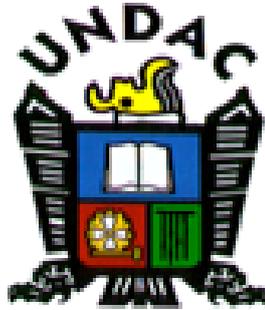


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la
Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Jorghino Jhonny BASILIO ALVITES

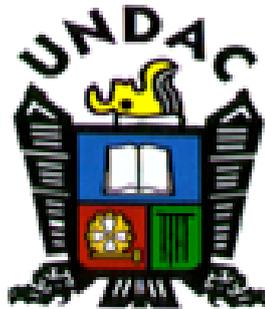
Bach. Denis Franklin ZEVALLOS AMARO

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco – Perú – 2025

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



T E S I S

**Influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la
Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
PRESIDENTE

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO

Dr. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 065-2024-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:

Jorghino Jhonny BASILIO ALVITES - Denis Franklin ZEVALLOS AMARO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Influencia de la Rotación de Personal en la Gestión de Inventarios en la Empresa Operaciones SEPROCAL
Unidad Minera El Porvenir, 2023

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud: **14%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 4 de Diciembre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.12.2024 08:47:09 -05:00

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

DEDICATORIA

Para mis queridos padres, cuyo amor, apoyo y sacrificio han sido la fuerza impulsora detrás de cada paso en este camino académico. Su inquebrantable compromiso y aliento han sido la luz que me guió en los momentos más desafiantes. Esta tesis es el fruto de su amor incondicional y dedicación, y se la dedico con profundo agradecimiento y amor eterno."

Jorghino Jhonny BASILIO ALVITE

A Dios mi guía supremo, de quien todo procede, a mis padres Orbal ZEVALLOS PANDURO y Victoria AMARO CONDOR por darme la vida guiarme y apoyo incondicional en aras de alcanzar esta meta, a mis hermanos Kevin y Nilda por el ejemplo reflejado y compañeros de vida.

Con amor y admiración.

Denis Franklin ZEVALLOS AMARO.

AGRADECIMIENTO

A mis amados padres, quienes han sido mi roca durante este viaje académico. Su amor incondicional, sacrificio y constante apoyo han sido mi mayor fortaleza. Este logro no habría sido posible sin su guía y aliento inquebrantables. Gracias por creer en mí y por ser mis eternos modelos a seguir. Este logro es tanto suyo como mío, y les estoy eternamente agradecido.

Jorghino Jhonny BASILIO ALVITES.

El resultado de este trabajo, deseo dejar manifiesto mi agradecimiento a todas las personas a las que descuide y por los incontables momentos que los despoje de mi compañía y atención en aras de alcanzar este objetivo, a mis padres por ser piezas fundamentales en mi vida que me han apoyado arduamente en todo este proceso, al Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY que no solo intervino como asesor sino también como docente años atrás, asimismo también a la empresa SEPROCAL por ser base principal para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Con cariño agradecimiento y respeto.

Denis Franklin ZEVALLOS AMARO.

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar cómo la rotación de personal afecta la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir durante el año 2023. Este objetivo se abordó mediante un análisis específico del contexto de la población materia de estudio.

El estudio se clasifica como una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional de corte transversal. Se utilizó como método general el científico, con enfoques inductivos y deductivos como específicos para la recopilación y análisis de datos.

La recolección de datos se realizó a través de encuestas utilizando un cuestionario con 12 y 9 preguntas respectivamente, alineadas con las dimensiones e indicadores de cada variable. La población y muestra fueron de tipo censal, compuesta por 170 colaboradores.

Los resultados de la prueba de hipótesis, empleando la rho de Spearman muestran una fuerte relación del orden de (0.833) entre las variables estudiadas, indicando una correlación positiva alta en el dominio probabilístico.

El estudio proporciona un análisis detallado sobre la conexión entre la rotación de personal y la gestión de inventarios, sugiriendo posibles implicaciones para mejorar esta relación dentro del contexto específico de la empresa.

Palabras clave: Rotación de personal, gestión de inventarios, unidad minera.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine how employee turnover affects inventory management at the Operations Seprocal Mining Unit El Porvenir during the year 2023. This objective was addressed through a specific analysis of the study population's context.

The study is classified as basic research, with a quantitative approach and a cross-sectional correlational design. The scientific method was used as a general approach, with specific inductive and deductive approaches for data collection and analysis.

Data collection was conducted through surveys using a questionnaire with 12 and 9 questions respectively, aligned with the dimensions and indicators of each variable. The population and sample were census-type, composed of 170 employees.

The results of the hypothesis test, using Spearman's rho, show a strong relationship of approximately (0.833) between the variables studied, indicating a high positive correlation in the probabilistic domain.

The study provides a detailed analysis of the connection between employee turnover and inventory management, suggesting possible implications for improving this relationship within the specific context of the company.

Keywords: Employee turnover, inventory management, mining unit.

INTRODUCCIÓN

Quienes dirigen las organizaciones nos mencionan, que actualmente la estabilidad laboral y la eficiencia operativa son esenciales para el éxito organizacional, comprender cómo la rotación de personal impacta en la gestión de inventarios es de vital importancia. Este estudio se centra en examinar esta dinámica específica en el contexto de la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir durante el año 2023. A través de un análisis detallado, buscamos proyectar datos sobre las interacciones entre la rotación de personal y la gestión de inventarios, identificando sus implicaciones y ofreciendo posibles estrategias para mejorar la eficacia en este ámbito empresarial crítico.

La rotación de personal, es un fenómeno común en muchas organizaciones, se refiere a la frecuencia con la que los empleados de una organización ingresan y salen de la empresa durante un período de tiempo determinado. Esta rotación puede ser voluntaria, cuando los empleados deciden dejar la empresa por su cuenta, o involuntaria, cuando la empresa decide terminar la relación laboral con un empleado. las mismas que pueden generar repercusiones significativas en diversos aspectos de la operación de una organización. De acuerdo con Álvarez (2020) el término “rotación de personal “se refiere a “la separación laboral que determina un colaborador de manera unilateral, dejando a la organización con un desajuste en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no planeada, que representa un problema para la organización” (p. 14).

Consideramos que es fundamental comprender la importancia de la gestión de inventarios en el contexto empresarial. Los inventarios simbolizan uno de los activos más importantes de una empresa y su gestión eficiente es esencial para garantizar la continuidad de las operaciones y la satisfacción del cliente.

Una gestión de inventarios efectiva implica conservar un equilibrio óptimo entre el nivel de existencias y la demanda del mercado. Esto implica no solo mantener suficiente inventario para satisfacer la demanda de los clientes, sino también minimizar

el exceso de inventario para evitar costos innecesarios de almacenamiento y obsolescencia.

La gestión de inventarios es una operación transversal a la cadena de abastecimiento; compone uno de los aspectos logísticos más complejos en cualquier sector de la economía al que se aplique. Las inversiones destinadas a los inventarios son enormes y el control del capital relacionado a las materias primas, los inventarios en proceso y los productos finales, constituyen un factor potencial para lograr mejoras en el sistema. (Universidad Militar Nueva Granada, 2021)

En el caso específico de la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir durante el año 2023. Esta empresa, que opera en el sector minero, enfrenta desafíos únicos en términos de gestión de inventarios debido a la naturaleza altamente especializada y demandante de su operación. En un entorno donde la eficiencia y la precisión son primordiales, cualquier interrupción en la gestión de inventarios puede tener consecuencias significativas para la empresa. Por lo tanto, entender cómo la rotación de personal afecta esta área crítica de la operación es de suma importancia para el éxito continuo de la empresa.

Para lograr un desarrollo más práctico, se sigue el protocolo establecido en el "Reglamento general de grados y títulos" de nuestra alma mater, siguiendo el siguiente orden:

En el primer capítulo, se aborda la identificación y establecimiento del problema de investigación, donde se proporciona un contexto adecuado, se delimita el alcance del problema, se presenta el planteamiento del problema, se definen los objetivos, se justifica la investigación y se reconocen las limitaciones reconocidas.

El segundo capítulo se enfoca en el marco teórico, abordando los antecedentes de investigación, analizando las bases teóricas relevantes, definiendo los términos clave, formulando hipótesis y operacionalizando las variables correspondientes.

El tercer capítulo se centra en la metodología utilizada para la investigación, donde se especifica el tipo y nivel de investigación, los métodos empleados, el diseño

del estudio, la población y muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad de los instrumentos, el análisis estadístico de los datos para la interpretación de los resultados y la consideración ética apropiada.

El cuarto capítulo presenta una descripción detallada del trabajo de campo, acompañada de la exposición de los resultados mediante tablas y figuras para una mejor comprensión. Se realiza la prueba de hipótesis y se procede a discutir a fondo los resultados obtenidos.

Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas del análisis realizado y se ofrecen recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación. Esto proporciona un cierre integral al estudio, ofreciendo una síntesis reflexiva y orientada hacia posibles acciones futuras.

Los Autores

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.....	4
1.2.1.	Delimitación Temporal	4
1.2.2.	Delimitación Espacial.....	4
1.2.3.	Delimitación Social.....	4
1.2.4.	Delimitación Conceptual	4
1.3.	Formulación del problema	5
1.3.1.	Problema General.....	5
1.3.2.	Problemas Específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo General.....	5
1.4.2.	Objetivos Específicos.....	6
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.5.1.	Justificación Práctica	6
1.5.2.	Justificación Teórica	6
1.5.3.	Justificación Metodológica	7
1.5.4.	Justificación de Conveniencia.....	7

1.6.	Limitaciones de la investigación	7
------	--	---

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio:	8
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Internacional.....	8
2.1.2.	Antecedentes a Nivel Nacional	10
2.1.3.	Antecedentes a Nivel Regional	11
2.2.	Bases teóricas – científicas	12
2.2.1.	Rotación de personal	12
2.2.2.	Gestión de inventarios	15
2.3.	Definición de términos básicos:	17
2.4.	Formulación de hipótesis.....	19
2.4.1.	Hipótesis General	19
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	20
2.5.	Identificación de variables	20
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	21

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	22
3.2.	Nivel de investigación.....	22
3.3.	Métodos de investigación	22
3.4.	Diseño de investigación.....	23
3.5.	Población y muestra	24
3.5.1.	Población.....	24
3.5.2.	Muestra.....	24
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.6.1.	Técnicas	25
3.6.2.	Instrumentos	25

3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	25
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9.	Tratamiento estadístico	27
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	28
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	29
4.2.1.	Variable: Rotación de personal	29
4.2.2.	Variable: Gestión de inventarios	42
4.3.	Prueba de Hipótesis	52
4.3.1.	Prueba de Hipótesis General	53
4.3.2.	Prueba de Hipótesis Específicas.....	54
4.4.	Discusión de resultados	58

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	24
Tabla 2 Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable Rotación de personal.....	26
Tabla 3 Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Gestión de inventarios	26
Tabla 4 Rotación de personal (Agrupado)	29
Tabla 5 ¿Consideras que es alta la tasa de despidos en tu empresa?	30
Tabla 6 ¿En tu empresa se espera que se terminen los contratos para negociar su renovación?	31
Tabla 7 ¿Consideras que en un despido laboral los motivos son justificados?	32
Tabla 8 ¿Consideras que es alta la tasa de renunciaciones en tu empresa?	33
Tabla 9 ¿Consideras que en tu empresa se realizan encuestas de satisfacción laboral?	34
Tabla 10 ¿Dejarías tu empresa al tener ofertas de empleo externas?	35
Tabla 11 ¿Consideras que en tu empresa existen promociones internas de trabajo?	36
Tabla 12 ¿Existen programas de desarrollo personal o profesional en tu empresa?	37
Tabla 13 ¿Consideras que en tu empresa existe una rotación interna de personal positiva?	38
Tabla 14 ¿Consideras que existe una alta tasa de pérdida de talentos o expertos? ..	39
Tabla 15 ¿Consideras que es alto el índice de desvinculación de especialistas?	40
Tabla 16 ¿Consideras que tu empresa tiene costos de remplazo de personal que deja su labor?	41
Tabla 17 Gestión de inventarios (Agrupado).....	42
Tabla 18 ¿Consideras que en tu empresa existe cobertura de inventario?.....	43
Tabla 19 ¿Consideras que existe precisión de pronósticos para reponer los inventarios?	44

