3.	Justificación Metodológica:	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.1.1.	Antecedentes a nivel Internacional	7
2.1.2.	Antecedentes a nivel nacional	8
2.1.3.	Antecedentes a nivel local	10
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	11
2.2.1.	Rotación de personal.....	11
2.2.2.	Productividad laboral	14
2.2.3.	Principios de la productividad	15
2.3.	Definición de términos básicos.....	16
2.4.	Formulación de hipótesis	17
2.4.1.	Hipótesis general	17
2.4.2.	Hipótesis específicas	17
2.5.	Identificación de variables	18
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	18

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	19
3.2.	Nivel de investigación.....	19
3.3.	Métodos de investigación	19
3.3.1.	Método General	19
3.3.2.	Métodos Específicos.....	19
3.4.	Diseño de investigación.....	20
3.5.	Población y muestra	21
3.5.1.	Población.....	21

3.5.2. Muestra.....	21
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.6.1. Técnicas:	22
3.6.2. Instrumentos:	22
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	22
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9. Tratamiento estadístico	24
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica	25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	27
4.2.1. Variable rotación de personal	27
4.2.2. Variable productividad laboral.....	40
4.3. Prueba de Hipótesis	53
4.3.1. Prueba de hipótesis general:	53
4.3.2. Análisis e Interpretación.....	54
4.3.3. Prueba de hipótesis específicas:.....	54
4.4. Discusión de resultados	58

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable rotación de personal.	24
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable productividad laboral.....	24
Tabla 3 Rotación de personal – Agrupado.....	27
Tabla 4 ¿Dejaría su empresa por razones personales?.....	28
Tabla 5 ¿Dejaría su empresa por factores laborales?	29
Tabla 6 ¿Dejaría su empresa por oportunidades de desarrollo externo?	30
Tabla 7 ¿Sus compañeros de trabajo les comentan que tienen otras oportunidades de trabajo?.....	31
Tabla 8 ¿Es alto el número de empleados que abandonan la empresa?.....	32
Tabla 9 ¿Considera mantener su permanencia en la empresa?.....	33
Tabla 10 ¿Considera que su salida impactaría en la continuidad de proyectos?	34
Tabla 11 ¿La rotación de personal impacta en el mantenimiento de los equipos?.....	35
Tabla 12 ¿La rotación afecta a la cohesión de los equipos de trabajo?	36
Tabla 13 ¿Considera que se incrementa los costos de reclutamiento y entrenamiento cuando hay rotación de personal?	37
Tabla 14 ¿Considera que disminuye la productividad cuando hay rotación de personal?.....	38
Tabla 15 ¿Considera que la empresa se beneficia con la rotación de personal?.....	39
Tabla 16 Productividad laboral – Agrupado	40
Tabla 17 ¿Logra producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo?.....	41
Tabla 18 ¿Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas? ..	42
Tabla 19 ¿Cumplo eficientemente con las tareas encomendadas?	43
Tabla 20 ¿Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo?	44
Tabla 21 ¿Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la	

calidad?	45
Tabla 22 ¿Cumplo con los estándares de calidad de la empresa?	46
Tabla 23 ¿Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo?.....	47
Tabla 24 ¿Procuro minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia?	48
Tabla 25 ¿Realizo mis tareas con el menor uso posible de insumos?	49
Tabla 26 ¿Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí?.....	50
Tabla 27 ¿Procuro responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores?	51
Tabla 28 ¿Mis labores son terminadas antes de tiempo?	52
Tabla 29 Nivel de correlación entre rotación de personal y productividad laboral	53
Tabla 30 Nivel de correlación entre causas de rotación y productividad laboral	54
Tabla 31 Nivel de correlación entre frecuencia de rotación y productividad laboral ...	55
Tabla 32 Nivel de correlación entre impacto de rotación y productividad laboral	56
Tabla 33 Nivel de correlación entre causas de rotación de personal y productividad laboral.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación.....	20
Figura 2 Rotación de personal – Agrupado	27
Figura 3 ¿Dejaría su empresa por razones personales?	28
Figura 4 ¿Dejaría su empresa por factores laborales?	29
Figura 5 ¿Dejaría su empresa por oportunidades de desarrollo externo?	30
Figura 6 ¿Sus compañeros de trabajo les comentan que tienen otras oportunidades de trabajo?.....	31
Figura 7 ¿Es alto el número de empleados que abandonan la empresa?	32
Figura 8 ¿Considera mantener su permanencia en la empresa?	33
Figura 9 ¿Considera que su salida impactaría en la continuidad de proyectos?.....	34
Figura 10 ¿La rotación de personal impacta en el mantenimiento de los equipos? ...	35
Figura 11 ¿La rotación afecta a la cohesión de los equipos de trabajo?	36
Figura 12 ¿Considera que se incrementa los costos de reclutamiento y entrenamiento cuando hay rotación de personal?	37
Figura 13 ¿Considera que disminuye la productividad cuando hay rotación de personal?.....	38
Figura 14 ¿Considera que la empresa se beneficia con la rotación de personal?	39
Figura 15 Productividad laboral – Agrupado.....	40
Figura 16 ¿Logra producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo?.....	41
Figura 17 ¿Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas? ..	42
Figura 18 ¿Cumplo eficientemente con las tareas encomendadas?.....	43
Figura 19 ¿Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo?.....	44
Figura 20 ¿Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad?.....	45

Figura 21 ¿Cumplo con los estándares de calidad de la empresa?	46
Figura 22 ¿Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo?.....	47
Figura 23 ¿Procuro minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia?	48
Figura 24 ¿Realizo mis tareas con el menor uso posible de insumos?	49
Figura 25 ¿Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí?.....	50
Figura 26 ¿Procuro responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores?	51
Figura 27 ¿Mis labores son terminadas antes de tiempo?	52

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

F y A contratistas S.A. es una empresa especializada en ofrecer servicio integral de perforación y voladura para construcciones de minas, explotación minera y obras civiles. Fue fundada en 1980 y desde 1990 se dedica a brindar el servicio de perforación, se distingue por la eficiencia y calidad que ofrece en los servicios que presta.

Actualmente. La movilidad en la plantilla laboral y la necesidad de capacitar a nuevos empleados representan un desafío recurrente para las organizaciones, impactando de manera significativa en sus resultados. En la actualidad, con la dinámica cambiante del entorno y empresas distinguidas por procesos cada vez más complejos, la ausencia de un empleado esencial o experimentado puede poner en riesgo la interacción fluida con otros miembros del equipo, propiciando la ruptura de los mecanismos que facilitan la adecuada adquisición, difusión y protección del conocimiento organizacional.

De acuerdo con Zaballa et al. (2021) Las estrategias de gestión del capital humano en las organizaciones deben dedicar recursos adecuados para respaldar la transferencia de conocimiento y preservar ventajas competitivas. Además, es esencial complementar los métodos convencionales de selección,

formación, capacitación, remuneración y evaluación del desempeño con enfoques que aborden de manera efectiva los desafíos planteados por la Gestión de Recursos Humanos (GRH).

En la empresa F y A Contratistas S.A., se ha observado un fenómeno preocupante concerniente con la rotación de personal y su posible impacto en la productividad laboral. La rotación de empleados, entendida como la frecuencia con la que los colaboradores abandonan la organización, puede tener repercusiones demostrativas en la continuidad de proyectos, el rendimiento de los equipos y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

La empresa afronta desafíos en la retención del talento, ya que la rotación podría estar vinculada a factores internos como el clima laboral, las oportunidades de desarrollo, o incluso a factores externos como las condiciones del mercado laboral. La falta de retención puede perturbar la estabilidad y el conocimiento acumulado en la empresa, con posibles consecuencias negativas en términos de eficiencia y productividad.

Problemas similares en otras organizaciones han demostrado que altas tasas de rotación pueden estar asociadas a disminuciones en la eficiencia laboral, pérdida de conocimiento institucional, y mayores costos operativos. Este fenómeno puede ser multifacético, comprendiendo aspectos relacionados con el clima organizacional, oportunidades de crecimiento profesional, o conflictos internos.

En este sentido, concebir las dimensiones específicas de la rotación de personal en F y A Contratistas S.A. y su posible impacto en la productividad laboral se convierte en un desafío crítico para el desarrollo y la sostenibilidad de la empresa. La resolución de este problema permitirá la implementación de estrategias y políticas internas que promuevan la retención del talento y, por ende, optimicen la productividad y eficiencia en la organización.

Quienes dirigen la empresa estudiada deben de entender que, el substituir a un colaborador, no es nada beneficioso para la empresa, ya que está desaprovechando tiempo y dinero hasta que el nuevo colaborador se adapte a su ritmo laboral y a la jornada y carga de trabajo. Lo que significa que la productividad de la empresa se verá perjudicada, pues la producción no es la misma que un trabajador antiguo que ya es parte de la empresa y conoce cómo es el proceso o la labor que realiza.

El problema central que motiva esta investigación es entender la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa F y A Contratistas S.A. Esta problemática se presenta en un contexto en el que la retención de empleados se ha vuelto fundamental para el buen funcionamiento y desarrollo sostenible de la organización.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La empresa investigada está ubicada en la Calle 5 # 121 Las Vertientes. Del distrito de Villa El Salvador, de la provincia de Lima y región Lima.

1.2.2. Delimitación temporal

El tiempo en que se llevó a cabo la investigación concierne al primer semestre del año 2024.

1.2.3. Delimitación social

Para nuestra investigación lo componen, los colaboradores de la Empresa F y A Contratistas S.A.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación se encuadra conceptualmente en dos variables principales: la “rotación de personal” y la “productividad laboral”, cada una respaldada por sus respectivas teorías.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Demostrar el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.
- b) Comprobar el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A

Contratistas S.A., 2024.

c) Establecer el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

d) Evidenciar el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica:

La presente investigación se cimenta teóricamente en la necesidad de comprender y abordar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa F y A Contratistas S.A. Desde la perspectiva teórica, se busca llenar un vacío en la comprensión de cómo la fluctuación en el personal puede afectar la eficiencia y el rendimiento general de la organización. La revisión de la literatura existente en campos como la gestión de recursos humanos, la psicología organizacional y la teoría de la productividad laboral respalda la importancia de explorar esta conexión para informar y mejorar las prácticas empresariales.

1.5.2. Justificación Práctica:

Desde un punto de vista práctico, la investigación busca ofrecer a la empresa F y A Contratistas S.A. recomendaciones concretas y aplicables para abordar los desafíos asociados a la rotación de personal y su impacto en la productividad. Los resultados de este estudio pueden proporcionar representaciones específicas para la retención de talento, el diseño de políticas internas y la mejora de la gestión del personal, favoreciendo directamente a la toma de decisiones prácticas y estratégicas en la organización.

1.5.3. Justificación Metodológica:

En cuanto a la justificación metodológica, se adopta un enfoque riguroso

y sistemático para recopilar, analizar y interpretar los datos. La utilización del paquete estadístico SPSS 26 garantiza la precisión en el análisis de las variables, admitiendo una comprensión profunda de la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos proporcionará una visión integral de los factores subyacentes, permitiendo una interpretación más fuerte de los resultados y una mayor validez en las conclusiones extraídas.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideráramos que como un principal factor limitante fueron los recursos económicos para el financiamiento que se debe tener para realizar el trabajo de investigación, porque los gastos que se ocasionaron, se tuvieron que cubrir con nuestros propios peculios.