Tabla 20 ¿Consideras que es alta la frecuencia de actualización del plan de inventario?	45
Tabla 21 ¿Consideras que en tu centro laboral existe rotación de inventario?	46
Tabla 22 ¿Dentro de tu centro laboral cuentas con los equipos necesarios para realizar tu labor?	47
Tabla 23 ¿En tu labor el tiempo promedio para reponerte materiales e insumos es alto?.....	48
Tabla 24 ¿Consideras que existe efectividad al momento de medir la pérdida de inventario?	49
Tabla 25 ¿Consideras que existe eficiencia en el uso del espacio donde se tienen los materiales e insumos que se utilizan en tu empresa?	50
Tabla 26 ¿Consideras que se cumple con las políticas de inventario en tu empresa?	51
Tabla 27 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	52
Tabla 28 Nivel de correlación entre rotación de personal y gestión de inventarios	53
Tabla 29 Nivel de correlación entre rotación involuntaria y gestión de inventarios.....	54
Tabla 30 Nivel de correlación entre rotación involuntaria y gestión de inventarios.....	55
Tabla 31 Nivel de correlación entre rotación deseable y gestión de inventarios	56
Tabla 32 Nivel de correlación entre rotación involuntaria y gestión de inventarios.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de rotación de personal	15
Figura 2 Diseño de investigación	23
Figura 3 Rotación de personal (Agrupado).....	29
Figura 4 ¿Consideras que es alta la tasa de despidos en tu empresa?.....	30
Figura 5 ¿En tu empresa se espera que se terminen los contratos para negociar su renovación?	31
Figura 6 ¿Consideras que en un despido laboral los motivos son justificados?	32
Figura 7 ¿Consideras que es alta la tasa de renunciaciones en tu empresa?	33
Figura 8 ¿Consideras que en tu empresa se realizan encuestas de satisfacción laboral?.....	34
Figura 9 ¿Dejarías tu empresa al tener ofertas de empleo externas?	35
Figura 10 ¿Consideras que en tu empresa existen promociones internas de trabajo?	36
Figura 11 ¿Existen programas de desarrollo personal o profesional en tu empresa? 37	
Figura 12 ¿Consideras que en tu empresa existe una rotación interna de personal positiva?	38
Figura 13 ¿Consideras que existe una alta tasa de pérdida de talentos o expertos? 39	
Figura 14 ¿Consideras que es alto el índice de desvinculación de especialistas?	40
Figura 15 ¿Consideras que tu empresa tiene costos de remplazo de personal que deja su labor?	41
Figura 16 Gestión de inventarios (Agrupado).....	42
Figura 17 ¿Consideras que en tu empresa existe cobertura de inventario?	43
Figura 18 ¿Consideras que existe precisión de pronósticos para reponer los inventarios?	44
Figura 19 ¿Consideras que es alta la frecuencia de actualización del plan de inventario?	45
Figura 20 ¿Consideras que en tu centro laboral existe rotación de inventario?	46

Figura 21 ¿Dentro de tu centro laboral cuentas con los equipos necesarios para realizar tu labor?	47
Figura 22 ¿En tu labor el tiempo promedio para reponerte materiales e insumos es alto?.....	48
Figura 23 ¿Consideras que existe efectividad al momento de medir la perdida de inventario?	49
Figura 24 ¿Consideras que existe eficiencia en el uso del espacio donde se tienen los materiales e insumos que se utilizan en tu empresa?	50
Figura 25 ¿Consideras que se cumple con las políticas de inventario en tu empresa?	51

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En el dinámico mundo empresarial, la gestión eficiente y efectiva de recursos humanos y materiales se constituye como un pilar fundamental para el éxito sostenido de cualquier organización. Por lo que la eficiente gestión de inventarios es esencial para el éxito operativo y financiero de cualquier empresa. En el contexto de la Unidad Minera El Porvenir, específicamente en la empresa Operaciones SEPROCAL, la gestión de inventarios se ve potencialmente afectada por la rotación de personal. La rotación de personal, entendida como la frecuencia con la que los empleados abandonan la empresa, puede tener consecuencias significativas en la planificación, organización y control de los inventarios. Según Flores et al. (2008)

Una de las causas más comunes que desde el punto de vista laboral han aumentado la rotación laboral en nuestras organizaciones en los últimos años es la relacionada con el contenido del trabajo y los salarios cuando esta relación no se corresponde, el trabajador tratará de buscar una solución a esta situación dentro o fuera de su centro laboral. (p. 68)

La rotación de personal, ya sea voluntaria o involuntaria, puede desencadenar una serie de efectos cascada que impactan directamente en la

gestión de inventarios. ¿Cómo afecta la salida de empleados clave a la continuidad operativa y al conocimiento institucional en una unidad minera? ¿Existe una relación directa entre la insatisfacción laboral, una causa común de rotación, y la precisión de los registros de inventario?

Asimismo, nos enfrentamos a la pregunta de si la rotación de personal puede desencadenar costos significativos asociados con la gestión de inventarios, como el aumento en los tiempos de adaptación de nuevos empleados o la pérdida de eficiencia en la cadena de suministro. Estas interrogantes nos motivan a explorar en profundidad la conexión complicada entre la dinámica del personal y la gestión de inventarios en un entorno minero.

Entender la relación entre la rotación de personal y la gestión de inventarios es esencial para implementar estrategias empresariales sólidas y sostenibles. La Unidad Minera El Porvenir busca no solo aminorar los impactos negativos de la rotación, sino también identificar oportunidades para mejorar la eficiencia en la gestión de inventarios, fortaleciendo así su posición competitiva en el mercado.

Nuestro estudio pretende arrojar luz sobre una problemática que afecta directamente la salud organizativa y la rentabilidad de las empresas, proponiendo soluciones prácticas y orientadas a resultados. Por lo que buscamos contribuir al conocimiento en gestión empresarial y brindar a la entidad investigada, herramientas valiosas para optimizar sus procesos en un entorno laboral dinámico.

Enfrentarse a un elevado índice de Rotación de Personal desde el momento de la contratación hasta la salida del empleado plantea desafíos demostrativos para las organizaciones. La contratación, el entrenamiento y la capacitación son factores esenciales que, si bien tienen el propósito de mejorar el desempeño laboral, conllevan costos sustanciales para las empresas. La

pérdida de un empleado no solo impacta en las ganancias inmediatas, sino que también afecta las utilidades a largo plazo.

La inversión inmensa en la contratación, proporcionar entrenamiento sobre las responsabilidades laborales y mantener una capacitación constante se traduce en un compromiso financiero sustancial. La retirada prematura de un empleado no solo representa la pérdida de esta inversión, sino que también afecta la continuidad operativa y la eficiencia general de la empresa.

Frente a este desafío, nuestro estudio se propone abordar la problemática de la Rotación de Personal y su impacto directo en la Gestión de Inventarios en la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir. Reconocemos la necesidad de analizar a fondo los problemas laborales que surgen con la pérdida de capital intelectual, y aspiramos a identificar soluciones concretas que fortalezcan la retención de empleados.

La investigación se enfocará en comprender y abordar las causas subyacentes de la rotación, proponiendo estrategias que no solo mitiguen la pérdida de talento, sino que también fomenten un ambiente laboral positivo. Propugnamos por el respaldo integral al empleado, mediante iniciativas que incluyan motivación, mejoras en las prestaciones, y la creación de un entorno laboral que brinde seguridad y estabilidad.

Al lograr un menor índice de rotación, no solo se preserva la inversión en recursos humanos, sino que se sientan las bases para una gestión de inventarios más efectiva y eficiente. Esta investigación no solo busca identificar y corregir los problemas laborales asociados con la rotación, sino que también aspira a crear un entorno laboral que fomente la retención del talento y contribuya al éxito sostenible de la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir.

La rotación de personal, es una realidad ineludible en el ámbito laboral, más aún en el sector minero, la misma que puede tener consecuencias

profundas y multifacéticas en la gestión de inventarios de la empresa Operaciones SEPROCAL. Por lo que nos enfrentamos a la incógnita de ¿cómo la rotación de la fuerza laboral podría influir en la eficiencia y efectividad de la gestión de inventarios en la industria minera, donde la precisión y la continuidad operativa son esenciales?

1.2. Delimitación de la investigación

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación temporal

El periodo de nuestra investigación alcanza al año 2023 (de enero a diciembre)

1.2.2. Delimitación espacial

Región: Pasco

Provincia: Pasco

Distrito: San Francisco de Asís de Yarusyacan.

Centro poblado: Milpo, situada a 16 km al NE de la localidad de Cerro de Pasco.

1.2.3. Delimitación social

Comprende a todos los personales que la empresa tiene en la Unidad Minera El Porvenir.

1.2.4. Delimitación conceptual

Rotación de personal:

“Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización” (Chiavenato, 2007, p. 135)

Gestión de inventarios:

“Proceso encargado de asegurar la cantidad de productos adecuados en la organización, de tal manera que se pueda asegurar la

operación continua de los procesos de comercialización de productos a los clientes; es decir, asegurar que las operaciones de manufactura y distribución no se detengan, cumpliendo con las promesas de entrega de productos a los clientes". (Zapata, 2014, p. 11)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera la rotación de personal influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera la rotación involuntaria influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?
- b) ¿De qué manera la rotación voluntaria influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?
- c) ¿De qué manera la rotación deseable influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?
- d) ¿De qué manera la rotación indeseable influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel de influencia de la rotación involuntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.
- b) Establecer el nivel de influencia de la rotación voluntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.
- c) Comprobar el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.
- d) Demostrar el nivel de influencia de la rotación indeseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación es concluyente para la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir. Toda vez que la gestión efectiva de inventarios es fundamental para mantener la operatividad y competitividad en el sector minero, donde la disponibilidad oportuna de materiales es fundamental. Percibir cómo la rotación de personal puede afectar esta gestión permitirá a la empresa implementar estrategias específicas para minimizar los impactos negativos, optimizar costos y mejorar la eficiencia operativa.

1.5.2. Justificación teórica

La justificación teórica reside en la necesidad de profundizar en la comprensión de la relación entre la rotación de personal y la gestión de inventarios en el contexto específico de las empresas mineras. Así mismo con esta investigación, se busca contribuir al cuerpo de conocimientos en gestión de

recursos humanos y operaciones, proporcionando un análisis detallado de cómo los factores relacionados con el personal pueden influir en la eficiencia de la gestión de inventarios en el sector minero. Al abordar esta fisura en la literatura, se fortalecerá la base teórica en el campo y se ofrecerán perspectivas para investigaciones futuras.

1.5.3. Justificación metodológica

Con nuestra investigación se validan los instrumentos para la recolección de datos (un cuestionario por variable) los mismos que están aprobados mediante el juicio de expertos, las mismas que pueden servir a futuras investigaciones

1.5.4. Justificación de conveniencia

Nuestra investigación resulta conveniente para conocer la realidad de la rotación del personal y su influencia en la gestión de inventarios, la misma que servirá para que puedan tomar decisiones o medidas correctivas quienes dirigen la empresa estudiada.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideramos que la principal limitación fue la falta de disponibilidad tanto de tiempo como de cooperación por parte de la muestra seleccionada, así mismo de la disponibilidad económica para sufragar los gastos que ocasionaron la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio:

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Márquez et al. (2021) en la indagación “Rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Eléctrica de Distribución del Cantón Milagro”, el objetivo general fue el de “analizar la relación existente entre la rotación de personal y el clima organizacional en la Empresa Eléctrica de Distribución del Cantón Milagro” (p. 372), el enfoque de la investigación fue el cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional. La técnica utilizada para la obtención de los datos fue la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario con escalas de Likert. En su conclusión principal nos manifiesta que:

Con los análisis de datos efectuados se comprueba que entre ambas variables existe una correlación positiva considerable, de modo que se concluye que mientras mayor sea la rotación mayor es la afectación en el clima organizacional, esto reafirma los resultados de la figura 3 que muestra un 60,71 % en un nivel medio con respecto a la movilización del personal a una o diferentes áreas en la organización, en comparación con los niveles bajo y alto que muestran un 18,75 %, teniendo a que esta variable incrementa en un futuro aún más. (p. 380)

González (2020) en la investigación “Un modelo de gestión de inventarios basado en estrategia competitiva” dentro de su principal objetivo fue “diseño y validación de un modelo que comienza con un análisis de la estrategia del negocio, para luego definir las clasificaciones de los inventarios”. (p. 134) la metodología empleada fue la aplicación de modelos, su propuesta se estructura en cuatro etapas, la misma que se efectuó en una empresa Chilena, que es líder del rubro de pernería y tornillería. Al finalizar su principal conclusión nos menciona que:

El modelo aplicado posee cuatro etapas, donde cada etapa es iterativa en sí misma, de manera de realizar cambios en función de; mejorar la forma de utilizar el lineamiento establecido en la implementación, o por cambios de una etapa anterior que afecta a la implementación establecida y que se encuentra operando. (p.138)

Domínguez (2016) en la tesis de maestría “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.” que se propuso como objetivo “analizar las causas que inciden en la rotación de personal en la empresa Holcrest S.A.S.” (p. 6), fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, los datos fueron recogidos mediante una encuesta, al finalizar concluye que:

El método de investigación implementado ayudo a que se cumpliera con el objetivo general de dicha investigación, pudiendo encontrar que si la organización desea cumplir con el objetivo organizacional de simplificar el negocio del cliente y mejorar el servicio hacia ellos, debe de prestar más atención a la rotación de personal, ya que el incremento que ha venido teniendo en los pocos años de operación de la organización es considerable (15% - 2013, 27% - 2014 y 19% - julio 2015). Asimismo se logró conocer las causas que más impacto tienen en la rotación, las cuales son: salario, oportunidades de carrera,

balance vida-trabajo, reconocimiento y cooperación entre áreas e innovación. (p. 26)

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Quispe y Villena (2021) en la indagación “Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina de Cusco – 2021” que asumió como objetivo principal “Determinar la relación de la selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021” (p. 3) fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 26 personas, la encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento con 29 preguntas en la escala de Likert, en su conclusión primordial manifiestan que: se concluye que:

Para un nivel de confianza de 95% y un alfa de 0.05, con un valor del coeficiente igual a 0.432, existe una correlación significativa, un valor de la asintótica bilateral de 0.028, valor menor al esperado de 0.05, que hay una relación significativa de la variable selección con la rotación de personal. (p. 22)

Llaque (2021) en la indagación que tituló “Gestión de inventarios y su efecto en la productividad en los almacenes de la empresa Polybags Perú SRL 2018” tuvo como objetivo primordial “Evaluar la gestión de inventarios para incrementar la productividad en los almacenes de la empresa POLYBAGS PERU SRL 2018” (p. 6) el diseño de la investigación empleada fue el No Experimental, de enfoque transversal, la población estudiada es la empresa, la muestra el área de “Operaciones, Logística, almacén”, para ello se analizaron los Estados de Situación Financiera de los años 2016, 2017 y 2018. como instrumento se empleó la técnica de Observación, así como el análisis documental, para lo cual se empleó la ficha de observación, y en la entrevista y encuesta se empleó el cuestionario, la conclusión nos menciona que:

Los Estado de Situación Financiera (EEFF) de los 3 últimos años mostraron que todas las partidas de las existencias adicionales tiene incremento por diferentes causas como la falta de control de los inventarios, falta de tratamientos contables para las muestras realizadas, productos rechazados, etc., además las compras de la materia prima de importación no evalúan los costos adicionales por dejarla en garantía (Warrant) para obtener liquidez y cumplir con las obligaciones de pago que mantiene la empresa. (p. 67)

Rafaile y Olivares (2019) en la indagación “Causas De La Rotación De Personal Operativo De Una Empresa Contratista En La Unidad Minera San Cristóbal, Yauli-Junín-2017” que tuvo como propósito principal “Determinar las causas principales que originan la rotación de personal en la empresa contratista minera” (p. 4), fue una investigación que busco presentar un diagnóstico organizacional, donde se exteriorizarán propuestas de mejora, las mismas que pretenden optimizar y fortalecer el contexto actual de la organización. En su principal conclusión manifiestan que “La rotación de personal elevada es un peligro apremiante para cualquier empresa tanto por los enormes costos económicos, como por los negativos efectos que genera”. (p. 107)

2.1.3. Antecedentes a nivel regional

Zacarias (2020) en la tesis “Implementación de un sistema de información de almacén para el control de inventario de Transportes Atlantic International Business S.A.C.” que se propuso como objetivo “Implementar un sistema de información de almacén mediante la Metodología RUP para el control de inventarios de insumos en Transportes Atlantic International Business S.A.C.” (p. 3), fue una investigación de tipo aplicada, se manejó el método inductivo, el diseño empleado fue el no experimental, corte transversal, la muestra estuvo integrada por 24 personas, se manipuló la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, en su conclusión principal

manifiesta que “La implementación del sistema de información determino la mejora del control de inventarios de la empresa de Transportes Atlantic International Business S.A.C.” (p. 160)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Rotación de personal

La deferencia detallada de la rotación de personal emerge como un aspecto de suma importancia en el análisis empresarial, dado que su impacto puede manifestarse en elevados costos asociados tanto a las salidas de empleados como a la contratación de nuevos talentos. Además de estos aspectos financieros, la rotación también bosqueja la posibilidad de generar un entorno laboral desfavorable, lo que agrega una capa adicional de complejidad a la gestión empresarial.

La evaluación meticulosa de la rotación de personal es fundamental, no solo por los costos tangibles vinculados a la salida y entrada de empleados, sino también por los posibles alcances en el clima laboral. La necesidad de comprender a fondo este indicador radica en la capacidad de la rotación para afectar la continuidad operativa, la eficiencia y, en última instancia, la salud general de la empresa. Este análisis minucioso permite a las organizaciones no solo anticipar y gestionar eficientemente los costos asociados con la rotación, sino también efectuar estrategias preventivas para mantener un entorno laboral positivo y productivo.

Se entiende por rotación el ingreso y el egreso de personas en la organización. De tal manera que si se presenta un porcentaje muy elevado de éste es considerado como una señal de la presencia de algunos problemas; si se toma en cuenta que la organización ya generó gastos en actividades de recursos humanos para atraer y seleccionar y entrenar o capacitar al personal que ha de contratarse,

se considera que un índice de rotación elevado es costoso para la empresa. (Flores et al., 2008, p. 72)

De acuerdo con Chiavenato (2011) "La rotación de personal" se define como la variación del personal entre una organización y su entorno, lo que implica el intercambio de individuos entre la organización y su entorno, determinado por el flujo de personas que ingresan y salen de la organización. Este fenómeno se representa mediante una relación porcentual entre las contrataciones y las separaciones en comparación con el número promedio de miembros de la organización durante un período específico. (p. 116)

"La rotación de personal" está afectada en gran parte por la "insatisfacción laboral" y "motivación laboral". Lo que supone que la salida del personal se atañe a temas exclusivamente laborales y en algunos de los casos pueden ser revelados mediante un estudio de fluctuación permisible, pues si se emplean las medidas enmendadoras necesarias se puede disminuir el índice de rotación.

La rotación de personal (o turnover) es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir. Esto significa que siempre pierden energía y recursos y que se deben alimentar de más energía y recursos para garantizar su equilibrio. La rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. Esto significa que el flujo de salidas (separaciones, despidos y jubilaciones) se debe compensar con un flujo equivalente de entradas (contrataciones) de personas. La separación se presenta cuando una

persona deja de ser miembro de una organización. (Chiavenato, 2009, p. 91)

Dimensiones de rotación de personal:

a) Rotación involuntaria:

La rotación involuntaria se refiere a las salidas de empleados que son el resultado de decisiones no tomadas por propia voluntad del empleado, sino por parte del empleador, como por ejemplo los despidos o terminaciones de contrato.

b) Rotación voluntaria:

La rotación voluntaria implica las salidas de empleados que toman la decisión de dejar la organización por su propia voluntad, como pueden ser razones personales o profesionales.

c) Rotación deseable:

La rotación deseable se refiere a las salidas planificadas y estratégicas que benefician tanto a la organización como a los empleados, como promociones o movilidad interna.

d) Rotación indeseable:

La rotación indeseable involucra las salidas no planificadas y perjudiciales para la organización, como la pérdida de empleados talentosos o especializados.

Figura 1 Dimensiones de rotación de personal



Fuente: Zacarias (2020).

2.2.2. Gestión de inventarios

Un inventario se configura como una reserva estratégica de materiales diseñados con el objetivo principal de garantizar la continuidad sin interrupciones del proceso productivo y cumplir eficientemente con las demandas de los clientes. Dentro de un sistema productivo, los inventarios desempeñan un papel crucial al actuar como reguladores o amortiguadores, facilitando la transición entre los ritmos de salida de una fase y los de entrada a la siguiente.

La administración de inventarios constituye una operación que atraviesa horizontalmente toda la cadena de suministro, representando uno de los aspectos logísticos más intrincados en cualquier sector económico en el que se implementa. Las inversiones destinadas a la gestión de inventarios son de magnitudes considerables, y la supervisión del capital afín a materias primas,

inventarios en proceso y productos finales se muestra como un elemento clave para potenciar mejoras en el sistema en su conjunto.

A pesar de las oportunidades para mejorar el rendimiento a través de esta gestión, la complejidad asociada va en aumento, especialmente al considerar las repercusiones de fenómenos como la apertura de mercados, el crecimiento en la diversidad de productos y referencias, la globalización, la producción. y distribución de productos con altos estándares de calidad, y la generalización del acceso a la información

Según Morales (2020) las posibles razones por las que nos interesa tener inventarios tenemos:

- a) **Para evitar escasez:** Esta situación se da cuando estimamos la demanda futura y no asumimos certeza de los tiempos de entrega del proveedor. En estos casos podemos ocupar la presencia de un entorno competitivo que lleva a que las empresas quieran estar bien abastecidas.
- b) **Para aprovechar las economías de escala:** “Esta situación se da cuando la empresa compra grandes cantidades de un artículo para obtener un costo unitario menor. De esta forma también se ahorra por tener que realizar menos pedidos”. (p. 20)
- c) **Para mantener un flujo de trabajo continuo:** “Sobre todo en empresas que no tienen procesos de producción que no se pueden detener. Este motivo puede ser especialmente válido cuando la falta de un determinado producto puede paralizar una cadena de producción”. (p. 20)
- d) **Para cumplir con los requerimientos de los clientes:** Para poder entregar de forma oportuna los productos o servicios requeridos por los clientes.

Dimensiones de la variable gestión de inventarios:

a) Planificación:

La planificación en la gestión de inventarios se refiere a la formulación de estrategias y políticas para certificar un suministro eficiente de materias primas, productos en proceso y productos finales. Implica anticipar la demanda, establecer niveles óptimos de inventario y desarrollar planes para situaciones contingentes

b) Organización:

La organización se centraliza en la disposición eficiente de los elementos del inventario, asegurando una estructura lógica y accesible. Involucra la asignación adecuada de espacio, la clasificación de productos y la gestión de procesos para garantizar una manipulación eficaz.

c) Control:

El control en la gestión de inventarios implica supervisar y evaluar constantemente el desempeño del sistema, efectuando medidas correctivas según sea necesario. Incluye la vigilancia de niveles de inventario, la gestión de riesgos y la aplicación de políticas y procedimientos establecidos.

2.3. Definición de términos básicos:

Costos de Reemplazo: Evaluación de los costos asociados con la búsqueda, contratación y capacitación de nuevos empleados debido a la rotación indeseable.

Cumplimiento de Políticas de Inventario: Mide la adhesión a políticas y procedimientos establecidos, proporcionando una evaluación del control en la implementación de políticas de gestión.

Eficiencia en el Uso del Espacio: Calcula la relación entre el espacio de almacenamiento utilizado y el espacio disponible, indicando la eficacia del control en la optimización del espacio.

Encuestas de Satisfacción Laboral: Evaluación periódica de la satisfacción de los empleados para identificar factores que pueden influir en las decisiones de renuncia.

Exactitud del Registro de Inventario: Evalúa la concordancia entre los registros de inventario y las existencias físicas, indicando la efectividad de la organización en mantener información precisa.

Frecuencia de Actualización del Plan de Inventario: Evalúa la agilidad en ajustar la planificación en función de cambios en la demanda, minimizando posibles desajustes.

Índice de Cobertura de Inventario: Evalúa la capacidad de la planificación para garantizar que el inventario disponible cubra la demanda esperada durante un período específico.

Índice de Desvinculación de Especialistas: Número de especialistas que abandonaron la organización en comparación con el total de especialistas empleados.

Índice de Pérdida de Inventarios: Evalúa la efectividad del control al medir la proporción de inventario perdido o dañado durante un período específico.

Índice de Promociones Internas: Número de empleados promovidos internamente en relación con el total de la fuerza laboral.

Índice de Rotación de Inventario: Mide la frecuencia con la que los productos se renuevan, indicando la eficiencia en la organización para mantener un flujo constante.

Índice de Terminación de Contratos: Número de contratos terminados involuntariamente en comparación con el total de contratos en un período dado.

Motivos de Despido: Análisis de las razones detrás de los despidos para identificar patrones o áreas de mejora en la gestión de recursos humanos.

Ofertas de Empleo Externas Aceptadas: Número de empleados que aceptaron ofertas de trabajo externas en relación con el total de la fuerza laboral.

Precisión de Pronósticos: Mide la precisión con la que las proyecciones de demanda coinciden con las cantidades reales, indicando la eficacia de la planificación en anticipar necesidades.

Programas de Desarrollo Profesional: Evaluación de la participación y efectividad de programas que fomentan el desarrollo y la movilidad interna.

Rotación Interna Positiva: Número de empleados que han experimentado movimientos internos considerados beneficios para su desarrollo profesional.

Tasa de Despidos: Proporción de empleados que fueron despedidos en relación con el total de la fuerza laboral en un período específico.

Tasa de Pérdida de Talentos: Proporción de empleados altamente calificados que abandonan la organización en relación con el total de empleados altamente calificados.

Tasa de Renuncias: Proporción de empleados que renunciaron voluntariamente en relación con el total de la fuerza laboral en un período determinado.

Tiempo Promedio de Despacho: Calcula el tiempo medio necesario para preparar y despachar productos, indicando la eficiencia en la organización del espacio y la disposición del inventario.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Es alto el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a) Es alto el nivel de influencia de la rotación involuntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.
- b) Es alto el nivel de influencia de la rotación voluntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.
- c) Es alto el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.
- d) Es alto el nivel de influencia de la rotación indeseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable teórica 1:

vt1 = rotación de personal

Variable teórica 2:

vt2 = gestión de inventarios

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Rotación de Personal	"Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización" (Chiavenato, 2007, p. 135)	Rotación involuntaria	Tasa de Despidos	1
			Terminación de Contratos	2
			Motivos de Despido	3
		Rotación voluntaria	Tasa de Renuncias	4
			Encuestas de Satisfacción Laboral	5
			Ofertas de Empleo Externas	6
		Rotación deseable	Promociones Internas	7
			Programas de Desarrollo	8
			Rotación Interna Positiva	9
		Rotación indeseable	Tasa de Pérdida de Talentos	10
			Desvinculación de Especialistas	11
			Costos de Reemplazo	12
Gestión de Inventarios	"Proceso encargado de asegurar la cantidad de productos adecuados en la organización, de tal manera que se pueda asegurar la operación continua de los procesos de comercialización de productos a los clientes; es decir, asegurar que las operaciones de manufactura y distribución no se detengan, cumpliendo con las promesas de entrega de productos a los clientes". (Zapata, 2014, p. 11)	Planificación	Cobertura de Inventario	1
			Precisión de Pronósticos	2
			Actualización del Plan de Inventario	3
		Organización	Rotación de Inventario	4
			Exactitud del Registro	5
			Tiempo Promedio	6
		Control	Pérdida de Inventarios	7
			Uso del Espacio	8
			Cumplimiento de políticas de inventario	9

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación a emplear es básica, la misma que es definida por Cazau (2006) como “la investigación básica es aquella que busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus aplicaciones prácticas, con el objetivo de ampliar y profundizar cada vez la realidad”. (p. 18)

3.2. Nivel de investigación

El nivel adoptado para nuestra investigación, fue de naturaleza descriptiva y correlacional. De acuerdo con Hernández - Sampieri et al. (2014), un estudio descriptivo tiene como objetivo identificar características y perfiles significativos de las personas o grupos objeto de estudio. Asimismo, en relación con el nivel correlacional, se busca evaluar las relaciones entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto o tema específico. En nuestro caso entre Rotación de personal y gestión de inventarios.

3.3. Métodos de investigación

El método general que emplearemos es el científico, y como específicos el método hipotético y deductivo.

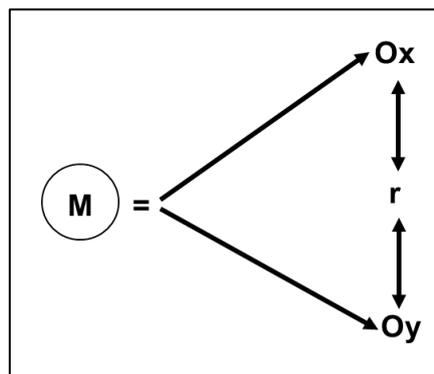
3.4. Diseño de investigación

El diseño de la indagación a emplear es No Experimental, la misma que de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) nos mencionan que “es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se efectúa es visualizar o calcular fenómenos y variables tal como se visualiza en su contexto normal para analizarlas”. (pág. 213)

También es una investigación transversal, porque la recopilación de datos se dará “en un solo momento, en un tiempo único, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Gómez et al., 2010, p. 102)

De acuerdo a lo arriba mencionado, implantamos nuestro diseño de la investigación, tal como se muestra en la figura siguiente:

Figura 2 Diseño de investigación



Elaboración propia

Se describe la relación (X, Y). Donde:

M: Muestra

OVT1: Rotación de personal

OVT2: Gestión de inventarios

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014) “La población es el conjunto de individuos, al que refiere nuestra pregunta de estudio” (p. 111), para nuestra investigación lo constituyen 301 personas

Tabla 1 Población

N°	CATEGORIA	CANTIDAD
1	Empleados	69
2	Obreros	232
TOTAL		301

Elaboración propia

3.5.2. Muestra

Para del Cid et al. (2011) es la “Porción de individuos extraída de una población a través de métodos que permiten considerarla como representativa de él, con el fin de inferir, mediante su estudio, características del todo” (p. 217)

El muestreo empleado fue probabilístico utilizándose para ello la siguiente formula:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

z = Nivel de confianza deseado

p = Proporción de la población con la particularidad deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la particularidad deseada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Los valores de la formula son los siguientes:

$$z = 95\% - 1,96$$

$$p = 50\% - 0,5$$

$$q = 50\% - 0,5$$

$$e = 5\% - 0,05$$

$$N = 301$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 (0,5*0,5) 301}{0,05^2 + (1,96^2 (0,5*0,5))}$$
$$334$$

$$n = 170$$

En resultado nos permite manifestar que la muestra estará conformada por 170 colaboradores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Emplearemos como técnica la Encuesta, la cual según Marradi et al. (2010) “Es el método científico de recolección de datos de carácter cuantitativo que permite recopilar información sobre opiniones, creencias y/o actitudes de los sujetos estudiados e indagar acerca de temas múltiples, tales como pautas de conducta o consumo, prejuicios sociales, trayectorias académicas, laborales, sociales, entre otros aspectos”. (p. 132)

3.6.2. Instrumentos

Se manipulará el cuestionario, que “Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Hernández Sampieri, et al., 2014 p. 57),

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

La elección de nuestros instrumentos, uno para cada variable, se basa en los objetivos específicos del estudio. Para garantizar su idoneidad, algunos de estos instrumentos a un riguroso proceso de validación realizado por

expertos locales, cuyas evaluaciones se detallan en el Anexo 02, todas ellas mostrando resultados satisfactorios.

Además, para asegurar la confiabilidad de los instrumentos, llevamos un cabo análisis utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan en las siguientes tablas. Este paso crucial nos permitió verificar la consistencia interna de los instrumentos y la confiabilidad de las mediciones obtenidas.

Tabla 2 *Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable Rotación de personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Tabla 3 *Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Gestión de inventarios*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	29

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Los resultados conseguidos, Nos mencionan que son válidos los instrumentos por lo que se procedió a la aplicación de los respectivos cuestionarios.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez que se finalice el trabajo de campo, se procederá a construir una base de datos para efectuar el análisis estadístico empleando el paquete de SPSS 26 de acuerdo los pasos siguientes:

- a) Elaboración de frecuencias y porcentajes de las variables estudiadas, y también de sus dimensiones.
- b) Construcción de tablas y figuras de acuerdo a los resultados obtenidos mediante las encuestas.

- c) Análisis inferencial para la realización de las respectivas pruebas de hipótesis.

3.9. Tratamiento estadístico

Realizaremos el concerniente tratamiento estadístico de nuestros datos, utilizando en primer lugar el Excel, para luego empelar el SPSS V. 26. Los mismos que nos permitirán el análisis e interpretación de los resultados mediante la presentación de tablas y figuras, posterior a ello la respectiva contrastación de nuestras hipótesis planteadas, para ello se hará uso de la correlación de la rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación se desarrolló en primer lugar dando cumplimiento a las normas APA del mismo modo al cumplimiento de lo estipulado en el “Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, el mismo que está actualmente en vigencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo para nuestra indagación se llevó a cabo en la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, durante el 2023, el mismo que incluyó un amplio espectro de actividades destinadas a recopilar datos relevantes sobre la interacción entre la rotación de personal y la gestión de inventarios.

Antes de iniciar el trabajo de campo, se diseñó un plan detallado que delineaba los objetivos específicos, los métodos de recolección de datos y el cronograma de actividades. Se celebrarán reuniones con los responsables de la empresa para coordinar el acceso a la información necesaria.

La recolección de datos se realizó con las encuestas mediante la distribución de los cuestionarios a la muestra seleccionada. Una vez recopilados los datos, se procedió a su análisis utilizando técnicas estadísticas apropiadas y software especializado. Se realizó un análisis exhaustivo de los datos cuantitativos para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables de interés.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

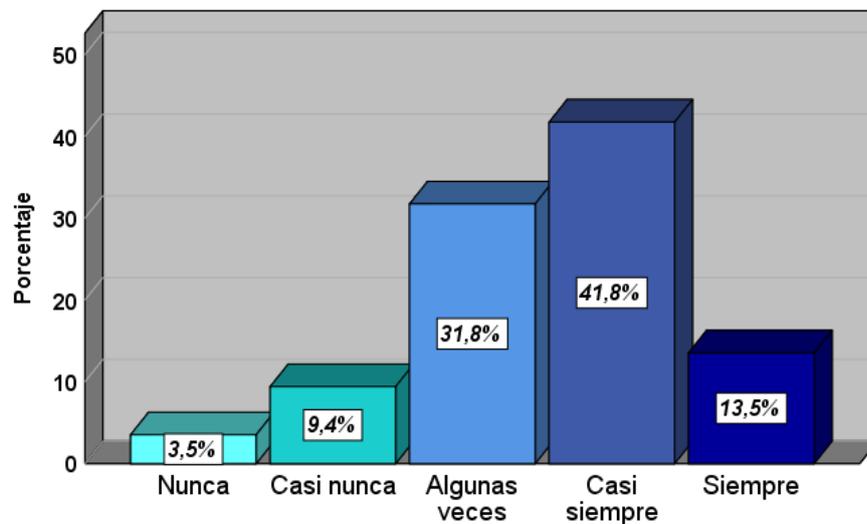
4.2.1. Variable: Rotación de personal

Tabla 4 Rotación de personal (Agrupado)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	3,5
Casi nunca	16	9,4
Algunas veces	54	31,8
Casi siempre	71	41,8
Siempre	23	13,5
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 3 Rotación de personal (Agrupado)



Interpretación:

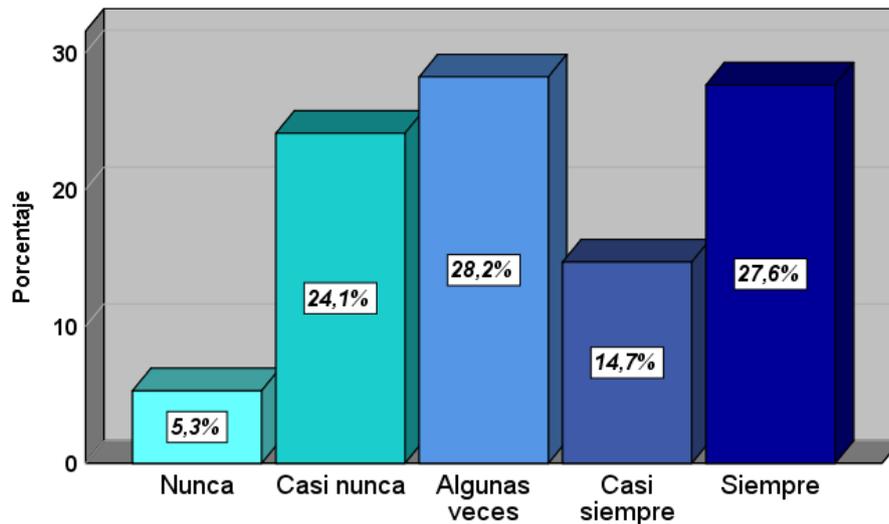
De los datos que se pueden apreciar en la tabla 4 y figura 3, podemos mencionar que el 41, 8% de los entrevistados, nos mencionan que casi siempre existe rotación de personal, el 31,8% opinan que algunas veces, para el 13,5% ocurre siempre, un 9,4% nos indican que casi nunca, mientras que el 3,5% consideran que nunca.

Tabla 5 ¿Consideras que es alta la tasa de despidos en tu empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	5,3
Casi nunca	41	24,1
Algunas veces	48	28,2
Casi siempre	25	14,7
Siempre	47	27,6
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 4 ¿Consideras que es alta la tasa de despidos en tu empresa?



Interpretación:

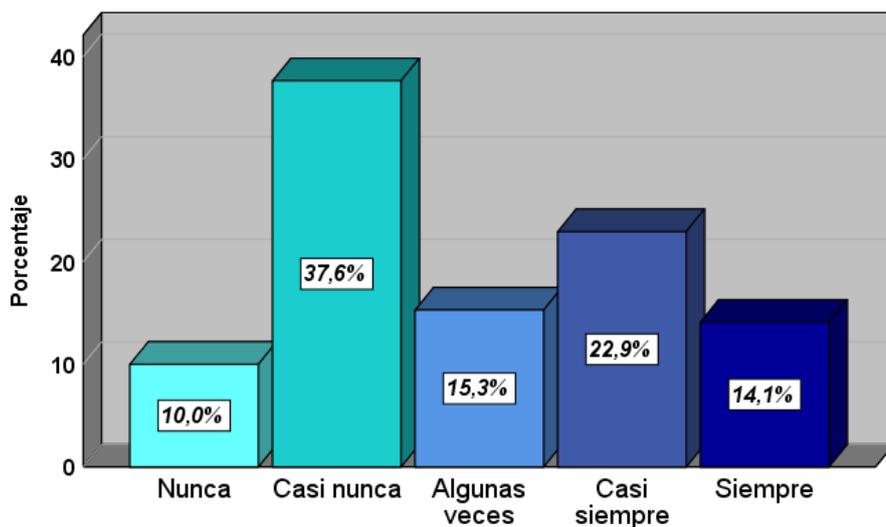
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 5 y figura 4, podemos indicar que el 28,2% de los entrevistados, nos mencionan que ellos consideran que algunas veces es alta la tasa de despidos en tu empresa. el 27,6% opinan que siempre, para el 24,1% casi nunca ocurre, un 14,7% nos indican que casi siempre, mientras que el 3,5% consideran que nunca.

Tabla 6 ¿En tu empresa se espera que se terminen los contratos para negociar su renovación?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	10,0
Casi nunca	64	37,6
Algunas veces	26	15,3
Casi siempre	39	22,9
Siempre	24	14,1
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 5 ¿En tu empresa se espera que se terminen los contratos para negociar su renovación?