De otra parte, se considera la falta de cooperación de los integrantes de la muestra seleccionada, aduciendo su falta de tiempo o disponibilidad al momento de realizar la encuesta.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

Jaramillo (2021) en la indagación “La rotación de personal en una organización Modelo Teal” se propuso como objetivo general “Analizar los factores que influyen en la rotación de personal en una empresa con modelo organizacional TEAL (Aguamarina)” (p. 14), fue una investigación cualitativa, la muestra fue de 7 participantes, la técnica para el recojo de la información fue la entrevista semiestructurada, el instrumento fue la guía de entrevista. Al finalizar concluye que:

Se identificaron los factores que incidieron más para el aumento de la rotación del personal destacando la subjetividad en la compensación, la falta de balance vida personal y laboral y la sobrecarga laboral en segunda instancia la carencia de prácticas coherentes y consistentes en el feedback, las capacitaciones, el diálogo de ida y vuelta y la percepción de variabilidad en el modus operandi de la organización. (p. 83)

Zaballa et al. (2021) en la indagación “Procedimiento para el análisis de la rotación del personal” tuvieron como objetivo principal “diseñar un procedimiento para contribuir al análisis de la rotación del personal con una

óptica hacia la gestión del conocimiento” (p. 29), fue una investigación cualitativa, como técnica se empleó un modelo para determinar los costos por fluctuación, se realizó en tres etapas (planificación del estudio, Análisis preliminar, Análisis de la fluctuación laboral) al finalizar en su principal conclusión nos mencionan que:

La rotación del personal constituye un riesgo inminente que las empresas deben enfrentar con proactividad. Es por ello que contar con herramientas que faciliten el análisis de la fluctuación laboral representa una fortaleza para las organizaciones en favor de tomar decisiones consecuentes que contribuyan a disminuir costos, aumentar los niveles de productividad y evitar la pérdida del conocimiento estratégico. (p. 40)

Zuñiga y Marin (2020) en la exploración “Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia” se plantearon como objetivo principal “Caracterizar los motivadores de rotación del personal del área de operaciones de Teleperformance Colombia a partir de la percepción de los involucrados en el proceso de operaciones, con el fin de identificar estrategias que permitan contribuir a su permanencia en la organización” (p. 9) fue una investigación de tipo cualitativo y exploratorio, la muestra fue de 25 personas, el recojo de los datos se dio por medio de entrevistas semiestructuradas, entrevistas de retiro y entrevistas de permanencia, en su principal conclusión mencionan; Los principales caracterizadores de rotación, desde el punto de vista operativo, se encuentran la desconexión desde reclutamiento, ya que al menos el 25% de la muestra indica que no hubo una expectativa clara sobre las condiciones y la labor contratada, esto claramente es un resultado que permite reconocerlo como una de las causas de la alta rotación. (p. 34)

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Odar (2023) en la indagación “Relación de la rotación de personal con la

productividad del área comercial de una empresa inmobiliaria, Chiclayo” se propuso como objetivo principal “Determinar cómo se relaciona la rotación de personal con la productividad del área comercial de una empresa Inmobiliaria” (p. 3) fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 40 personas, la técnica empleada fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario uno por cada variable, en su conclusión principal, manifiesta que:

Se concluye, respecto a la relación entre la rotación de personal con la productividad del área comercial de una empresa Inmobiliaria de Chiclayo que, existe relación significativa entre la variable con un coeficiente de correlación de 0.830, de grado alto de relación de ambas variables. (p. 32)

Espinoza (2022) en la indagación “Administración del cambio y productividad laboral en la constructora comercializadora y servicios Rubio E.I.R.L., Hualmay, 2021” se propuso como objetivo principal “Establecer de qué manera la administración del cambio influye en la productividad laboral en la Constructora Comercializadora y Servicios Rubio E.I.R.L., Hualmay, 2021” (p. 3), fue una investigación de tipo básica, de nivel explicativo, el diseño empleado fue el no experimental, el enfoque empleado fue el cuantitativo, la muestra fue de 51 personas, como técnica se empleó la encuesta, con su instrumento el cuestionario con preguntas en la escala de Likert, en su conclusión principal nos menciona que:

Las personas influyen significativamente en la productividad laboral en la Constructora Comercializadora y Servicios Rubio E.I.R.L., Hualmay, 2021; tal como se observa que mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo como resultado el valor de 0.588 ubicándolo en una posición positivo moderado y con un nivel de significancia de $p= 0.00$. Esto implica que si la organización adecua un ambiente para

que el trabajador se desenvuelva tanto como persona y profesionalmente desarrollando sus habilidades, aptitudes y conocimientos incrementara su proactividad y la efectividad al desarrollar sus actividades. (p. 53)

Carhuapoma (2019) en la indagación “Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa Sef Peru Holding 2019” su objetivo principal se centró en determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad, fue una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, trabajo con un muestra de 54 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, en su conclusión nos manifiesta que “Se llega a determinar que el nivel de factores de rotación de persona es moderado por lo que tiene un leve impacto en la productividad de la empresa”. (p. 44)

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Requis y Yanac (2023) en la exploración “Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022” se pusieron como objetivo principal “Determinar la relación del proceso de selección de personal con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022” (p. 4), la investigación fue de tipo básica, de nivel descriptiva – correlacional, como métodos emplearon el deductivo, inductivo, de diseño fue transversal no experimental, la muestra fue de 119 trabajadores. Como técnica se empleó la encuesta con su instrumento el cuestionario, con respuestas de opción múltiple en la escala de Likert, en su conclusión nos manifiestan que:

Se determinó que existe una relación significativa entre selección de

personal y productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, con un coeficiente de correlación 0.592 y un nivel de significativa de 0.000, en la medida en que se mejore el requerimiento, reclutamiento y prueba de selección de personal se mejorara la productividad laboral. (p. 66)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Rotación de personal

En el ámbito empresarial y administrativo, la rotación de personal se utiliza para medir la duración de la permanencia de los empleados en una empresa, refiriéndose al flujo de trabajadores que entran y salen debido a diversas razones. El término "rotación" se emplea porque implica cambios en las personas que ocupan cargos, mientras que los puestos de trabajo en sí permanecen constantes.

En el contexto organizacional la rotación de personal, se refiere a las variaciones que ocurren en el cuerpo laboral, abarcando situaciones como cambios de puesto, despidos o ascensos, tanto de manera voluntaria como involuntaria. Este fenómeno no solo involucra las modificaciones en la composición del personal, sino que también abarca movimientos internos que pueden tener un impacto significativo en la estructura y dinámica de la entidad. Estas variaciones pueden estar motivadas por diversas razones, como el desarrollo profesional, insatisfacción laboral, reorganizaciones internas o ajustes estratégicos de la organización.

En la actualidad, la rotación de personal se está convirtiendo en una problemática que genera pérdidas en las empresas, esto se debe a que cuando un empleado ingresa a laborar en la organización esta debe proporcionar capacitaciones para que se pueda adaptar y conocer las funciones a realizar, lo cual va a toma un periodo de tiempo en el que el empleado no va a rendir de

manera óptima, esto genera a su vez un retraso en los departamentos que dependan de las funciones del nuevo trabajador. (Bravo et al, 2022)

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014) La rotación de personal es entendida como el abandono permanente, voluntaria o involuntariamente, que realiza un trabajador del puesto que se ocupa en una empresa. Esta anomalía puede convertirse en un auténtico inconveniente, ya que genera un acrecentamiento en los gastos de “reclutamiento, selección y capacitación”, además de inducir a perturbaciones en el trabajo. Tal como ocurre con el ausentismo, es improbable que los directivos excluyan del todo la rotación de personal, pero corresponderán tratar de restar en todos los casos, sobre todo entre los colaboradores de alto rendimiento. (p. 449)

Según Langle et al. (2021) la rotación de personal se precisa como el retiro de un trabajador de sus funciones de manera “voluntaria o involuntaria” a cambio de un resarcimiento dependiendo las normativas laborales de cada estado, esto produce pérdidas a la organización debido a que crea un proceso de reclutamiento, el mismo que ocasiona gastos. los mismos que pueden ser inmensos al cierre de año, dependiendo del conjunto de las salidas de los empleados.

De acuerdo con Robbins (2010) es “El retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más alto de reclutamiento, selección y capacitación” (p. 211).

Chiavenato (2009) adiciona algo en relación a las otras definiciones, manifiesta que la rotación de personal se maneja para definir la fluctuación del personal entre “una organización y su ambiente”; esto representa que el intercambio de personas que se da entre la organización y el ambiente se delimita por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. (p.188). Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o

anuales con el fin de consentir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, originar disposiciones, incluso para usarse con carácter predictivo.

Según diversos estudios la fluctuación del personal se ve mayormente afectada por niveles de satisfacción y motivación laboral. Esto sugiere que las salidas del personal están estrechamente vinculadas a factores exclusivamente laborales, y en algunos casos, estas razones pueden identificarse a través de un análisis de posibles variaciones en el personal. La implementación de medidas correctivas adecuadas, basadas en los resultados de dicho análisis, puede ser clave para disminuir el índice de rotación de personal.

Dimensiones de rotación de personal

- a) Causas de Rotación:** La dimensión de "Causas de Rotación" se centra en identificar los motivos que llevan a los empleados a abandonar la organización. Desde la perspectiva de la "teoría de expectativas" de Vroom, las decisiones de permanecer o abandonar una empresa están influenciadas por la percepción de los empleados sobre las recompensas y beneficios que recibirán en relación con sus esfuerzos y desempeño. Además, la "teoría de la satisfacción laboral" de Herzberg sugiere que factores como la insatisfacción con el trabajo, la falta de reconocimiento y la ausencia de oportunidades de desarrollo pueden ser causas significativas de rotación.
- b) Frecuencia de Rotación:** La dimensión de "Frecuencia de Rotación" se enfoca en medir la periodicidad con la que los empleados dejan la organización. La teoría de la movilidad laboral, sostiene que la movilidad y, por ende, la rotación, son fenómenos intrínsecos a la dinámica del mercado laboral y pueden ser influenciados por variables como la oferta y la demanda de empleo en un sector específico.
- c) Impacto de la Rotación:** La dimensión "Impacto de la Rotación" busca evaluar cómo la salida de empleados afecta a la organización en términos

de proyectos, equipos y conocimiento institucional. La teoría del capital social, desarrollada por Bourdieu, sugiere que la red de relaciones y el conocimiento compartido entre los empleados constituyen activos valiosos para una organización. Por lo tanto, la rotación puede impactar negativamente estos recursos, afectando la cohesión del equipo y la eficiencia en la ejecución de proyectos.

- d) Costos Asociados:** La dimensión "Costos Asociados" se centra en cuantificar los gastos relacionados con la rotación de personal. Se argumenta que los costos asociados incluyen no solo los gastos directos de reclutamiento y capacitación, sino también los costos indirectos relacionados con la pérdida de productividad y la necesidad de adaptación de los nuevos empleados. Estos costos pueden ser significativos y deben ser considerados en la gestión estratégica de los recursos humanos.

2.2.2. Productividad laboral

La productividad laboral, se encuentra influenciada por una combinación de factores que van desde las habilidades y conocimientos de los empleados hasta la motivación, la estructura organizacional y la adaptabilidad a circunstancias específicas. Un análisis integral de estas proposiciones facilita una base sólida para entender y mejorar la productividad laboral en contextos organizacionales diversos:

Para que la productividad se logre en las organizaciones, es importante considerar distintos aspectos controlables e incontrolables, los primeros son los factores internos, los cuales son parte de la empresa, los segundos son factores externos, que no dependen de la organización. Estos factores afectan al desarrollo de la productividad de una organización. (Ramírez et al., 2022, p. 204)

Según diversos autores para que una organización logre conseguir una buena productividad, se requiere tener una óptima combinación de eficiencia y

eficacia, ya que la combinación de ambos indicadores ayuda a tener un crecimiento económico y a mejorar la calidad de vida, tanto del empleador como de los colaboradores. De acuerdo con Gutiérrez (2014)

El talento humano, su productividad y motivación pasan a desempeñar un papel preponderante, y esto amerita repensar la dirección y el diseño de las organizaciones para adaptarlas a estas nuevas realidades en las que, como nunca antes, el talento humano es vital. (p. 3)

Un diseño organizacional eficiente constituye el cimiento sobre el cual se erige la estructura y operación de una empresa. Este diseño no solo abarca la disposición formal de roles y responsabilidades, sino también la articulación eficaz de procesos y recursos. Una gestión adecuada de estos elementos es esencial para impulsar una mejora significativa en la productividad laboral. Un diseño organizacional bien concebido y una gestión eficiente no solo optimizan la asignación de tareas y recursos, sino que también fomentan una mayor claridad en las comunicaciones internas, reduciendo posibles obstáculos y redundancias que puedan afectar el desempeño laboral. En este sentido, la sinergia entre el diseño organizacional y una gestión estratégica se revela como un factor determinante para elevar la eficiencia y, por ende, la productividad laboral en el entorno organizacional.

Algunos estudios hallaron que existe una correlación mayor entre el crecimiento de la “productividad y los programas de gestión” (programas que cambian el método de trabajo), que con las prácticas de trabajo actuales. Esto representa que, si las organizaciones han aplicado la mayoría de las prácticas de trabajo recientes y han logrado grandes resultados iniciales, su mejora de la PL disminuye en otro momento si no hacen otro cambio radical y exitoso.

2.2.3. Principios de la productividad

según Taylor (1911) los principios de la productividad son los siguientes:

- a) **Organización científica del trabajo:** Este se refiere a las actividades que utilizan **las** personas representantes del área de administración, para reemplazar métodos que ayuden a optimizar el trabajo y los movimientos en la empresa, de esta manera evitar el fingimiento del trabajo y evitar los retrasos.
- b) **Selección y entrenamiento del trabajo:** La idea de este es colocar al personal en el lugar adecuado, para que pueda realizar su trabajo utilizando su capacidad y suministrando una mejora en la empresa y así lograr mantener un trabajador satisfecho.
- c) **Cooperación entre directivos y operarios:** De acuerdo con Taylor la idea es que los intereses de los trabajadores sean los mismos que las del empleador, de tal manera que para lograr esto el plantea una remuneración por eficiencia o por la unidad del producto, de esta manera el empleado que produzca mucho más es el que también consiga una remuneración favorable y evite simulaciones de trabajo.
- d) **Responsabilidad y especialización de los diversos directivos en la planeación del trabajo:** Para esto los administradores de la empresa son responsables del trabajo mental, y los trabajadores del trabajo manual, donde todos crean una división de trabajo en equipo y obtener resultados propicios para la organización, las cuales también ayudaran a las personas que trabajan en la misma.