Interpretación:

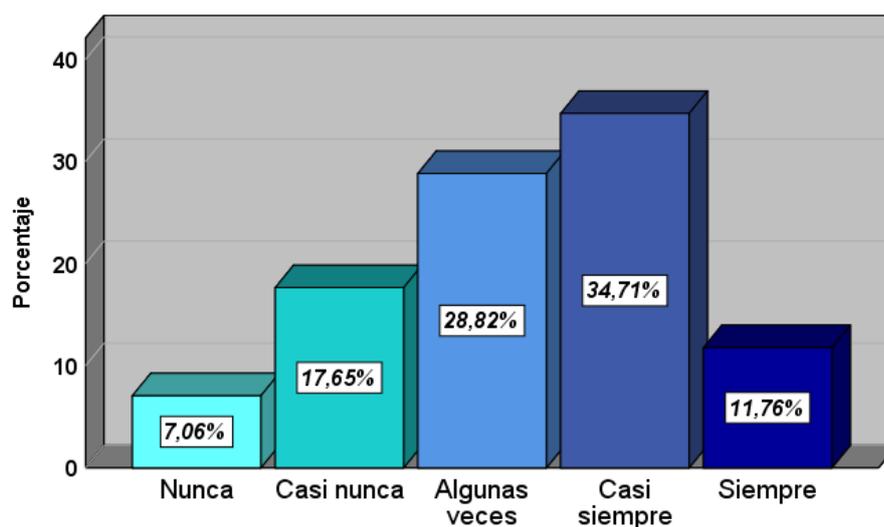
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 6 y figura 5, podemos exteriorizar que el 37,6% de los entrevistados, nos mencionan que casi nunca en su empresa se espera que se terminen los contratos para negociar su renovación. el 22,9% opinan que casi siempre, para el 15,3% algunas veces, un 14,1% nos indican que siempre, mientras que el 10% consideran que nunca.

Tabla 7 ¿Consideras que en un despido laboral los motivos son justificados?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	7,1
Casi nunca	30	17,6
Algunas veces	49	28,8
Casi siempre	59	34,7
Siempre	20	11,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 6 ¿Consideras que en un despido laboral los motivos son justificados?



Interpretación:

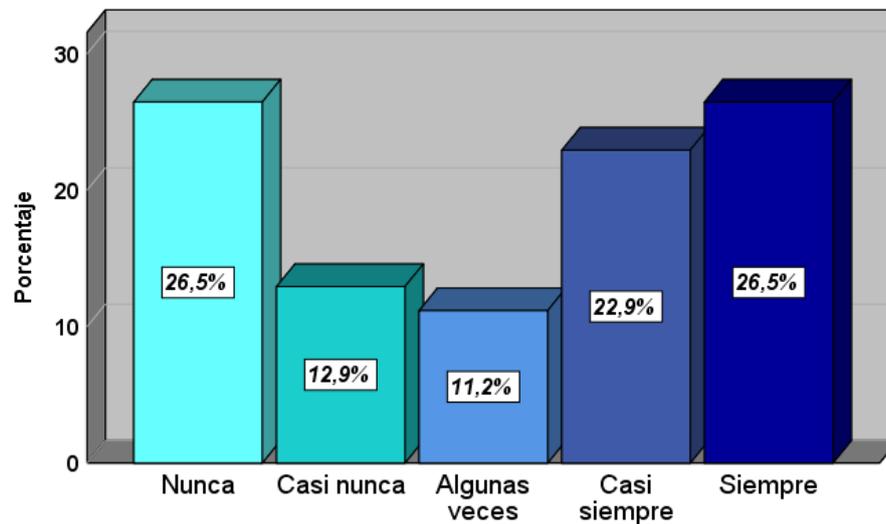
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 7 y figura 6, podemos mencionar que el 34,7% de los entrevistados, nos mencionan que casi siempre considera que en un despido laboral los motivos son justificados. el 28,8% opinan que algunas veces, para el 17,6% casi nunca, un 11,7% nos indican que siempre, mientras que el 7,1% consideran que nunca.

Tabla 8 ¿Consideras que es alta la tasa de renuncias en tu empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	45	26,5
Casi nunca	22	12,9
Algunas veces	19	11,2
Casi siempre	39	22,9
Siempre	45	26,5
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 7 ¿Consideras que es alta la tasa de renuncias en tu empresa?



Interpretación:

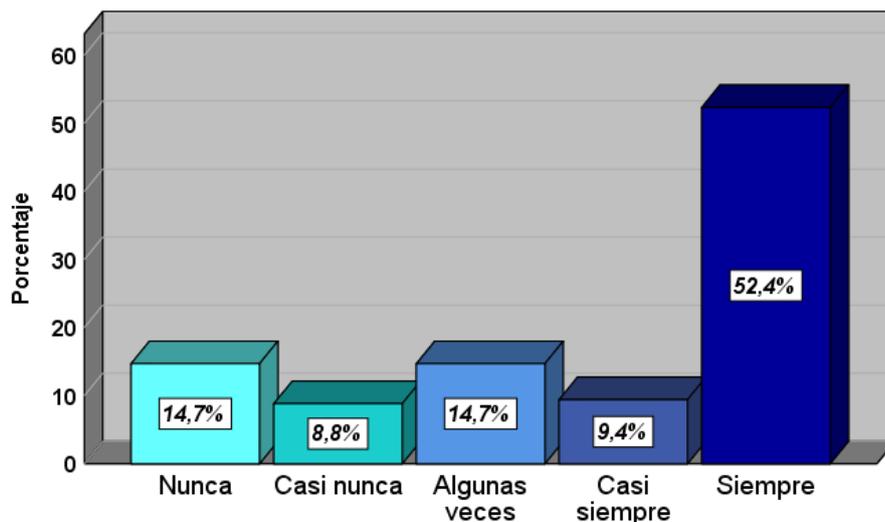
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 8 y figura 7, podemos mencionar que el 26,5% de los entrevistados, nos mencionan que siempre considera que es alta la tasa de renuncias en su empresa. Igual que el 26,5% que opinan que nunca, para el 22,9% ocurre casi siempre, un 12,9% nos indican que casi nunca, mientras que el 11,2% consideran que algunas veces.

Tabla 9 ¿Consideras que en tu empresa se realizan encuestas de satisfacción laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	14,7
Casi nunca	15	8,8
Algunas veces	25	14,7
Casi siempre	16	9,4
Siempre	89	52,4
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 8 ¿Consideras que en tu empresa se realizan encuestas de satisfacción laboral?



Interpretación:

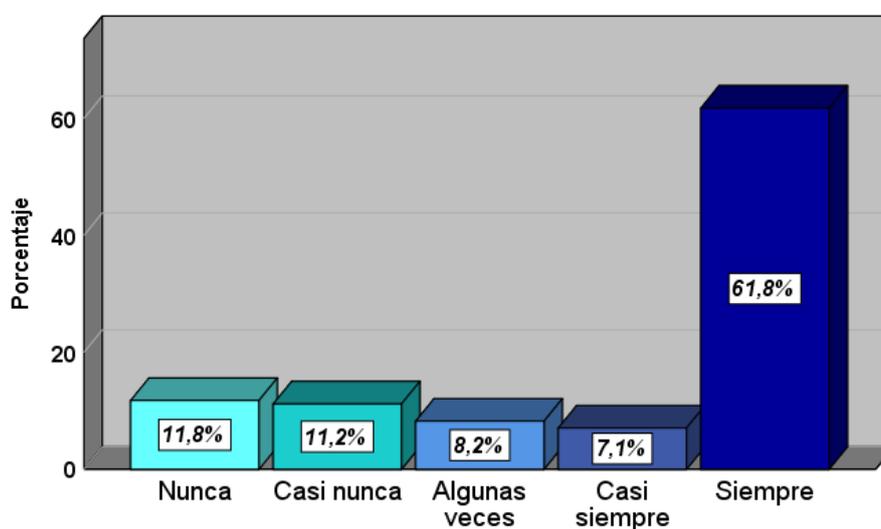
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 9 y figura 8, podemos mencionar que el 52,4% de los entrevistados, nos mencionan que siempre en su empresa se realizan encuestas de satisfacción laboral. el 14,7% opinan que algunas veces, igual para el 14,7% nunca, un 9,4% nos indican que casi siempre, mientras que el 8,8% consideran que casi nunca.

Tabla 10 ¿Dejarías tu empresa al tener ofertas de empleo externas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	11,8
Casi nunca	19	11,2
Algunas veces	14	8,2
Casi siempre	12	7,1
Siempre	105	61,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 9 ¿Dejarías tu empresa al tener ofertas de empleo externas?



Interpretación:

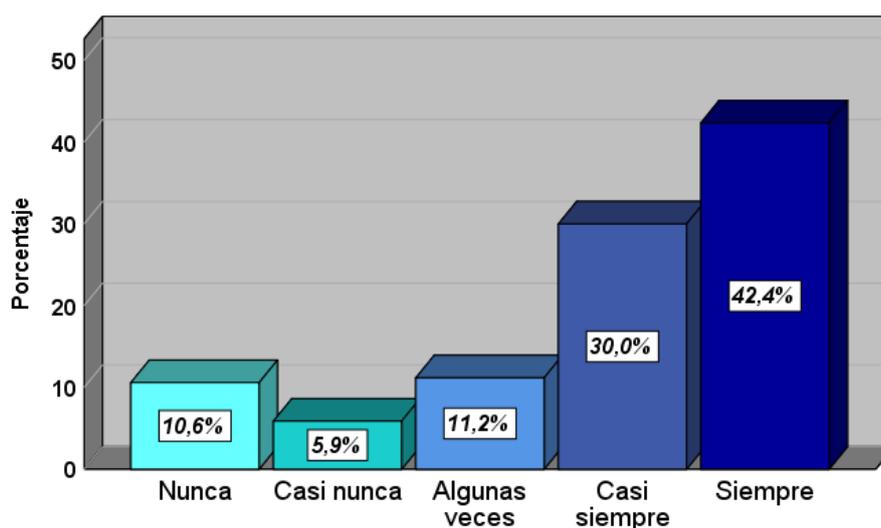
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 10 y figura 9, podemos mencionar que el 61,8% de los entrevistados, nos mencionan que siempre dejaría su empresa al tener ofertas de empleo externas. el 11,8% piensan que nunca, el 11,2% opinan que casi nunca, un 8,2% nos indican que algunas veces, mientras que el 7,1% consideran que casi siempre.

Tabla 11 ¿Consideras que en tu empresa existen promociones internas de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	10,6
Casi nunca	10	5,9
Algunas veces	19	11,2
Casi siempre	51	30,0
Siempre	72	42,4
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 10 ¿Consideras que en tu empresa existen promociones internas de trabajo?



Interpretación:

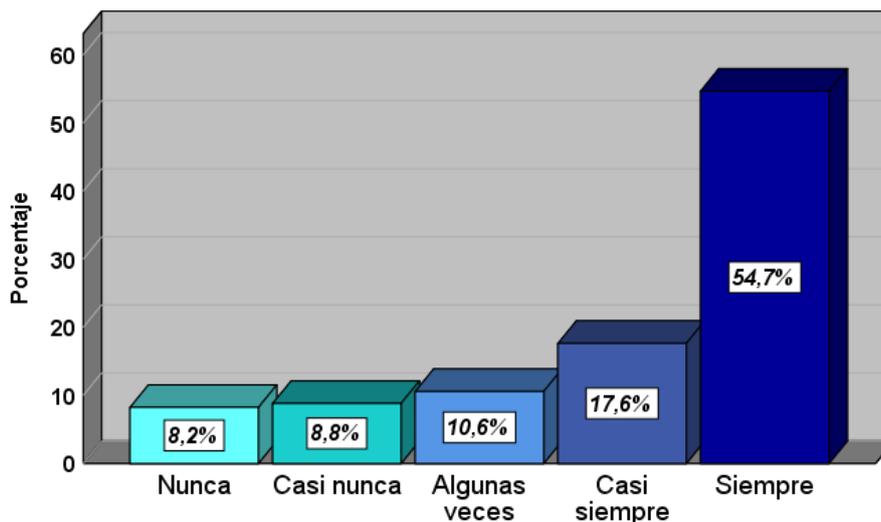
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 11 y figura 10, podemos mencionar que el 42,4% de los entrevistados, nos mencionan que siempre considera que en su empresa existen promociones internas de trabajo. el 30% opinan que casi siempre, el 11,2% piensan que algunas veces, un 10,6% nos indican que nunca, mientras que el 5,9% consideran que casi nunca.

Tabla 12 ¿Existen programas de desarrollo personal o profesional en tu empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	8,2
Casi nunca	15	8,8
Algunas veces	18	10,6
Casi siempre	30	17,6
Siempre	93	54,7
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 11 ¿Existen programas de desarrollo personal o profesional en tu empresa?



Interpretación:

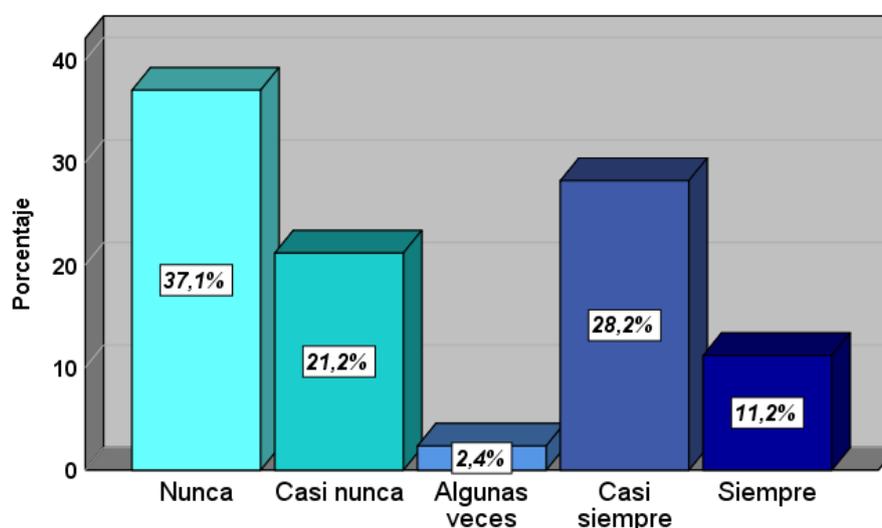
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 12 y figura 11, podemos mencionar que el 54,7% de los entrevistados, nos mencionan que siempre existen programas de desarrollo personal o profesional en su empresa. el 17,6% consideran que casi siempre, el 10,6% opinan que algunas veces, un 8,8% nos indican que casi nunca, mientras que el 8,2% piensan que nunca.

Tabla 13 ¿Consideras que en tu empresa existe una rotación interna de personal positiva?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	63	37,1
Casi nunca	36	21,2
Algunas veces	4	2,4
Casi siempre	48	28,2
Siempre	19	11,2
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 12 ¿Consideras que en tu empresa existe una rotación interna de personal positiva?



Interpretación:

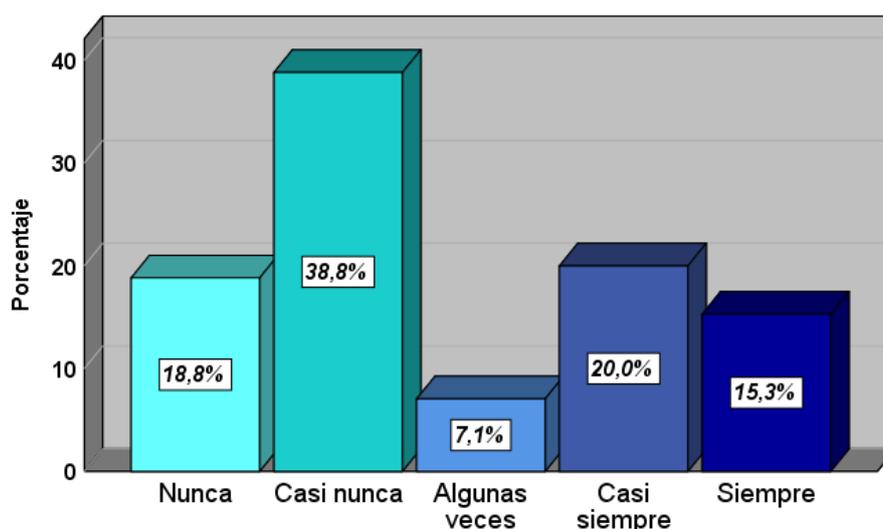
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 13 y figura 12, podemos mencionar que el 37,1% de los entrevistados, nos mencionan que nunca considera que en su empresa existe una rotación interna de personal positiva, el 28,2% consideran que casi siempre, el 21,2% opinan que casi nunca, un 11,2% nos indican que siempre, mientras que el 2,4% piensan que algunas veces.

Tabla 14 ¿Consideras que existe una alta tasa de pérdida de talentos o expertos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	18,8
Casi nunca	66	38,8
Algunas veces	12	7,1
Casi siempre	34	20,0
Siempre	26	15,3
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 13 ¿Consideras que existe una alta tasa de pérdida de talentos o expertos?



Interpretación:

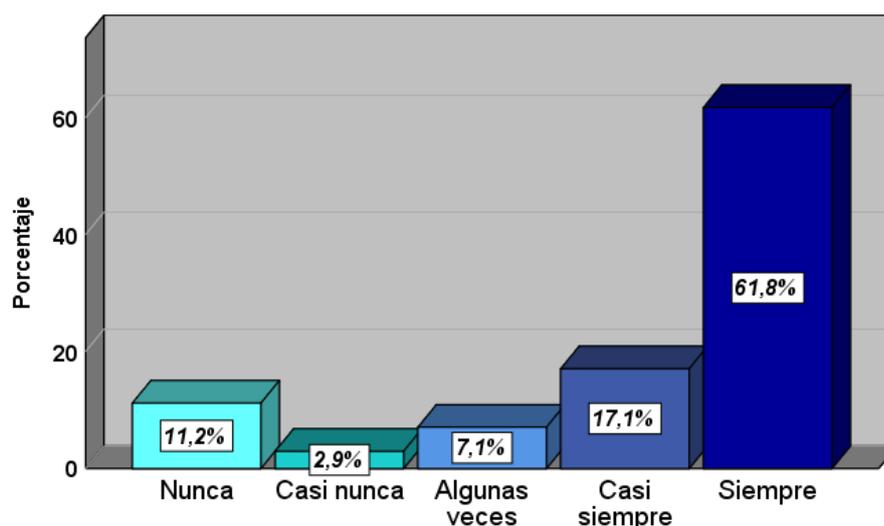
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 14 y figura 13, podemos mencionar que el 38,8% de los entrevistados, nos mencionan que casi nunca considera que existe una alta tasa de pérdida de talentos o expertos, el 20% reflexionan que casi siempre, el 18,8% opinan que nunca, un 15,3% nos indican que siempre, mientras que el 7,1% piensan que algunas veces.

Tabla 15 ¿Consideras que es alto el índice de desvinculación de especialistas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	11,2
Casi nunca	5	2,9
Algunas veces	12	7,1
Casi siempre	29	17,1
Siempre	105	61,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 14 ¿Consideras que es alto el índice de desvinculación de especialistas?



Interpretación:

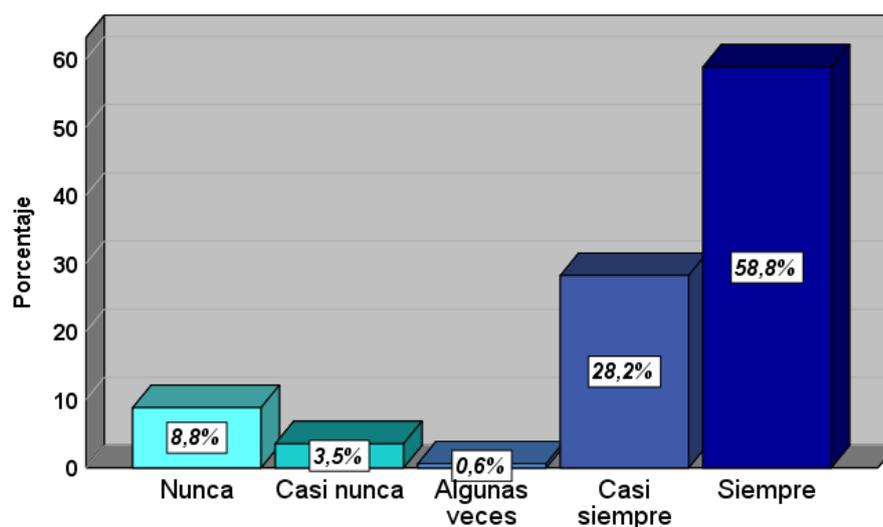
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 15 y figura 14, podemos mencionar que el 61,8% de los entrevistados, nos mencionan que siempre considera que es alto el índice de desvinculación de especialistas, el 17,1% reflexionan que casi siempre, el 11,2% opinan que nunca, un 7,1% nos indican que algunas veces, mientras que el 2,9% piensan que casi nunca.

Tabla 16 ¿Consideras que tu empresa tiene costos de remplazo de personal que deja su labor?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	8,8
Casi nunca	6	3,5
Algunas veces	1	,6
Casi siempre	48	28,2
Siempre	10	58,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 15 ¿Consideras que tu empresa tiene costos de remplazo de personal que deja su labor?



Interpretación:

De los datos que se pueden visualizar en la tabla 16 y figura 15, podemos mencionar que el 58,8% de los entrevistados, nos mencionan que siempre considera que su empresa tiene costos de remplazo de personal que deja su labor, el 28,2% reflexionan que casi siempre, el 8,8% opinan que nunca, un 3,5% nos indican que casi nunca, mientras que el 0,6% piensan que algunas veces.

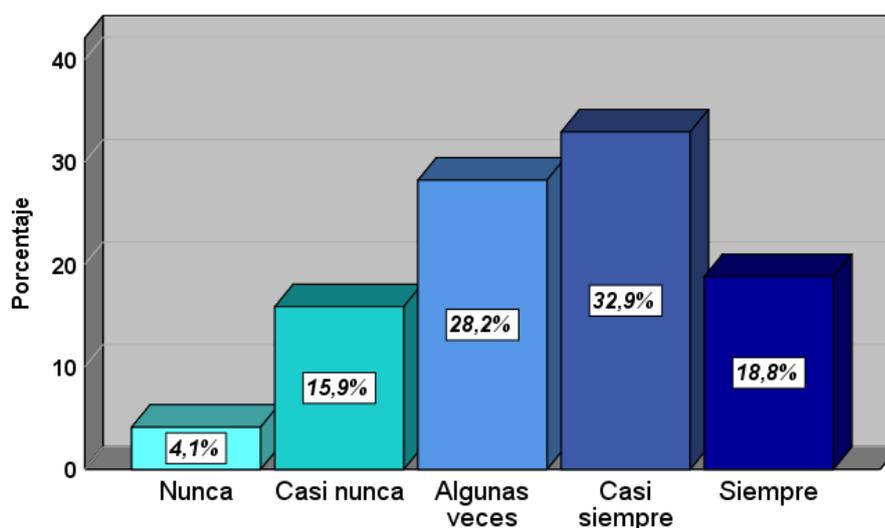
4.2.2. Variable: Gestión de inventarios

Tabla 17 Gestión de inventarios (Agrupado)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	4,1
Casi nunca	27	15,9
Algunas veces	48	28,2
Casi siempre	56	32,9
Siempre	32	18,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 16 Gestión de inventarios (Agrupado)



Interpretación:

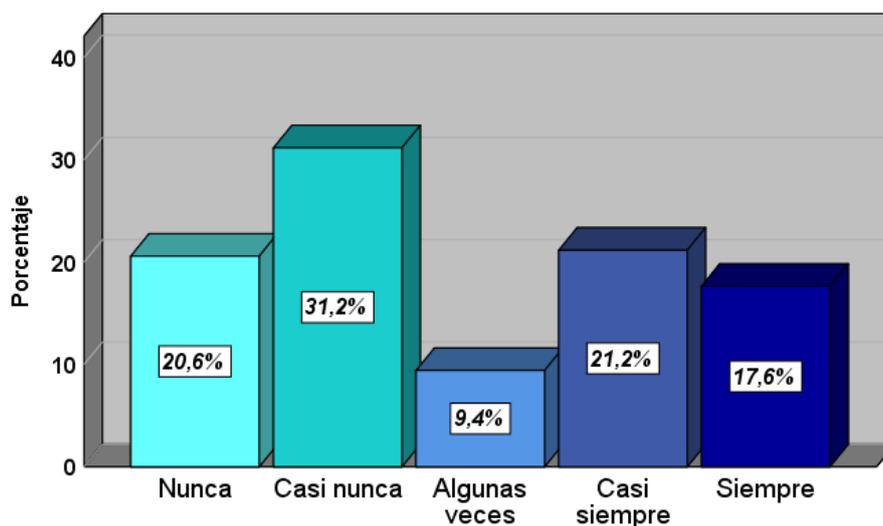
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 17 y figura 16, podemos mencionar que el 32,9% de los entrevistados, nos mencionan que casi siempre existe una buena gestión de inventarios en su empresa, el 28,2% reflexionan que algunas veces, el 18,8% opinan que siempre, un 15,9% nos indican que casi nunca, mientras que el 4,1% piensan que nunca.

Tabla 18 ¿Consideras que en tu empresa existe cobertura de inventario?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	20,6
Casi nunca	53	31,2
Algunas veces	16	9,4
Casi siempre	36	21,2
Siempre	30	17,6
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 17 ¿Consideras que en tu empresa existe cobertura de inventario?