2.3. Definición de términos básicos

Clima Organizacional: El ambiente psicológico y emocional percibido por los empleados en su entorno de trabajo.

Cohesión del Equipo: La fuerza y armonía en las relaciones interpersonales dentro de un equipo de trabajo.

Costos de Rotación: Gastos asociados a la salida y reemplazo de empleados, incluyendo reclutamiento, formación y pérdida de productividad.

Efectividad: Resultado de los objetivos planeados que deben ser alcanzados.

Eficacia: Grado en que se cumplen las actividades planificadas y se consiguen los resultados planificados.

Eficiencia: Relación que existe entre el resultado conseguido y los recursos utilizados en el proceso.

Rotación Involuntaria: Número de empleados que abandonan la empresa debido a decisiones organizacionales o despidos.

Rotación Voluntaria: Número de empleados que dejan la empresa de manera deliberada, basándose en decisiones personales y profesionales propias.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Es alto el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Es alto el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.
- b) Es alto el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.
- c) Es alto el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.
- d) Es alto el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

2.5. Identificación de variables

V1= Rotación de Personal

V2= Productividad Laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
V.1. Rotación de Personal	"Es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. La salida de personal, puede darse por iniciativa del empleado (renuncia) o por iniciativa de la organización (despido)". (Chiavenato, 2009)	porcentaje de empleados que abandonan la empresa en un periodo específico, considerando tanto las salidas voluntarias como las involuntarias.	Causas de Rotación	1,2,3.
			Frecuencia de Rotación	4,5,6,
			Impacto de la Rotación	7,8,9.
			Costos Asociados	10,11,12.
V.1. Productividad Laboral	La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, se mide por el coeficiente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. (Gutiérrez, 2014, p. 21)	Relación entre la producción o el rendimiento alcanzado por los empleados y los recursos empleados para lograrlo	Eficiencia en la producción	1,2,3.
			Calidad del trabajo	4,5,6,
			Índice de utilización de recursos	7,8,9.
			Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo	10,11,12.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleada fue básica o también denominada pura, la que de acuerdo con Baena (2014) “Es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 11)

3.2. Nivel de investigación

Fue una investigación de nivel correlacional, ya que “tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (Bernal, 2016, p. 147)

3.3. Métodos de investigación

En nuestra investigación se manejaron los métodos siguientes:

3.3.1. Método General

Como método general de investigación se manejará el Método Científico; al respecto Bernal (2006) declara que “Se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o las técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación”. (p. 55)

3.3.2. Métodos Específicos

a) Inductivo — Deductivo. Según Bernal (2010) “Método de inferencia basado en la lógica y relacionando con el estudio de hechos

particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general)” (p. 60).

Se utilizará principalmente para la explicación de las “deducciones y generalizaciones” luego de los cálculos realizadas a cada una de nuestras variables.

b) hipotético-deductivo. “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2010, p. 60)

Se utilizo fundamentalmente para darle sustento a las hipótesis de nuestra investigación.

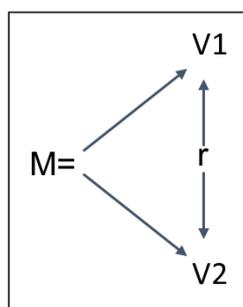
3.4. Diseño de investigación

El diseño de nuestra investigación fue transaccional o transversal de correlaciones, ya que los datos se recogerán en un solo instante, en un único tiempo (año 2024).

También es correlacional, porque busca establecer correlaciones entre las variables estudiadas, “Determina el grado de relación que existe entre ellas, en un momento determinado, en el grupo de personas que son parte de la muestra”. (Hernández, et al., 2006)

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

M: Muestra

V1: Rotación de Personal V2: Productividad Laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Al respecto Arias (2012) manifiesta que es “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...” (p. 81), que en nuestro caso según los datos obtenidos de la empresa investigada son 98 trabajadores.

3.5.2. Muestra

"Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (Tamayo y Tamayo, 2012, p.176).

El tipo de muestreo que se ha utilizado fue probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los individuos de la población y se ha elegido al personal al azar, utilizándose la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad)

1.96 tabla de valores

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.5 = 0.80) = 20%

N= Tamaño de la población 98 trabajadores

Entonces:

$$n = \frac{1.96^2 (0.80 \cdot 0.20) 98}{98 \cdot 0.05^2 (98-1) + 1.96^2 (0.80 \cdot 0.20)}$$

$$n = 79$$

Nuestra muestra estará constituida por 79 colaboradores,

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas:

Como técnica principal emplearemos la Encuesta, “Herramienta que nos permite el acopio de datos mediante consulta o interrogatorio. Puede ser administrado en forma oral o escrita con el propósito de averiguar hechos, opiniones y actitudes”. (Ocegueda Mercado, 2004, p. 95)

3.6.2. Instrumentos:

Como instrumento se manipuló el cuestionario. Según señala Deza y Muñoz (2012)

Es un instrumento que “se utiliza para recolectar los datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación, básicamente es una conversación entre el entrevistador y el entrevistado donde la conversación gira en torno al problema de estudio, que conlleva a un propósito profesional” (p.114).

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Se realizó una exhaustiva revisión de la literatura académica, incluyendo artículos científicos, tesis previas y prácticas actuales en el campo de estudio, para identificar los instrumentos de investigación más adecuados. La revisión se centró en estudios que aborden nuestras variables, evaluando la pertinencia y efectividad de diversos instrumentos.

Con base en la revisión de la literatura y la evaluación de instrumentos

existentes, se diseñarán cuestionarios específicos para este estudio (ver anexo 01). Estos cuestionarios incluirán ítems que midan de manera precisa y confiable las variables de interés.

Se solicitó la revisión de los cuestionarios por parte de un panel de expertos. Los profesionales de nuestra zona. evaluaron la relevancia, claridad y representatividad de los ítems incluidos en los cuestionarios. Las sugerencias y comentarios de los expertos fueron incorporados para mejorar la validez del contenido de los instrumentos. (ver anexo 02)

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los cuestionarios, el mismo que fue procesado con el apoyo del programa del SPSS en su versión 28 obteniendo los siguientes resultados. Un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.70 se considerará aceptable, indicando que los ítems del cuestionario están correlacionados de manera adecuada y miden consistentemente el mismo constructo.

Este enfoque integral garantiza que los instrumentos de investigación seleccionados sean válidos y confiables, proporcionando datos precisos y útiles, tal como se aprecia en las tablas siguientes.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable rotación de personal.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,911	12

Fuente: Ejecutado con el SPSS V. 26

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,879	,883	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos “Es la ciencia que se encarga de examinar un conjunto de datos con el propósito de sacar conclusiones sobre la información para poder tomar decisiones, o simplemente ampliar los conocimientos sobre diversos temas”. (QuestiónPro, 2020)

- a) La tabulación de datos se ejecutará. Primero en forma manual y luego se transpondrán los datos a la computadora, para ser procesados en un primer momento con el Excel.
- b) El tratamiento estadístico será mediante la estadística descriptiva e inferencial, manipulando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se aprovechará el software estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” – SPSS en su versión 26.
- c) Para la prueba de hipótesis se manejará el Rho de Spearman.

3.9. Tratamiento estadístico

Una vez concluida la fase de recopilación de datos, se procedió a realizar

un exhaustivo tratamiento estadístico de la base de datos mediante el empleo del software SPSS 26. Este proceso comprendió la aplicación de diversos métodos estadísticos con el objetivo de identificar frecuencias y porcentajes en diversas modalidades. Además, se llevó a cabo la creación de las figuras y las tablas para cada medida, permitiendo una representación visual y estructurada de la información recopilada. Asimismo, se utilizó el análisis descriptivo para proporcionar una comprensión detallada de las características clave de los datos.

En última instancia, se procedió al desarrollo de la descripción de la prueba de hipótesis, abordando tanto el nivel específico como el nivel general. Este análisis estadístico se elaboró con rigurosidad, evaluando las posibles relaciones y contrastes de significancia entre las variables de interés. Cabe destacar que la utilización del paquete estadístico SPSS 26 permitió una ejecución eficiente y precisa de todas las etapas del análisis, contribuyendo así a la alta fiabilidad de los resultados obtenidos.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Se respetó en todo momento los derechos de autor, así como la confidencialidad de las respuestas de nuestros colaboradores, de manera fundamental se realizó con total transparencia el momento de realizar la recolección de datos.

En cuanto a la elaboración del informe se tuvo en cuenta lo dispuesto por las normas APA y el “Reglamento de grados y títulos” de nuestra universidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo se desarrolló en las instalaciones de la empresa F y A Contratistas S.A., siguiendo los siguientes pasos:

- a) **Aplicación del Cuestionario:** a la muestra seleccionada de 79 colaboradores, se realizó de manera presencial para asegurar una alta tasa de respuesta y para aclarar cualquier duda de los participantes en el momento de la encuesta.
- b) **Procesamiento de los Cuestionarios:** Una vez recolectados los cuestionarios, los datos fueron ingresados inicialmente en el programa Excel para una organización preliminar. Posteriormente, se empleó el SPSS V. 26.
- c) **Valoración de Resultados con Estadística Descriptiva:** Se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos correspondientes para representar visualmente la distribución de las respuestas y facilitar la interpretación de los datos.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Variable rotación de personal

Tabla 3

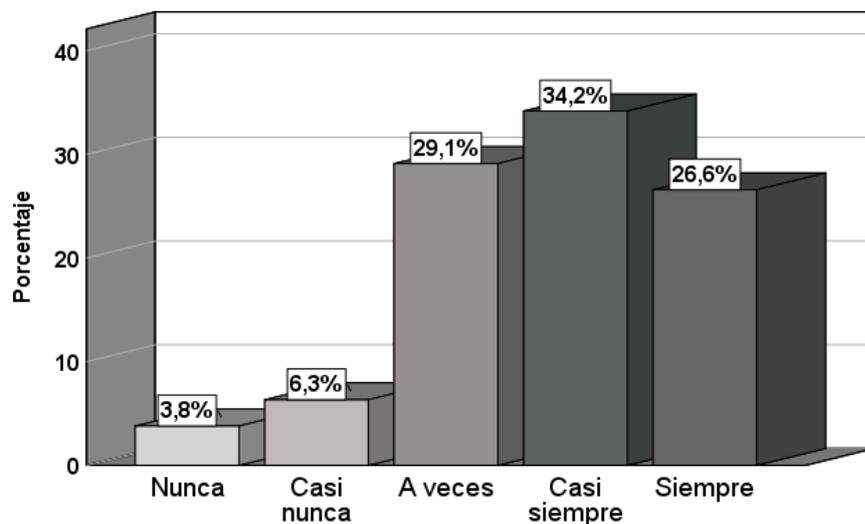
Rotación de personal – Agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,8	3,8	3,8
Casi nunca	5	6,3	6,3	10,1
A veces	23	29,1	29,1	39,2
Casi siempre	27	34,2	34,2	73,4
Siempre	21	26,6	26,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 2

Rotación de personal – Agrupado



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 3 y figura 2, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 34,2% considera que casi siempre existe rotación de personal en la empresa F y A Contratistas S.A., 2024, el 29,1% opina que a veces, 26,6% señala que a veces, el 6,3% menciona que casi nunca y un 3,8%

Tabla 4

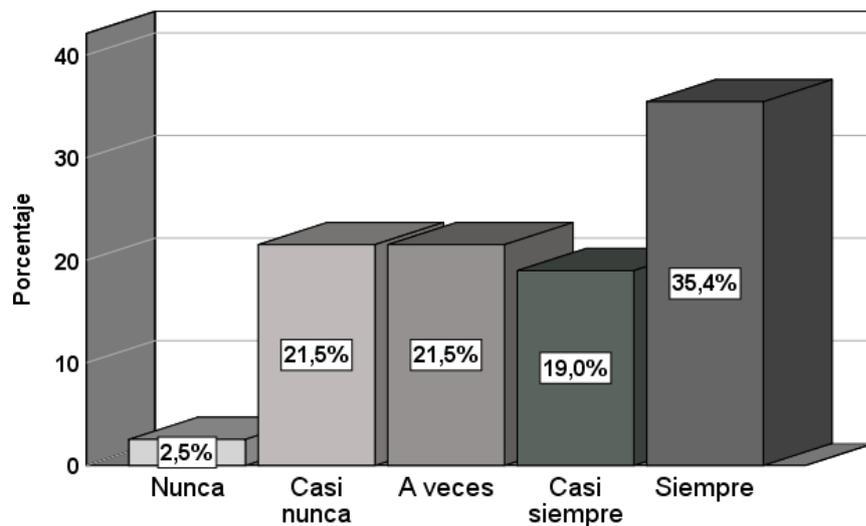
¿Dejaría su empresa por razones personales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,5	2,5	2,5
Casi nunca	17	21,5	21,5	24,1
A veces	17	21,5	21,5	45,6
Casi siempre	15	19,0	19,0	64,6
Siempre	28	35,4	35,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 3

¿Dejaría su empresa por razones personales?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 4 y figura 3, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 35,4% considera que siempre dejaría la empresa F y A Contratistas S.A. por razones personales, el 21,5% opina que a veces, igual el 25,5% señala que casi nunca, el 19% menciona que casi siempre y un 2,5%

Tabla 5

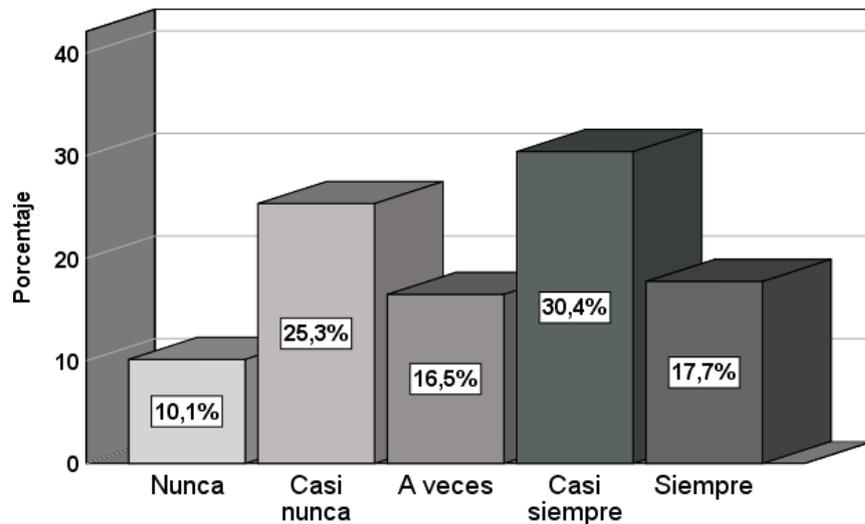
¿Dejaría su empresa por factores laborales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10,1	10,1	10,1
Casi nunca	20	25,3	25,3	35,4
A veces	13	16,5	16,5	51,9
Casi siempre	24	30,4	30,4	82,3
Siempre	14	17,7	17,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 4

¿Dejaría su empresa por factores laborales?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 5 y figura 4, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 30,4% considera que casi siempre dejaría la empresa F y A Contratistas S.A. por factores laborales, el 25,3% opina que casi nunca, igual el 17,7% señala que siempre, el 16,5% menciona que a veces y un 10,1% indica que nunca.

Tabla 6

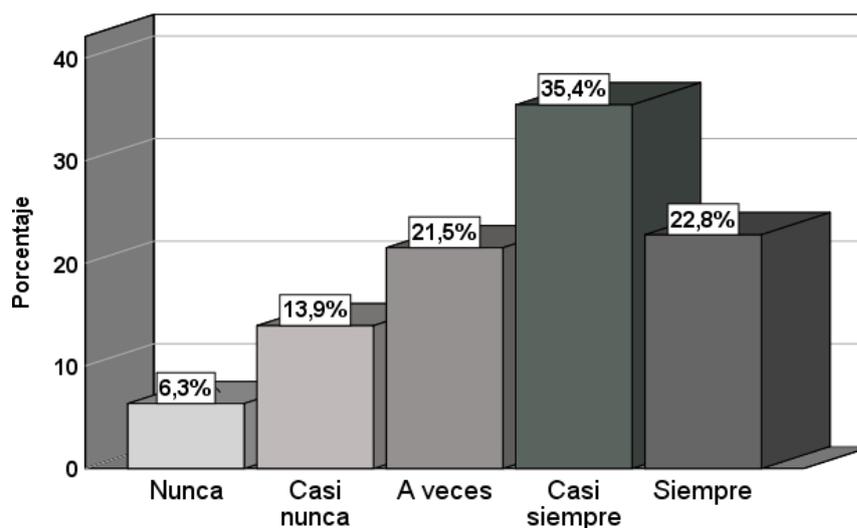
¿Dejaría su empresa por oportunidades de desarrollo externo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	11	13,9	13,9	20,3
A veces	17	21,5	21,5	41,8
Casi siempre	28	35,4	35,4	77,2
Siempre	18	22,8	22,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 5

¿Dejaría su empresa por oportunidades de desarrollo externo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 6 y figura 5, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 30,4% considera que casi siempre dejaría la empresa F y A Contratistas S.A. por oportunidades de desarrollo externo, el 22,8% opina que siempre, el 21,5% señala que a veces, el 13,9% menciona que casi nunca y un 6,3% indica que nunca.

Tabla 7

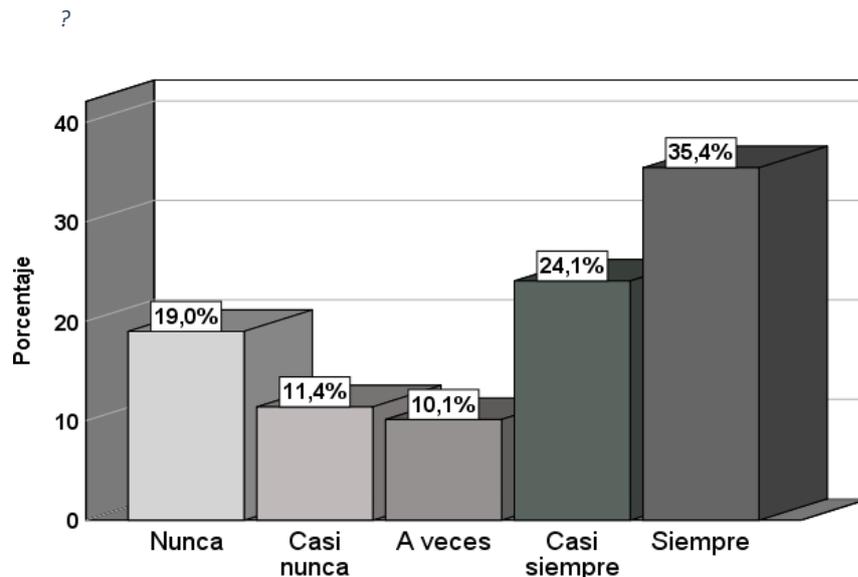
¿Sus compañeros de trabajo les comentan que tienen otras oportunidades de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	19,0	19,0	19,0
Casi nunca	9	11,4	11,4	30,4
A veces	8	10,1	10,1	40,5
Casi siempre	19	24,1	24,1	64,6
Siempre	28	35,4	35,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 6

¿Sus compañeros de trabajo les comentan que tienen otras oportunidades de trabajo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 7 y figura 6, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 35,4% considera que siempre sus compañeros de trabajo les comentan que tienen otras oportunidades de trabajo, el 24,1% opina que casi siempre, el 19% señala que nunca, el 11,4% menciona que casi nunca y un 10,1% indica que a veces.

Tabla 8

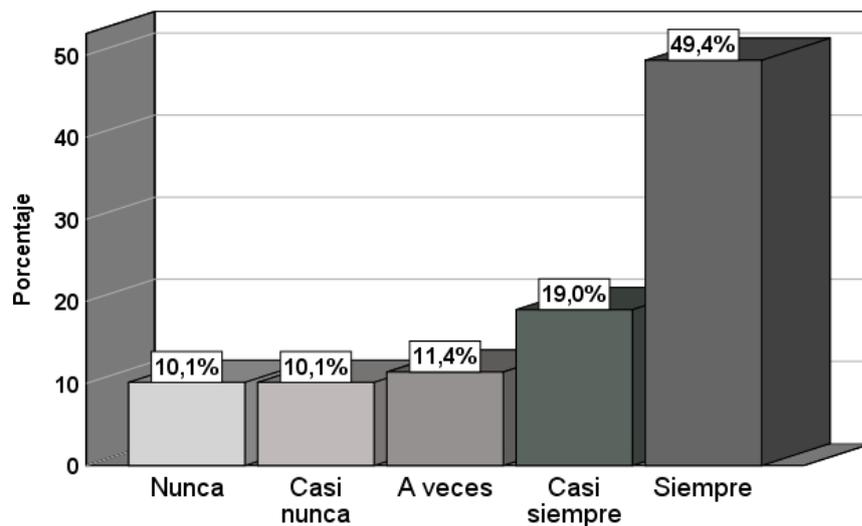
¿Es alto el número de empleados que abandonan la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10,1	10,1	10,1
Casi nunca	8	10,1	10,1	20,3
A veces	9	11,4	11,4	31,6
Casi siempre	15	19,0	19,0	50,6
Siempre	39	49,4	49,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 7

¿Es alto el número de empleados que abandonan la empresa?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 8 y figura 7, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 49,4% considera que siempre es alto el número de empleados que abandonan la empresa, el 19% opina que casi siempre, el 11,4% señala que a veces, el 10,1% menciona que casi nunca igual que un 10,1% indica que nunca.

Tabla 9

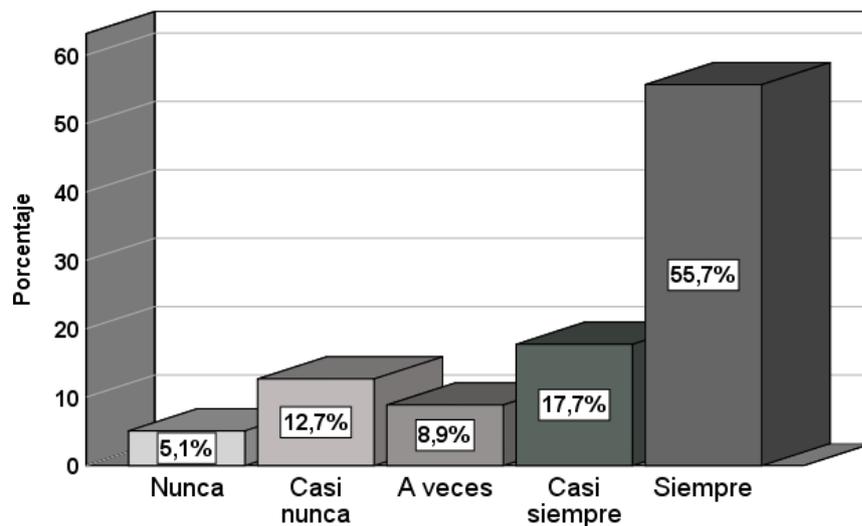
¿Considera mantener su permanencia en la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,1	5,1	5,1
Casi nunca	10	12,7	12,7	17,7
A veces	7	8,9	8,9	26,6
Casi siempre	14	17,7	17,7	44,3
Siempre	44	55,7	55,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 8

¿Considera mantener su permanencia en la empresa?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 9 y figura 8, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 55,7% considera mantener siempre su permanencia en la empresa F y A Contratistas S.A., el 17,7% opina que casi siempre, el 12,7% señala que casi nunca, el 8,9% menciona que a veces y un 5,1% indica que nunca.

Tabla 10

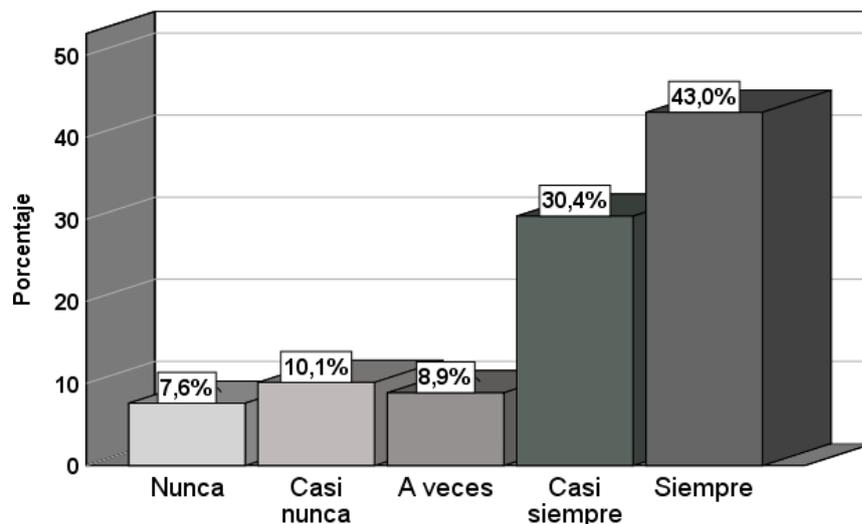
¿Considera que su salida impactaría en la continuidad de proyectos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	7,6	7,6	7,6
Casi nunca	8	10,1	10,1	17,7
A veces	7	8,9	8,9	26,6
Casi siempre	24	30,4	30,4	57,0
Siempre	34	43,0	43,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 9

¿Considera que su salida impactaría en la continuidad de proyectos?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 10 y figura 9, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 43% considera que su salida impactaría en la continuidad de proyectos de la empresa F y A Contratistas S.A., el 30,4% opina que casi siempre, el 10,1% señala que casi nunca, el 8,9% menciona que a veces y un 7,6% indica que nunca.