Interpretación:

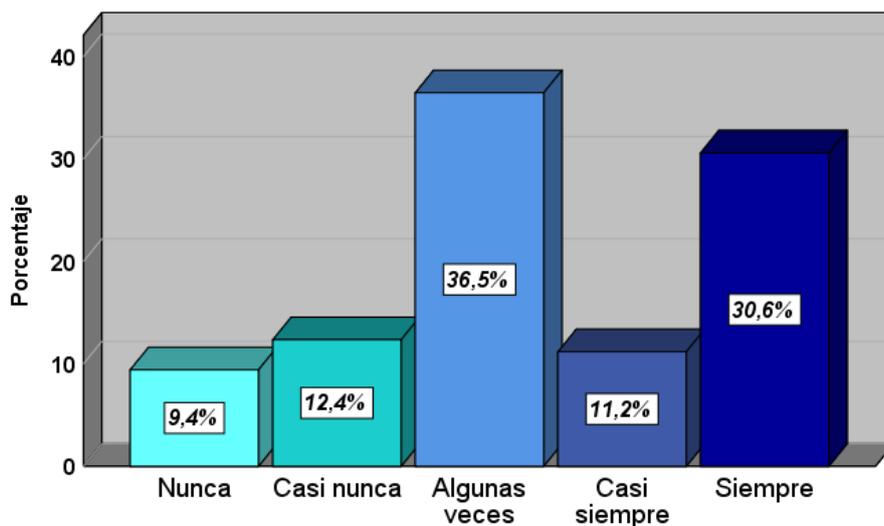
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 18 y figura 17, podemos mencionar que el 31,2% de los entrevistados, nos mencionan que casi nunca considera que en su empresa existe cobertura de inventario, el 21,2% reflexionan que casi siempre, el 20,6% opinan que nunca, un 17,6% nos indican que siempre, mientras que el 9,4% piensan que algunas veces.

Tabla 19 ¿Consideras que existe precisión de pronósticos para reponer los inventarios?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	9,4
Casi nunca	21	12,4
Algunas veces	62	36,5
Casi siempre	19	11,2
Siempre	52	30,6
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 18 ¿Consideras que existe precisión de pronósticos para reponer los inventarios?



Interpretación:

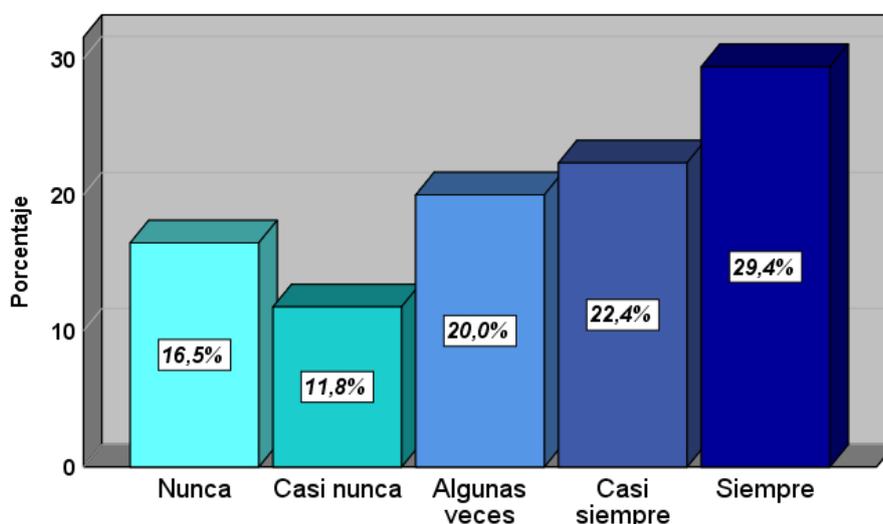
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 19 y figura 18, podemos mencionar que el 36,5% de los entrevistados, nos mencionan que algunas veces existe precisión de pronósticos para reponer los inventarios, el 30,6% reflexionan que siempre, el 12,4% opinan que casi nunca, un 11,2% nos indican que casi siempre, mientras que el 9,4% piensan que nunca.

Tabla 20 ¿Consideras que es alta la frecuencia de actualización del plan de inventario?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	16,5
Casi nunca	20	11,8
Algunas veces	34	20,0
Casi siempre	38	22,4
Siempre	50	29,4
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 19 ¿Consideras que es alta la frecuencia de actualización del plan de inventario?



Interpretación:

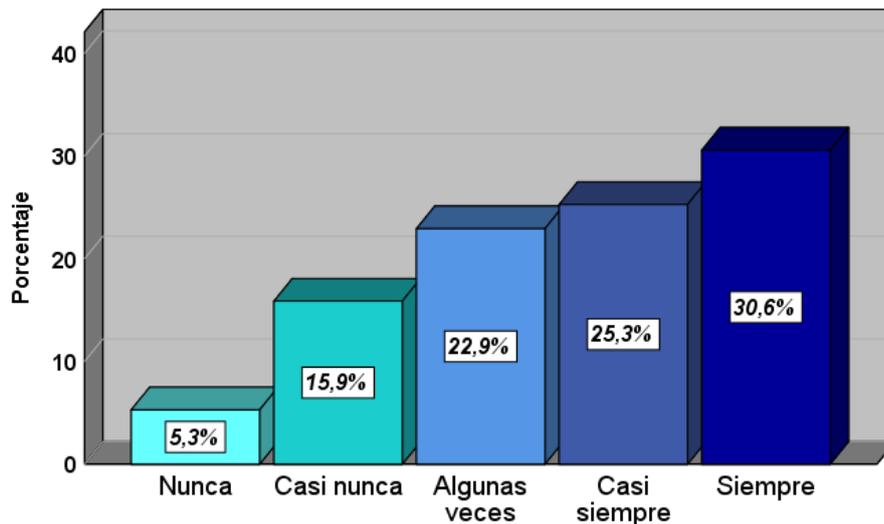
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 20 y figura 19, podemos mencionar que el 29,4% de los entrevistados, nos mencionan que siempre es alta la frecuencia de actualización del plan de inventario, el 22,4% reflexionan que casi siempre, el 20% opinan que algunas veces, un 16,5% nos indican que nunca, mientras que el 11,8% piensan que casi nunca.

Tabla 21 ¿Consideras que en tu centro laboral existe rotación de inventario?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	5,3
Casi nunca	27	15,9
Algunas veces	39	22,9
Casi siempre	43	25,3
Siempre	52	30,6
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 20 ¿Consideras que en tu centro laboral existe rotación de inventario?



Interpretación:

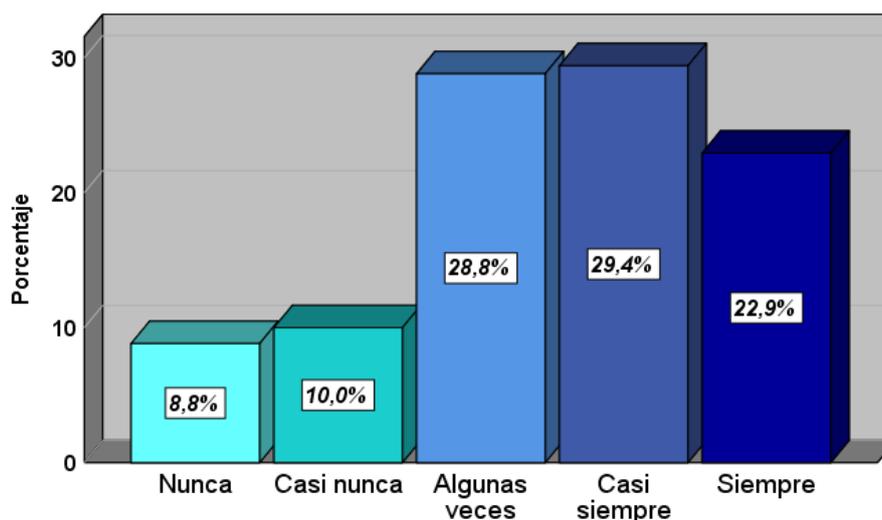
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 21 y figura 20, podemos mencionar que el 30,6% de los entrevistados, nos mencionan que siempre en su centro laboral existe rotación de inventario, el 25,3% reflexionan que casi siempre, el 22,9% opinan que algunas veces, un 15,9% nos indican que casi nunca, mientras que el 5,3% piensan que nunca.

Tabla 22 ¿Dentro de tu centro laboral cuentas con los equipos necesarios para realizar tu labor?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	8,8
Casi nunca	17	10,0
Algunas veces	49	28,8
Casi siempre	50	29,4
Siempre	39	22,9
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 21 ¿Dentro de tu centro laboral cuentas con los equipos necesarios para realizar tu labor?



Interpretación:

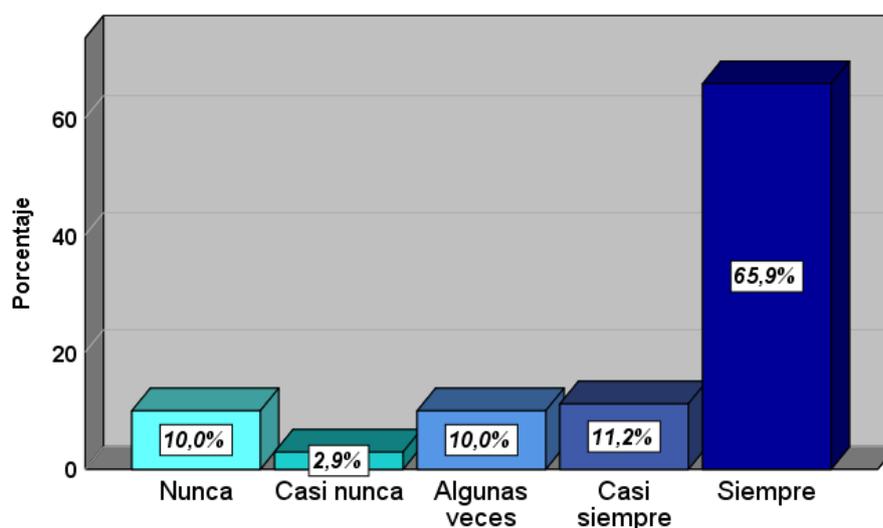
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 22 y figura 21, podemos mencionar que el 29,4% de los entrevistados, nos mencionan que casi siempre dentro de su centro laboral cuenta con los equipos necesarios para realizar su labor, el 28,8% reflexionan que algunas veces, el 22,9% opinan que siempre, un 10% nos indican que casi nunca, mientras que el 8,8% piensan que nunca.

Tabla 23 ¿En tu labor el tiempo promedio para reponerte materiales e insumos es alto?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	10,0
Casi nunca	5	2,9
Algunas veces	17	10,0
Casi siempre	19	11,2
Siempre	112	65,9
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 22 ¿En tu labor el tiempo promedio para reponerte materiales e insumos es alto?



Interpretación:

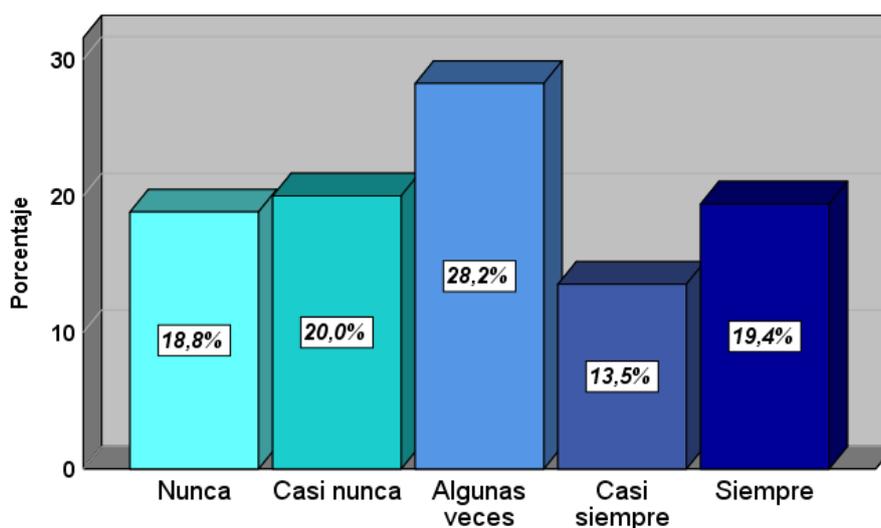
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 23 y figura 22, podemos mencionar que el 65,9% de los entrevistados, nos mencionan que siempre en su labor el tiempo promedio para reponerte materiales e insumos es alto, el 11,2% reflexionan que casi siempre, el 10% opinan que algunas veces, igual un 10% nos indican que nunca, mientras que el 2,9% piensan que casi nunca.

Tabla 24 ¿Consideras que existe efectividad al momento de medir la perdida de inventario?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	18,8
Casi nunca	34	20,0
Algunas veces	48	28,2
Casi siempre	23	13,5
Siempre	33	19,4
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 23 ¿Consideras que existe efectividad al momento de medir la perdida de inventario?