Tabla 11

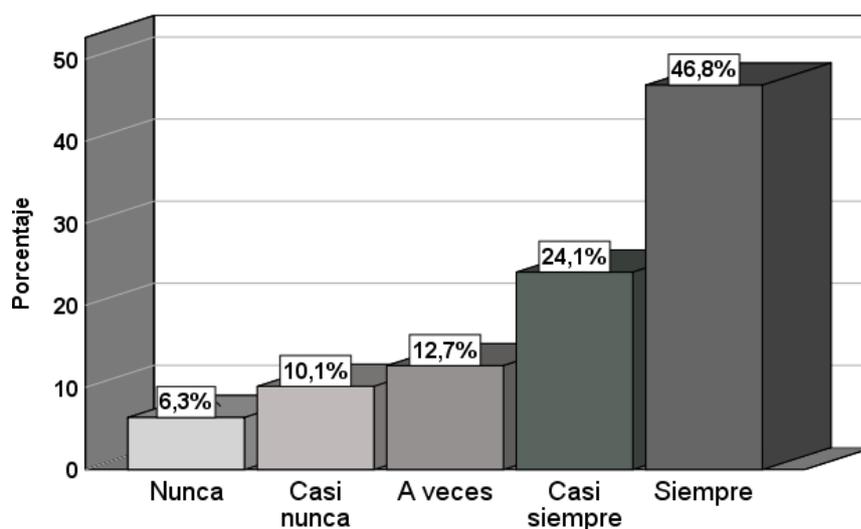
¿La rotación de personal impacta en el mantenimiento de los equipos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	8	10,1	10,1	16,5
A veces	10	12,7	12,7	29,1
Casi siempre	19	24,1	24,1	53,2
Siempre	37	46,8	46,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 10

¿La rotación de personal impacta en el mantenimiento de los equipos?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 11 y figura 10, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 46,8% considera que siempre la rotación de personal impacta en el mantenimiento de los equipos de la empresa F y A Contratistas S.A., el 24,1% opina que casi siempre, el 12,7% señala que a veces, el 10,1% menciona que casi nunca y un 6,3% indica que nunca.

Tabla 12

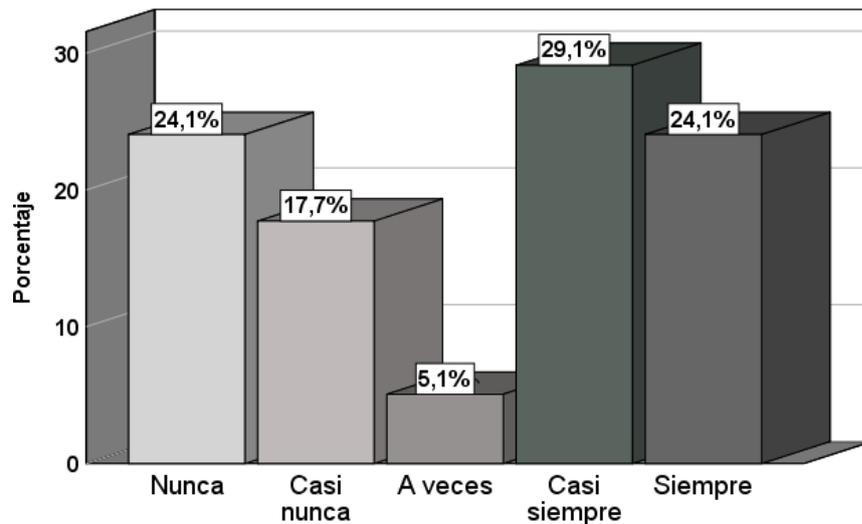
¿La rotación afecta a la cohesión de los equipos de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	24,1	24,1	24,1
Casi nunca	14	17,7	17,7	41,8
A veces	4	5,1	5,1	46,8
Casi siempre	23	29,1	29,1	75,9
Siempre	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 11

¿La rotación afecta a la cohesión de los equipos de trabajo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 12 y figura 11, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 29,1% considera que casi siempre la rotación afecta a la cohesión de los equipos de trabajo de la empresa F y A Contratistas S.A., el 24,1% opina que siempre, igual el 24,1% señala que nunca, el 17,7% menciona que casi nunca y un 6,1% indica que a veces.

Tabla 13

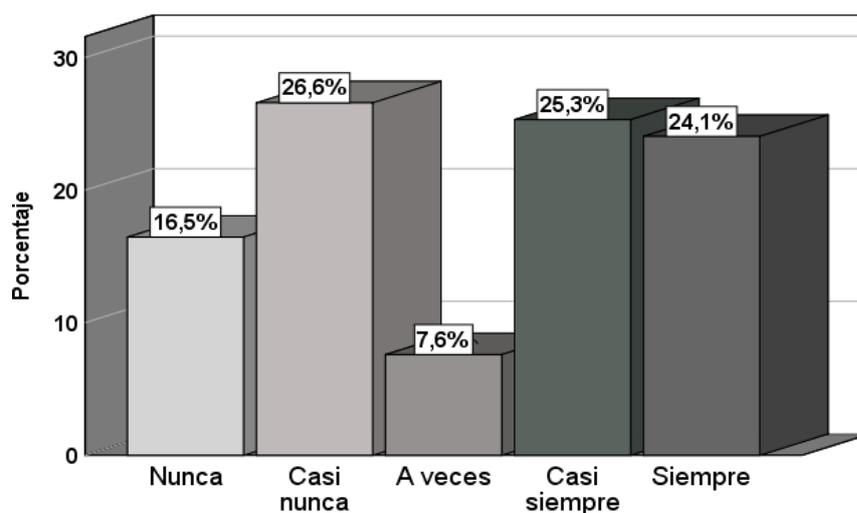
¿Considera que se incrementa los costos de reclutamiento y entrenamiento cuando hay rotación de personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	16,5	16,5	16,5
Casi nunca	21	26,6	26,6	43,0
A veces	6	7,6	7,6	50,6
Casi siempre	20	25,3	25,3	75,9
Siempre	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 12

¿Considera que se incrementa los costos de reclutamiento y entrenamiento cuando hay rotación de personal?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 13 y figura 12, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 26,6% considera que casi nunca se incrementa los costos de reclutamiento y entrenamiento cuando hay rotación de personal, el 25,3% opina que casi siempre, el 24,1% señala que siempre, el 16,5% menciona que nunca y un 7,6% indica que a veces.

Tabla 14

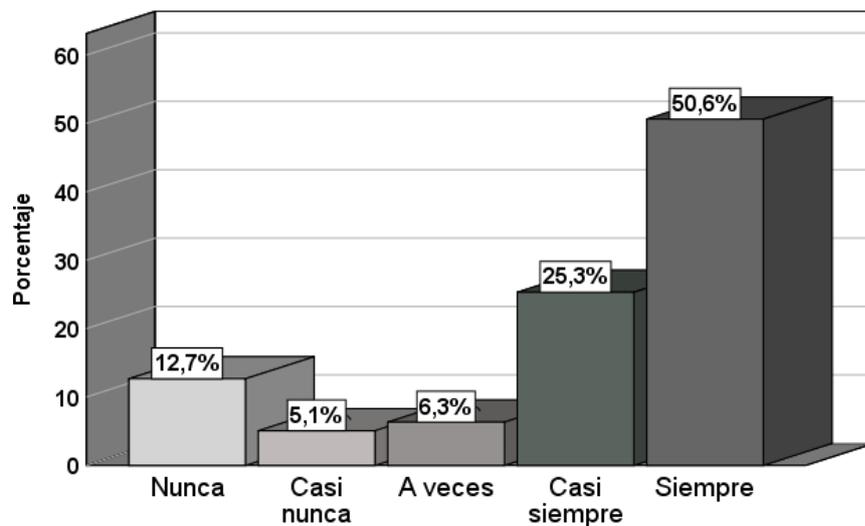
¿Considera que disminuye la productividad cuando hay rotación de personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	12,7	12,7	3,8
Casi nunca	4	5,1	5,1	10,1
A veces	5	6,3	6,3	39,2
Casi siempre	20	25,3	25,3	73,4
Siempre	40	50,6	50,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 13

¿Considera que disminuye la productividad cuando hay rotación de personal?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 14 y figura 13, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 50,6% considera que siempre que disminuye la productividad es cuando hay rotación de personal, el 25,3% opina que casi siempre, el 12,7% señala que nunca, el 6,3% menciona que a veces y un 5,1% indica que casi nunca.

Tabla 15

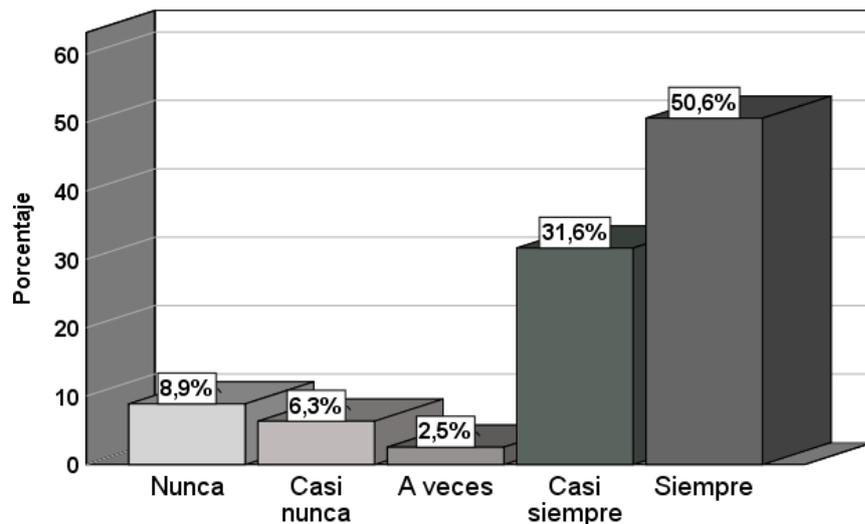
¿Considera que la empresa se beneficia con la rotación de personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	8,9	8,9	8,9
Casi nunca	5	6,3	6,3	15,2
A veces	2	2,5	2,5	17,7
Casi siempre	25	31,6	31,6	49,4
Siempre	40	50,6	50,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 14

¿Considera que la empresa se beneficia con la rotación de personal?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 15 y figura 14, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 50,6% considera que siempre la empresa F. y

A. Contratistas S. A. se beneficia con la rotación de personal, el 31,9% opina que casi siempre, el 8,9% señala que nunca, el 6,3% menciona que casi nunca y un 2,5% indica que a veces.

4.2.2. Variable productividad laboral

Tabla 16

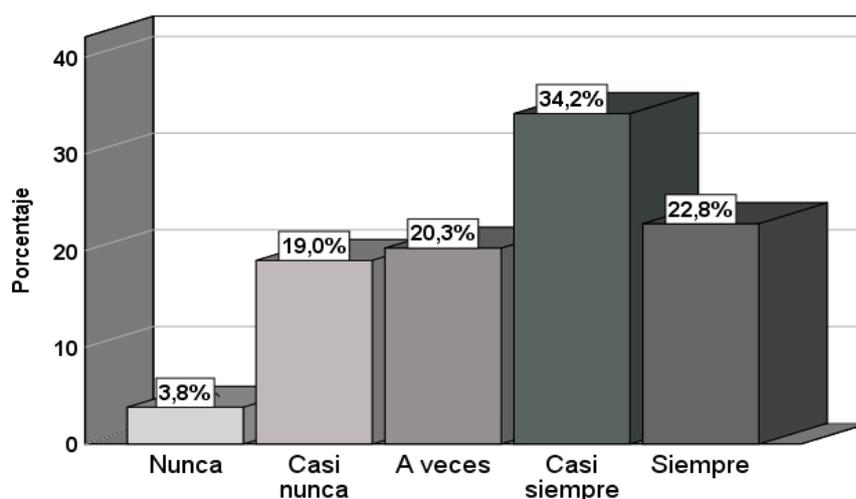
Productividad laboral – Agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,8	3,8	3,8
Casi nunca	15	19,0	19,0	22,8
A veces	16	20,3	20,3	43,0
Casi siempre	27	34,2	34,2	77,2
Siempre	18	22,8	22,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 15

Productividad laboral – Agrupado



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 16 y figura 15, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 34,2% considera que casi siempre es alta la productividad en la empresa F. y A. Contratistas S. A., el 22,8% opina que siempre, el 20,3% señala que a veces, el 19% menciona que casi nunca y un 3,8% indica que nunca.

Tabla 17

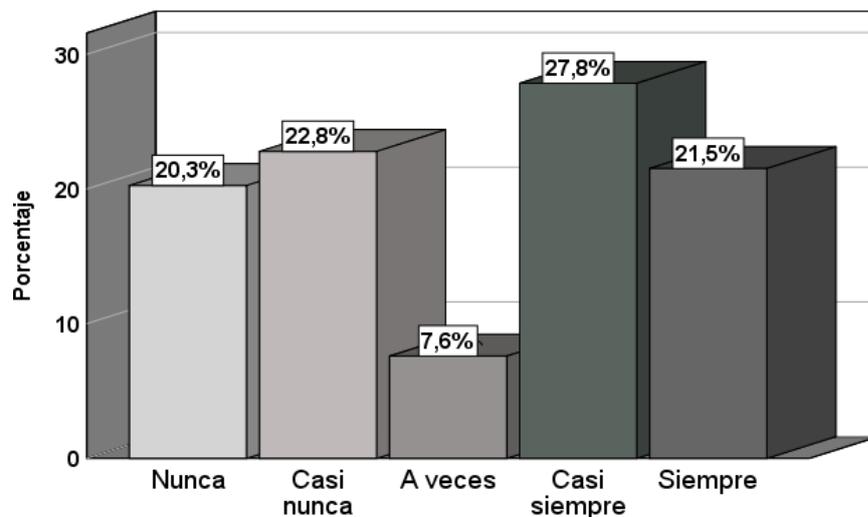
¿Logra producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	20,3	20,3	20,3
Casi nunca	18	22,8	22,8	43,0
A veces	6	7,6	7,6	50,6
Casi siempre	22	27,8	27,8	78,5
Siempre	17	21,5	21,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 16

¿Logra producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 17 y figura 16, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 27,8% considera que casi siempre logra producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo, el 22,8% opina que casi nunca, el 21,5% señala que siempre, el 20,3% menciona que nunca y un 7,6% indica que a veces.

Tabla 18

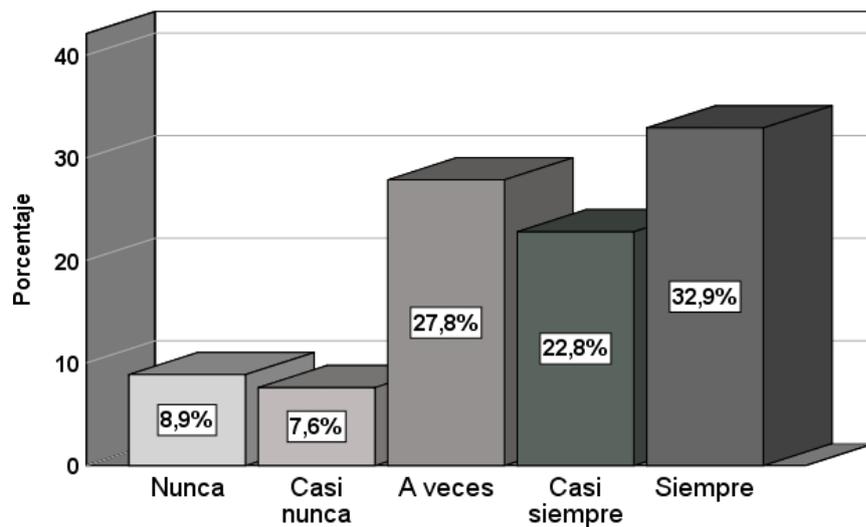
¿Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	8,9	8,9	8,9
Casi nunca	6	7,6	7,6	16,5
A veces	22	27,8	27,8	44,3
Casi siempre	18	22,8	22,8	67,1
Siempre	26	32,9	32,9	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 17

¿Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 18 y figura 17, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 32,9% considera que siempre aprovecha al máximo su tiempo para ser productivo(a) en sus tareas, el 27,8% opina que a veces, el 22,8% señala que casi siempre, el 8,9% menciona que nunca y un 7,6% indica que casi nunca.

Tabla 19

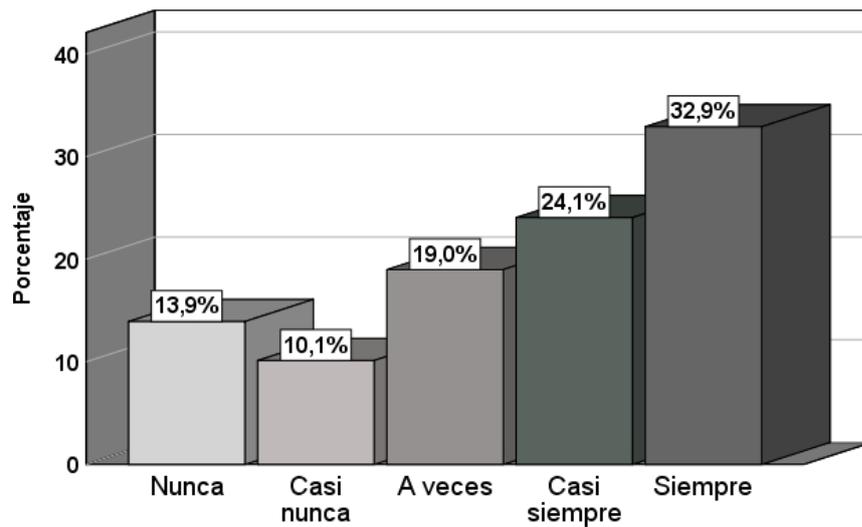
¿Cumplo eficientemente con las tareas encomendadas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	13,9	13,9	13,9
Casi nunca	8	10,1	10,1	24,1
A veces	15	19,0	19,0	43,0
Casi siempre	19	24,1	24,1	67,1
Siempre	26	32,9	32,9	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 18

¿Cumplo eficientemente con las tareas encomendadas?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 19 y figura 18, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 32,9% considera que siempre cumple eficientemente con las tareas encomendadas en su empresa, el 24,1% opina que casi siempre, el 19% señala que a veces, el 13,9% menciona que nunca y un 10,1% indica que casi nunca.

Tabla 20

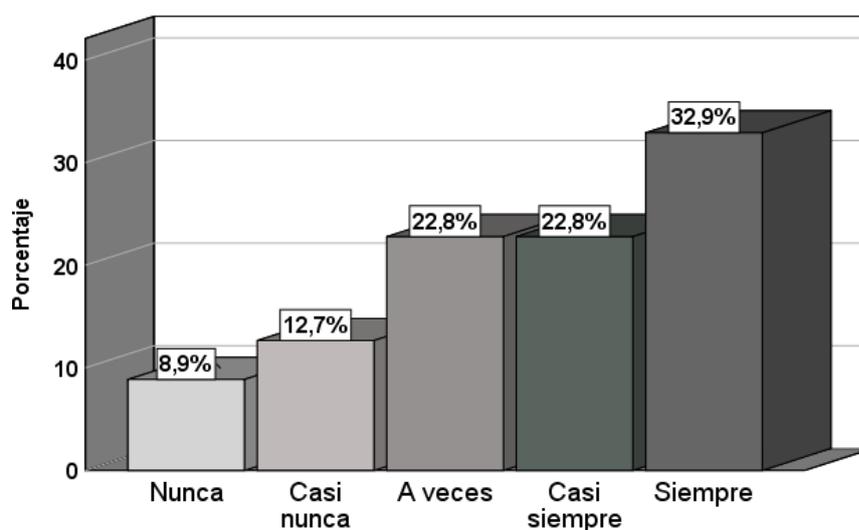
¿Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	8,9	8,9	8,9
Casi nunca	10	12,7	12,7	21,5
A veces	18	22,8	22,8	44,3
Casi siempre	18	22,8	22,8	67,1
Siempre	26	32,9	32,9	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 19

¿Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 20 y figura 19, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 32,9% considera que siempre sus superiores expresan su satisfacción con la labor que realiza, el 22,8% opina que casi siempre, igual el 22,8% señala que a veces, el 12,7% menciona que casi nunca y un 8,9% indica que nunca.

Tabla 21

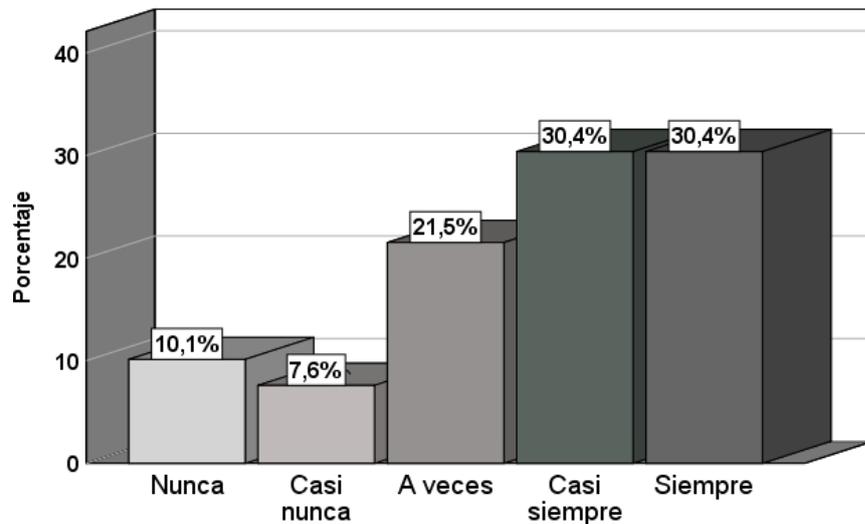
¿Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10,1	10,1	10,1
Casi nunca	6	7,6	7,6	17,7
A veces	17	21,5	21,5	39,2
Casi siempre	24	30,4	30,4	69,6
Siempre	24	30,4	30,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 20

¿Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 21 y figura 20, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 30,4% considera que siempre se esfuerza por hacer su trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad, igual el 30,4% opina que casi siempre, el 21,5% señala que a veces, el 10,1% menciona que nunca y un 7,6% indica que casi nunca.

Tabla 22

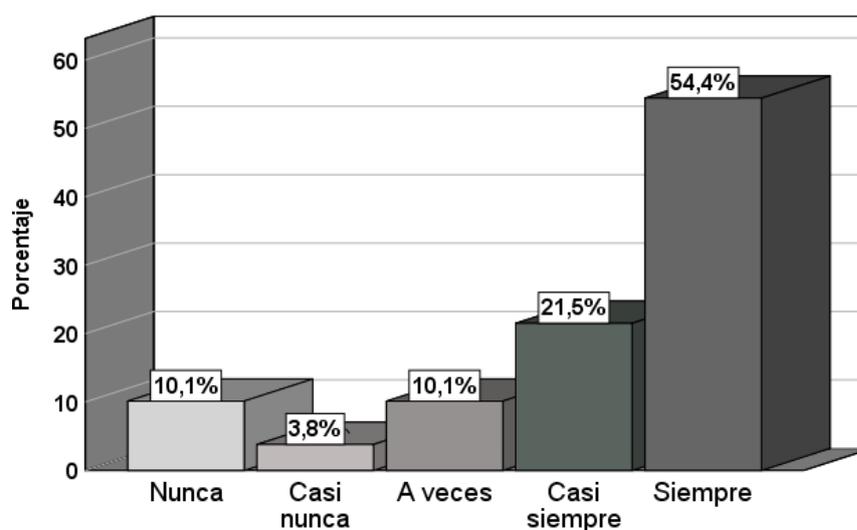
¿Cumplo con los estándares de calidad de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10,1	10,1	10,1
Casi nunca	3	3,8	3,8	13,9
A veces	8	10,1	10,1	24,1
Casi siempre	17	21,5	21,5	45,6
Siempre	43	54,4	54,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 21

¿Cumplo con los estándares de calidad de la empresa?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 22 y figura 21, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 54,4% considera que siempre cumple con los estándares de calidad de la empresa F. y A, Contratistas S. A., el 21,5% opina que casi siempre, el 10,1% señala que a veces, igual el 10,1% menciona que nunca y un 3,8% indica que casi nunca.

Tabla 23

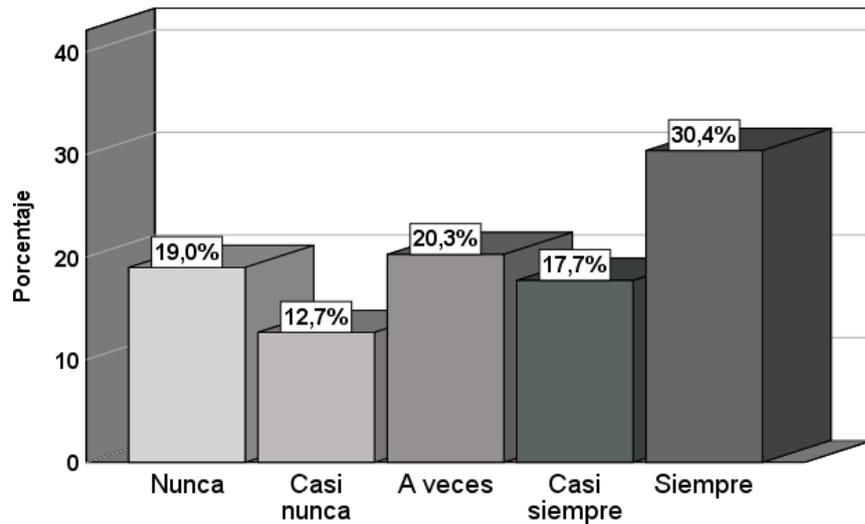
¿Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	19,0	19,0	19,0
Casi nunca	10	12,7	12,7	31,6
A veces	16	20,3	20,3	51,9
Casi siempre	14	17,7	17,7	69,6
Siempre	24	30,4	30,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 22

¿Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 23 y figura 22, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 30,4% considera que siempre hacen un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en su trabajo, el 20,3% opina que a veces, el 19% señala que nunca, el 17,7% menciona que casi siempre y un 12,7% indica que casi nunca.

Tabla 24

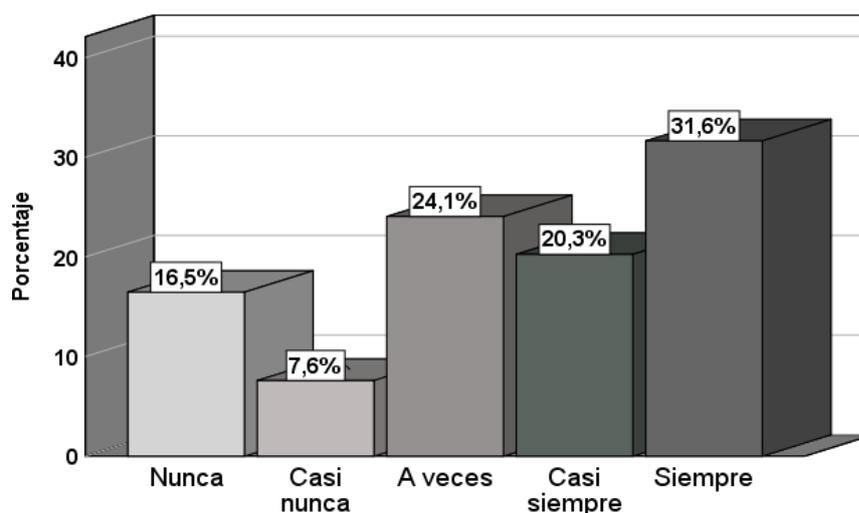
¿Procuro minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	16,5	16,5	16,5
Casi nunca	6	7,6	7,6	24,1
A veces	19	24,1	24,1	48,1
Casi siempre	16	20,3	20,3	68,4
Siempre	25	31,6	31,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 23

¿Procuro minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 24 y figura 23, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 31,6% considera que siempre procura minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia, el 24,1% opina que a veces, el 20,3% señala que casi siempre, el 16,5% menciona que nunca y un 7,6% indica que casi nunca.

Tabla 25

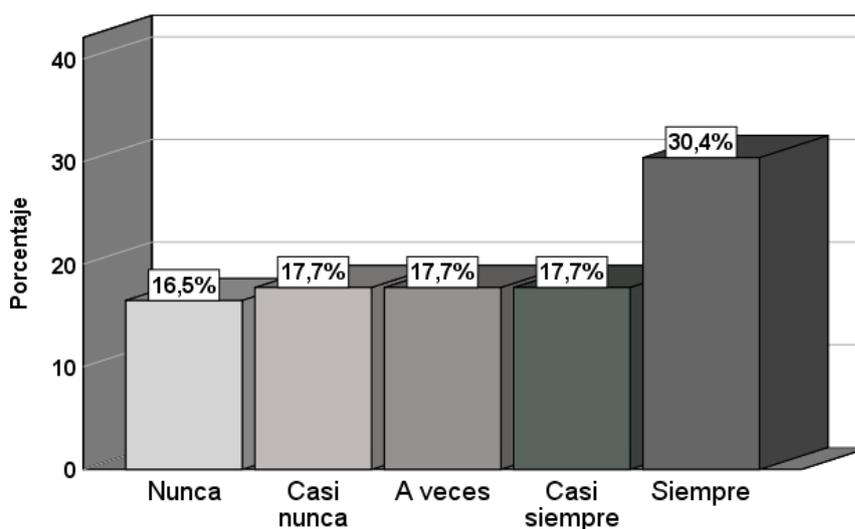
¿Realizo mis tareas con el menor uso posible de insumos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	16,5	16,5	16,5
Casi nunca	14	17,7	17,7	34,2
A veces	14	17,7	17,7	51,9
Casi siempre	14	17,7	17,7	69,6
Siempre	24	30,4	30,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 24

¿Realizo mis tareas con el menor uso posible de insumos?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 25 y figura 24, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 30,4% considera que realiza sus tareas con el menor uso posible de insumos, el 17,7% opina que casi siempre, igual que el 17,7% señala que casi nunca, igual el 17,7% menciona que a veces y un 16,5% indica que nunca.

Tabla 26

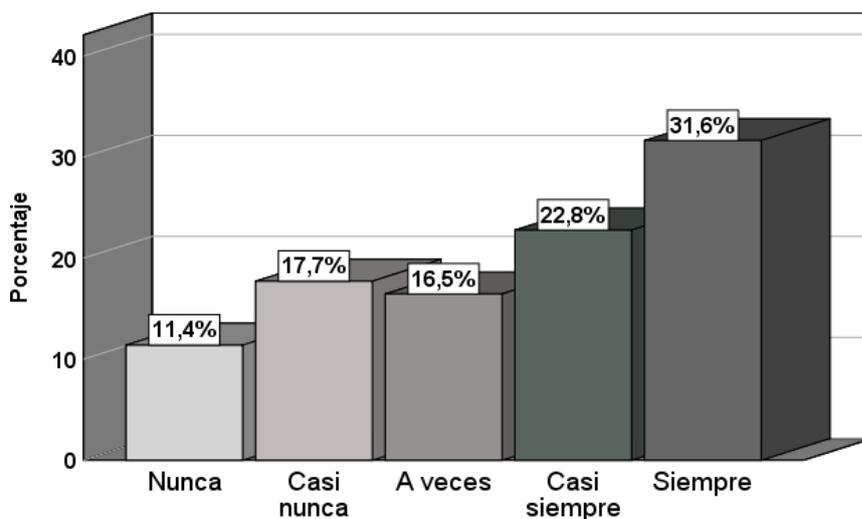
¿Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	11,4	11,4	11,4
Casi nunca	14	17,7	17,7	29,1
A veces	13	16,5	16,5	45,6
Casi siempre	18	22,8	22,8	68,4
Siempre	25	31,6	31,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 25

¿Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 26 y figura 25, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 31,6% considera que siempre cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para él, el 22,8% opina que casi siempre, el 17,7% señala que casi nunca, el 16,5% menciona que a veces y un 11,4% indica que nunca.

Tabla 27

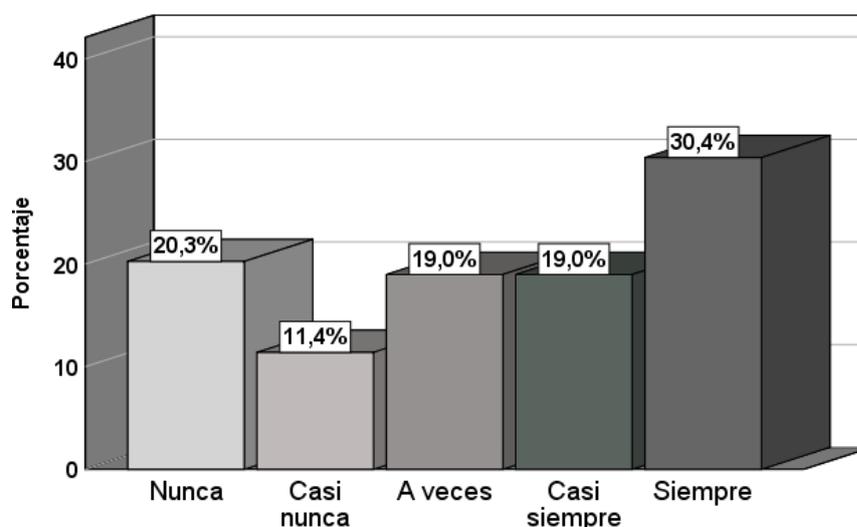
¿Procuro responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	20,3	20,3	20,3
Casi nunca	9	11,4	11,4	31,6
A veces	15	19,0	19,0	50,6
Casi siempre	15	19,0	19,0	69,6
Siempre	24	30,4	30,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 26

¿Procuro responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 27 y figura 26, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 30,4% considera que siempre procura responder rápidamente a las tareas encomendadas por sus superiores, el 20,3% opina que nunca, el 19% señala que casi siempre, igual el 19% menciona que a veces y un 11,4% indica que casi nunca.

Tabla 28

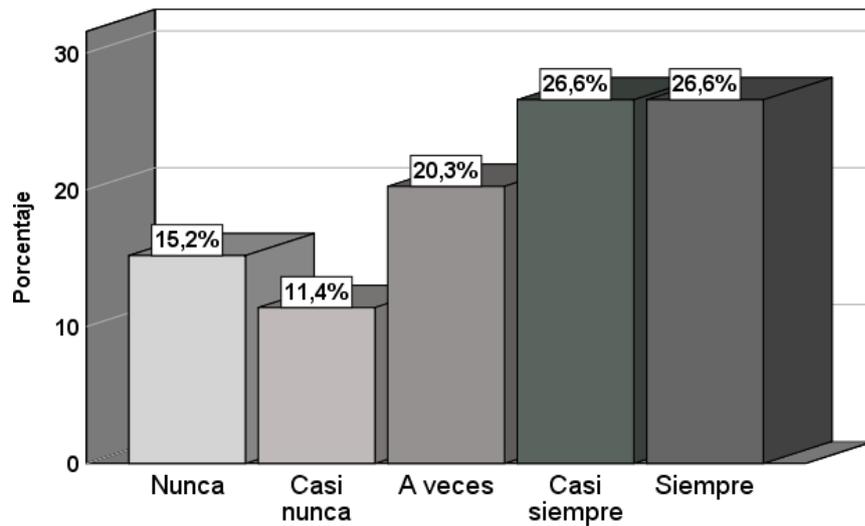
¿Mis labores son terminadas antes de tiempo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	15,2	15,2	15,2
Casi nunca	9	11,4	11,4	26,6
A veces	16	20,3	20,3	46,8
Casi siempre	21	26,6	26,6	73,4
Siempre	21	26,6	26,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 27

¿Mis labores son terminadas antes de tiempo?



Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla 28 y figura 27, podemos indicar que del 100% de los encuestados, el 26,6% considera que siempre sus labores son terminadas antes del tiempo establecido, igual el 26,6% opina que casi siempre, el 20,3% señala que a veces, el 15,2% menciona que nunca y un 11,4% indica que casi nunca.

4.3. Prueba de Hipótesis

a) Instauramos el coeficiente de correlación

Se establece como coeficiente de correlación al rho de Spearman.

b) Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ margen máximo de error permitido.

c) Nivel de confianza:

Al 95%

d) Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

4.3.1. Prueba de hipótesis general:

H₀: No es alto el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

H₁: Es alto el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Tabla 29

Nivel de correlación entre rotación de personal y productividad laboral

		Rotación de personal	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,777	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		79	
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,777	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		79	79

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

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado y procesado con el SPSS 26

4.3.2. Análisis e Interpretación

En la tabla 29, se presenta el grado de correlación entre las variables estudiadas, determinado mediante la correlación de Spearman. El valor obtenido es de 0.777, lo cual indica una correlación positiva alta entre las variables rotación de personal y productividad laboral. El grado de significación bilateral estadística es $p = 0.000$, lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

Es alto el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

4.3.3. Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H_0 : No es alto el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

H_1 : Es alto el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Tabla 30

Nivel de correlación entre causas de rotación y productividad laboral

		Causas de rotación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Causas de rotación	Coefficiente de correlación	,715
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,715
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado y procesado con el SPSS 26

Análisis e Interpretación

En la tabla 30, se presenta el grado de correlación entre la dimensión causas de rotación y la variable productividad laboral, determinado mediante la correlación de Spearman. El valor obtenido es de 0.715, lo cual nos indica una correlación positiva alta. El grado de significación bilateral estadística es $p = 0.000$, lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

Es alto el nivel de relación entre las causas de rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Hipótesis específica 2:

H₀: No es alto el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

H₁: Es alto el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Tabla 31

Nivel de correlación entre frecuencia de rotación y productividad laboral

		Frecuencia de rotación	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Frecuencia de rotación	Coefficiente de correlación	1,000 ,687	
		Sig. (bilateral)	. ,000	
	N	79	79	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,687	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	79	79	

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

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado y procesado con el SPSS 26

Análisis e Interpretación

En la tabla 31, se presenta el grado de correlación entre la dimensión frecuencia de rotación y la variable productividad laboral, determinado mediante la correlación de Spearman. El valor obtenido es de 0.687, lo cual indica una correlación positiva moderada. El grado de significación bilateral estadística es $p = 0.000$, lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

Es alto el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Hipótesis específica 3:

H₀: No es alto el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

H₁: Es alto el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Tabla 32

Nivel de correlación entre impacto de rotación y productividad laboral

		Impacto de la rotación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Impacto de la rotación	Coefficiente de correlación	,773
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,773
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado y procesado con el SPSS 26

Análisis e Interpretación

En la tabla 32, se presenta el grado de correlación entre la dimensión impacto de la rotación y la variable productividad laboral, determinado mediante la correlación de Spearman. El valor obtenido es de 0.773, lo cual indica una correlación positiva alta. El grado de significación bilateral estadística es $p = 0.000$, lo cual es menor a

0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

Es alto el nivel de relación entre impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Hipótesis específica 4:

H₀: No es alto el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024

H₁: Es alto el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

Tabla 33

Nivel de correlación entre causas de rotación de personal y productividad laboral

		Costos asociados	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Costos asociados	Coefficiente de correlación	,761	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	79	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,761	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado y procesado con el SPSS
26

Análisis e Interpretación

En la tabla 32, se presenta el grado de correlación entre la dimensión costos asociados y la variable productividad laboral, determinado mediante la correlación de Spearman. El valor obtenido es de 0.761, lo cual indica una correlación positiva alta. El grado de significación bilateral estadística es $p = 0.000$, lo cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

Es alto el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.

4.4. Discusión de resultados

El objetivo general de esta investigación fue determinar el nivel de relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., en el año 2024. Los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman revelaron un coeficiente de 0,777, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables.

Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta la rotación de personal, hay una tendencia significativa a que la productividad laboral disminuya. Este resultado es consistente con la literatura existente, que postula que la rotación de personal puede afectar negativamente la eficiencia operativa y la moral de los empleados, impactando así en la productividad global.

Los resultados encontrados guardan relación con los de Cosio (2021) quien en su tesis de licenciatura concluye que “se ha demostrado que existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en

la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021; la cual es moderada ($r = 0.567$ y $p_valor = 0.000$)” (p. 54)

También con los de (2017) quien en su tesis de licenciatura menciona que, los hallazgos que se encontraron en su investigación, es una alta relación entre las variables de estudio Rotación de personal y Productividad laboral en la empresa algodонера S.A., Ate Vitarte, 2017.

Referente al objetivo específico 1: El análisis de la correlación entre las causas de rotación y la productividad laboral arrojó un coeficiente de 0,715 según la prueba de Spearman. Esta correlación positiva alta indica que las causas que motivan la rotación de personal, como la insatisfacción laboral, las mejores oportunidades en otras empresas y las condiciones laborales adversas, tienen un impacto significativo en la productividad de los colaboradores. Estos resultados subrayan la importancia de abordar las causas subyacentes de la rotación para mejorar la retención y, por ende, la productividad laboral.

En relación al objetivo específico 2: El coeficiente de correlación de 0,687 obtenido para la relación entre la frecuencia de rotación y la productividad laboral también refleja una correlación positiva alta. Esto sugiere que una mayor frecuencia de rotación está asociada con una menor productividad laboral. La alta rotación frecuente puede interrumpir los procesos de trabajo y reducir la cohesión del equipo, lo que a su vez afecta la eficiencia y el rendimiento laboral.

Concerniente al objetivo específico 3: El impacto de la rotación en la productividad laboral mostró un coeficiente de correlación de 0,773, indicando una correlación positiva alta. Este hallazgo sugiere que el impacto negativo de la rotación de personal, que incluye la pérdida de conocimiento institucional, la necesidad de capacitación continua y la posible reducción de la moral del equipo, está estrechamente relacionado con una disminución en la productividad laboral. Por lo tanto, es crucial para la empresa F y A Contratistas S.A. mitigar estos impactos para mantener niveles óptimos de productividad.

Pertinente a nuestro objetivo específico 4: la relación entre los costos asociados con la rotación de personal y la productividad laboral arrojó un coeficiente de 0,761 según la prueba de Spearman, lo que indica una correlación positiva alta. Este resultado resalta que los costos directos e indirectos de la rotación, como los gastos de reclutamiento, selección, capacitación y la pérdida de productividad durante el periodo de adaptación de nuevos empleados, tienen un impacto significativo en la productividad laboral. La empresa debe considerar estrategias para reducir estos costos asociados con la rotación para mejorar su productividad.

Los resultados de esta investigación confirman una correlación positiva alta entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa F y A Contratistas S.A. para el año 2024. Los análisis específicos de las causas de rotación, la frecuencia de rotación, el impacto de la rotación y los costos asociados con la rotación, todos muestran correlaciones positivas altas con la productividad laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de que la empresa implemente estrategias efectivas de gestión del talento y retención de personal para minimizar la rotación y maximizar la productividad laboral.

CONCLUSIONES

- 1) En relación a nuestro objetivo general, se encontró una correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.777) entre la rotación de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024. Esto demuestra que a medida que la rotación de personal aumenta, la productividad laboral tiende a disminuir significativamente. Este hallazgo confirma que la rotación de personal es un factor crítico que afecta la eficiencia y rendimiento de los colaboradores.
- 2) Respecto al objetivo específico 1, La correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.715) demuestra que es alto el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral así mismo que las causas de la rotación de personal, tales como insatisfacción laboral, mejores oportunidades laborales externas y condiciones laborales adversas, están significativamente relacionadas con una menor productividad laboral.
- 3) Se encontró una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.687) entre la frecuencia de rotación y la productividad laboral, lo que sugiere que una mayor frecuencia de rotación está asociada con una disminución en la productividad laboral de los colaboradores.
- 4) Respecto al objetivo específico 3. El impacto de la rotación mostró una correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.773) con la productividad laboral, indicando que los efectos negativos de la rotación de personal, como la pérdida de conocimiento institucional y la moral baja, afectan significativamente la productividad.
- 5) En relación al objetivo específico 4. Los costos asociados con la rotación de personal presentaron una correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.761) con la productividad laboral, evidenciando que los costos directos e indirectos de la rotación, tienen un impacto notable en la productividad.

RECOMENDACIONES

A los encargados de la empresa F y A Contratistas S.A. se les realiza las recomendaciones siguientes:

- 1) Implementar estrategias de retención de personal que aborden las principales causas de rotación, tales como programas de bienestar laboral, desarrollo profesional y mejoras en las condiciones laborales.
- 2) Desarrollar programas de integración y formación continua para nuevos colaboradores, minimizando el impacto negativo de la rotación en la productividad.
- 3) Realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para identificar y abordar de manera proactiva los factores que causan insatisfacción entre los colaboradores.
- 4) Establecer sistemas de monitoreo para evaluar la frecuencia de rotación y desarrollar intervenciones específicas para reducir la tasa de rotación.
- 5) Implementar programas de mentoría y retención de conocimientos para mitigar la pérdida de experiencia y habilidades debido a la rotación. Así como optimizar la comunicación y la participación de los empleados en la toma de decisiones para aumentar la moral y el compromiso.
- 6) Invertir en la capacitación y desarrollo de sus empleados actuales para reducir la necesidad de contratar y entrenar nuevo personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Segunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Tercera edición). México: Pearson.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bravo Macas, S. J., Orellana Fernández, M. J., & Tapia - Espinoza, N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866
- Carhuapoma Rodríguez, Y. A. (2019). Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa Sef Peru Holding 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60073>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. Mexico: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Cosio Echenique, K. P. (2021). Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huaura, 2021. [Tesis de Licenciatura]. Universidad

Alas Peruanas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/11288>

Del Cid Pérez, A., Méndez, R., & Sandoval Recinos, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y metodología*. México: Pearson Educación.

Espinoza Márquez, A. I. (2022). Administración del cambio y productividad laboral en la constructora comercializadora y servicios Rubio E.I.R.L., Hualmay, 2021. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6731>

Gutiérrez Pulido, H. (2014). *Calidad y Productividad*. México DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Jaramillo Mejía, M. (2021). La rotación de personal en una organización Modelo Teal. [Tesis de Posgrado]. Universidad EAFIT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/30908>

Langle Flores, M. A., Méndez Cabrera, O., & Sánchez Saavedra, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Anál. econ Online*, 36(93), 119-140.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>

Ocegueda Mercado, C. (2004). *Metodología de la investigación. Métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos. 2a edición*. México: Opsis.

Odar Arias, S. D. (2023). Relación de la rotación de personal con la productividad del área comercial de una empresa inmobiliaria, Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125040>

QuestiónPro. (12 de setiembre de 2020). *Análisis de datos*. Obtenido de QuestiónPro: <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

- Requis Echevarria, J. J., & Yanac Calero, S. R. (2023). Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3559>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Tamayo y Tamayo , M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (Sexta ed.). México D. F: Limusa.
- Taylor, F. W. (1911). *Los principios de la administración científica*. Harper & Brothers.
- Vidal Ravelo, Y. M. (2017). Rotación de personal y productividad laboral en la empresa Algodonera S.A., Ate Vitarte, 2017. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24113>
- Zaballa Gomaríz, E. P., El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo (Asunción)*, 8(1), 29-41.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zuñiga Hernández, J. C., & Marin Ramirez, O. E. (2020). Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia. *[Tesis de Posgrado]*. Universidad EAFIT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/24647>

ANEXOS



Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela Profesional de Administración

Estimado colaborador(a), agradezco por anticipado su valioso apoyo.

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de la tesis: Rotación de Personal y Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa F y A Contratistas S.A., 2024

La información que nos proporcionará será anónima, solo tiene fines de investigación

INSTRUCCIONES:

- Rodee con un círculo o una x, la opción que mejor refleje su opinión.
- Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

1. nunca	2. casi nunca	3. A veces	4. casi siempre	5. siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

CUETIONARIO DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL						
Dimensión: Causas de Rotación						
		1	2	3	4	5
1.	Dejaría su empresa por razones personales					
2.	Dejaría su empresa por factores laborales					
3.	Dejaría su empresa por oportunidades de desarrollo externo					
4.	Sus compañeros de trabajo les comenta que tienen otras oportunidades de trabajo					
5.	Es alto el número de empleados que abandonan la empresa					
6.	Considera mantener su permanencia en la empresa					
7.	Considera que su salida impactaría en la continuidad de proyectos.					

8.	La rotación de personal impacta en el mantenimiento de los equipos					
9.	La rotación afecta a la cohesión de los equipos de trabajo					
10.	Considera que se incrementa los costos de reclutamiento y entrenamiento cuando hay rotación de personal.					
11.	Considera que disminuye la productividad cuando hay rotación de personal.					
12.	Considera que la empresa se beneficia con la rotación de personal.					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión 1: Eficiencia en la producción		1	2	3	4	5
1	Logro producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo					
2	Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas.					
3	Cumplo eficientemente con las tareas encomendadas					
Dimensión 2: Calidad del trabajo						
4	Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo					
5	Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad.					
6	Cumplo con los estándares de calidad de la empresa					
Dimensión 3: Índice de utilización de recursos						
7	Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo					
8	Procuro minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia					
9	Realizo mis tareas con el menor uso posible de insumos					
Dimensión 4: Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo						
10	Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí					

11	Procuro responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores					
12	Mis labores son terminadas antes de tiempo					

Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: ~~Mag. Yasari~~ S. RIVAS CORNELIO
 Cargo o Institución donde labora: Docente Universitario Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
 Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario
 Autor del instrumento Bach. ~~Jahzeel Jalum~~ RAJO ROJAS
 Título: "Rotación de Personal y Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa F y A Contratistas S.A., 2024".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente				
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X		
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X		
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X		
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																			X		
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X		
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X		
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Cerro de Pasco, <u>Agosto</u> del 2024	75269597		976496733
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: **Mag. Jorge L. CAJAVILCA VICUÑA**
 Cargo o Institución donde labora: **Docente Universitario - Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**
 Nombre del Instrumento de Evaluación: **Cuestionario**
 Autor del instrumento **Bach. Jahzeel Jalun RAJO ROJAS**
 Título: **"Rotación de Personal y Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa F y A Contratistas S.A., 2024"**.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente							
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
11. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				X				
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					X			
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X			
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X			
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X			
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X			
17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																					X			
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																					X			
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X			
20. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Cerro de Pasco, <u>Agosto</u> del 2024	40460116		945700068
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable rotación de personal.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,911	12

Fuente: Ejecutado con el SPSS V. 26

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,879	,883	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Anexo 03: Matriz de consistencia

Título: Rotación de Personal y Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa F y A Contratistas S.A., 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?	Determinar el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.	Es alto el nivel de relación entre la rotación de personal y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo - correlacional</i> MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Inductivo – deductivo Hipotético - deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Transversal correlacional POBLACIÓN: 98 trabajadores MUESTRA: 79 colaboradores. TÉCNICA: Encuestas. INSTRUMENTOS: Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿Cuál es el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?	Demostrar el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.	Es alto el nivel de relación entre las causas de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.	VARIABLE 1 Rotación de personal DIMENSIONES ➤ Causas de Rotación ➤ Frecuencia de Rotación ➤ Impacto de la Rotación ➤ Costos Asociados VARIABLE 2 Productividad Laboral DIMENSIONES ➤ Eficiencia en la producción ➤ Calidad del trabajo ➤ Índice de utilización de recursos ➤ Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo	
¿Cuál es el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?	Comprobar el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.	Es alto el nivel de relación entre la frecuencia de rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.		
¿Cuál es el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?	Establecer el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.	Es alto el nivel de relación entre el impacto de la rotación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.		
¿Cuál es el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024?	Evidenciar el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.	Es alto el nivel de relación entre los costos asociados y productividad laboral de los colaboradores de la empresa F y A Contratistas S.A., 2024.		