Interpretación:

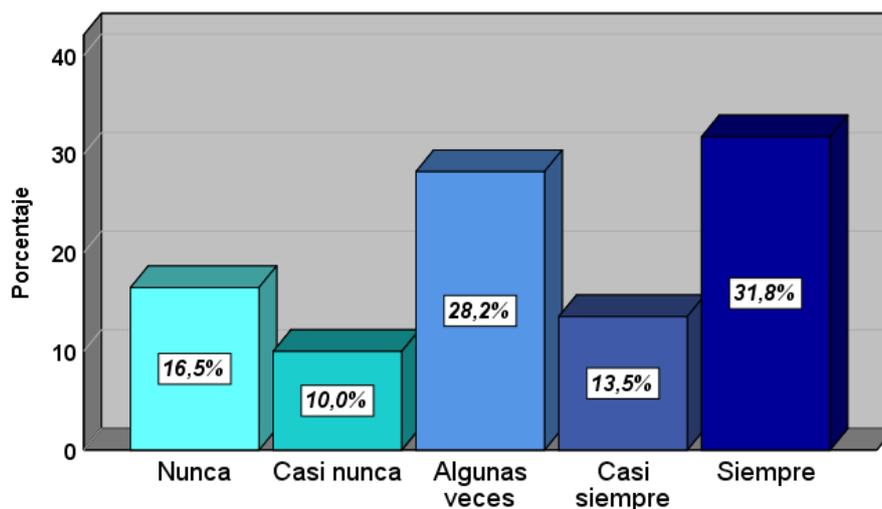
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 24 y figura 23, podemos mencionar que el 28,2% de los entrevistados, nos mencionan que algunas veces existe efectividad al momento de medir la perdida de inventario, el 20% reflexionan que casi nunca, el 19,4% opinan que siempre, un 18,8% nos indican que nunca, mientras que el 13,5% piensan que casi siempre.

Tabla 25 ¿Consideras que existe eficiencia en el uso del espacio donde se tienen los materiales e insumos que se utilizan en tu empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	16,5
Casi nunca	17	10,0
Algunas veces	48	28,2
Casi siempre	23	13,5
Siempre	54	31,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 24 ¿Consideras que existe eficiencia en el uso del espacio donde se tienen los materiales e insumos que se utilizan en tu empresa?



Interpretación:

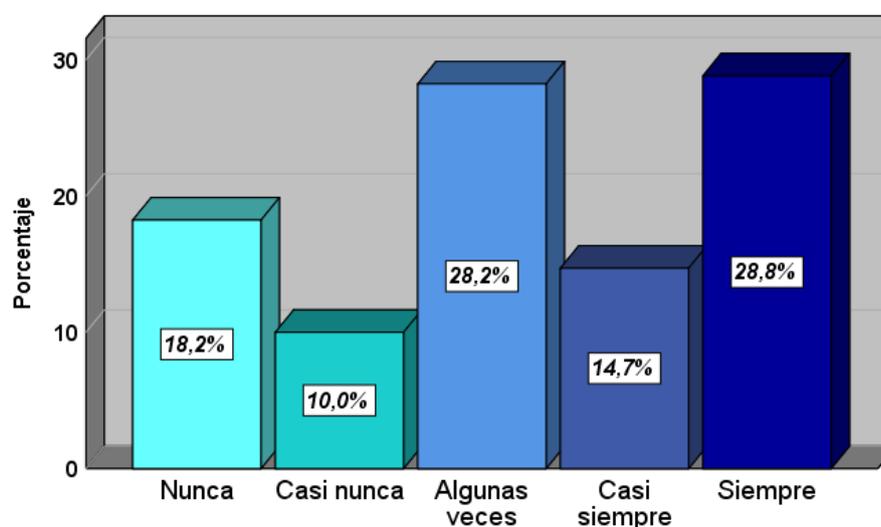
De los datos que se pueden visualizar en la tabla 25 y figura 24, podemos mencionar que el 31,8% de los entrevistados, nos mencionan que siempre existe eficiencia en el uso del espacio donde se tienen los materiales e insumos que se utilizan en su empresa, el 28,2% indican que algunas veces, el 16,5% opinan que nunca, un 13,5% nos indican que casi siempre, mientras que el 10% piensan que casi nunca.

Tabla 26 ¿Consideras que se cumple con las políticas de inventario en tu empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	18,2
Casi nunca	17	10,0
Algunas veces	48	28,2
Casi siempre	25	14,7
Siempre	49	28,8
Total	170	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V. 28

Figura 25 ¿Consideras que se cumple con las políticas de inventario en tu empresa?



Interpretación:

De los datos que se pueden visualizar en la tabla 26 y figura 25, podemos mencionar que el 28,8% de los entrevistados, nos mencionan que siempre se cumple con las políticas de inventario en su empresa, el 28,2% reflexionan que algunas veces, el 18,2% opinan que nunca, un 14,7% nos indican que casi siempre, mientras que el 10% piensan que casi nunca.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para poder realizar las respectivas pruebas de hipótesis (tanto general y específicas), se asumirán los siguientes parámetros:

a) Coeficiente de Correlación:

Se empleará la Correlación de Rho de Spearman.

b) Nivel de Significancia:

Instauramos el nivel de significancia, el mismo que es igual a 0,5 (5%).

c) Regla de decisión:

Se tendrá en consideración

- I. Si el Valor de $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- II. Si el Valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, se admite la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 27 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri et al. (2014)

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

Enunciamos Nuestras Hipótesis:

a) Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

b) Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

Tabla 28 Nivel de correlación entre rotación de personal y gestión de inventarios

		Rotación de personal	Gestión de inventarios
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,833**
		Sig. (bilateral)	,000
	Gestión de inventarios	N	170
		Coefficiente de correlación	,833**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	170

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

De los resultados que se representan en la tabla 26, el valor calculado del coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.833 lo cual indica una correlación positiva alta entre nuestras variables estudiadas rotación de personal y gestión de inventarios. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p < 0.005$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_a).

4.3.2. Prueba de Hipótesis Especificas

Prueba de hipótesis especifica 1.

Enunciamos Nuestras Hipótesis:

a) Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de influencia de la rotación involuntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

b) Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de influencia de la rotación involuntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

Tabla 29 Nivel de correlación entre rotación involuntaria y gestión de inventarios

		Rotación involuntaria	Gestión de inventarios	
Rho de Spearman	Rotación involuntaria	Coefficiente de correlación	,756**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	Gestión de inventarios	N	170	
		Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

De los resultados que figuran en la tabla 27, el valor calculado del coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.756 lo cual indica una correlación positiva alta entre nuestra dimensión rotación involuntaria y la variable gestión de inventarios. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p < 0.005$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_a).

Prueba de hipótesis específica 2.

Enunciamos Nuestras Hipótesis:

a) Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de influencia de la rotación voluntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

b) Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de influencia de la rotación voluntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

Tabla 30 Nivel de correlación entre rotación involuntaria y gestión de inventarios

		Rotación voluntaria	Gestión de inventarios
Rho de Spearman	Rotación voluntaria	Coefficiente de correlación	,799**
		Sig. (bilateral)	,000
	Gestión de inventarios	N	170
		Coefficiente de correlación	,799**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	170

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

De los resultados que figuran en la tabla 28, el valor calculado del coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.799 lo cual indica una correlación positiva alta entre nuestra dimensión rotación involuntaria y la variable gestión de inventarios. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p < 0.005$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_a).

Prueba de hipótesis específica 3.

Enunciamos Nuestras Hipótesis:

a) Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

b) Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

Tabla 31 Nivel de correlación entre rotación deseable y gestión de inventarios

		Rotación deseable	Gestión de inventarios
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

De los resultados que figuran en la tabla 29, el valor calculado del coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.759 lo cual indica una correlación positiva alta entre nuestra dimensión rotación deseable y la variable gestión de inventarios. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p < 0.005$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_a).

Prueba de hipótesis específica 4.

Enunciamos Nuestras Hipótesis:

a) Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de influencia de la rotación indeseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

b) Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de influencia de la rotación indeseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.

Tabla 32 Nivel de correlación entre rotación involuntaria y gestión de inventarios

		Rotación indeseable	Gestión de inventarios
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,808**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
	Coefficiente de correlación	,808**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

De los resultados que figuran en la tabla 30, el valor calculado del coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.808 lo cual indica una correlación positiva alta entre nuestra dimensión rotación indeseable y la variable gestión de inventarios. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p < 0.005$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_a).

4.4. Discusión de resultados

En relación al objetivo principal de nuestra investigación que fue “determinar el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir durante el año 2023”. Nuestros resultados revelaron una magnitud significativa, representada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.833, lo que nos indica que existe una fuerte relación positiva entre la rotación de personal y la gestión de inventarios en este contexto específico.

La misma que nos manifiesta que una mejor rotación del personal, conseguirá que existe una eficiente gestión de inventarios, nuestros resultados guardan relación con los de Palao (2022) quien en su conclusión principal nos menciona que:

De acuerdo a nuestra hipótesis principal de nuestro estudio y a los resultados obtenidos, podemos manifestar que el 25% de las personas encuestadas consideran que la rotación de personal y la gestión logística son eficientes, mientras que un 66.7% los considera moderado para ambos casos, los resultados obtenidos según el coeficiente del Rho de Spearman establecen que el P valor debe ser menor a 0.05, para aceptar nuestra hipótesis planteada es de 0.001 ($\rho = 0.001$; $p < 0.05$). De esta manera se afirma nuestra hipótesis determinando que existe una relación significativa entre la rotación de personal y la gestión logística de la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2021. (p. 34)

Al desglosar nuestros objetivos específicos, podemos observar cómo diferentes tipos de rotación de personal influyen en la gestión de inventarios de manera única.

En relación a nuestro Objetivo Específico 1: referente a la Rotación Involuntaria. El análisis de este objetivo específico arrojó una clasificación positiva de 0.756 entre la rotación involuntaria y la gestión de inventarios. Esto

sugiere que la rotación de personal que ocurre debido a factores fuera del control de la empresa, como despidos o terminación de contratos, tiene un impacto significativo en la gestión de inventarios.

Relativo al Objetivo Específico 2: que se refiere a la dimensión Rotación Voluntaria. La evaluación obtenida para este objetivo específico fue de 0.799, indicando una relación positiva entre la rotación voluntaria y la gestión de inventarios. Esto sugiere que cuando los empleados deciden abandonar la empresa por su propia voluntad, también puede afectar la eficacia de la gestión de inventarios.

Concerniente al Objetivo Específico 3: en relación a la dimensión Rotación Deseable. La clasificación encontrada para este objetivo específico fue de 0.759, lo que sugiere que la rotación deseable, que implica la salida de empleados que no contribuye de manera significativa al éxito de la empresa, también tiene un impacto en la gestión de inventarios. Aunque esta rotación puede ser vista como beneficiosa a largo plazo, nuestro análisis muestra que aún puede afectar la gestión de inventarios en el corto plazo.

En relación a nuestro Objetivo Específico 4: que se refiere a la dimensión Rotación Indeseable. La calificación obtenida para este objetivo específico fue de 0.808, lo que indica una relación positiva significativa entre la rotación indeseable y la gestión de inventarios. Esto sugiere que la rotación de personal que resulta de condiciones laborales insatisfactorias o problemas internos dentro de la empresa puede tener un impacto adverso en la gestión de inventarios.

Nuestros resultados subrayan la importancia de considerar los diferentes tipos de rotación de personal y su impacto único en la gestión de inventarios. Además, propone que la gestión efectiva de la rotación de personal puede ser un factor clave para mejorar la eficiencia y la efectividad de la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir.

CONCLUSIONES

1. La evaluación significativa mediante la correlación de rho de Spearman, los resultados de 0.833 entre la rotación de personal y la gestión de inventarios, confirma la existencia de una relación fuerte y positiva entre estos dos elementos en el contexto específico de la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir. Este hallazgo destaca la importancia de considerar la rotación de personal como un factor crítico que puede afectar directamente la eficiencia y la efectividad de la gestión de inventarios en la empresa.
2. Los resultados, mencionan que la calificación es positiva de 0.756 entre la rotación involuntaria y la gestión de inventarios, la misma que destaca la influencia significativa que tienen los despidos y terminaciones de contrato en la eficacia de la gestión de inventarios. Es evidente que la rotación involuntaria puede generar interrupciones en los procesos operativos y dificultades para mantener niveles óptimos de inventario.
3. Los datos obtenidos nos mencionan una calificación positiva de 0,799 entre la rotación voluntaria y la gestión de inventarios, lo cual resalta la importancia de abordar las causas profundas de la insatisfacción laboral y la falta de compromiso de los empleados. Lo que nos permite afirmar que la decisión de los empleados de abandonar la empresa por su propia voluntad puede tener un impacto significativo en la estabilidad y eficiencia de la gestión de inventarios.
4. La correlación arroja un resultado de 0.759 entre la rotación deseable y la gestión de inventarios, lo que nos indica que, aunque la rotación de personal puede ser beneficiosa a largo plazo, aún puede tener un impacto en la eficacia de la gestión de inventarios en el corto plazo. Es decir, la salida de empleados que no contribuye significativamente al éxito de la empresa puede mejorar la moral y la productividad general, pero también puede generar incertidumbre y desafíos en la gestión de inventarios.

5. Los resultados mencionan que existe una correlación positiva de 0.808 entre la rotación indeseable y la gestión de inventarios, lo que resalta la existencia de desafíos asociados con las condiciones laborales insatisfactorias y los problemas internos dentro de la empresa. Esto nos propone que la alta rotación causada por problemas internos puede generar inestabilidad y disrupción en la gestión de inventarios, lo que afecta negativamente la eficiencia operativa.

RECOMENDACIONES

A los directivos y encargados de la gestión de personal e inventarios de la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023”, se les recomienda:

1. Implementar estrategias para gestionar de manera efectiva la rotación de personal, incluyendo medidas para reducir la rotación involuntaria y mejorar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Así como establecer sistemas de seguimiento y monitoreo continuo para evaluar el impacto de la rotación de personal en la gestión de inventarios y realizar ajustes según sea necesario para optimizar los procesos operativos.
2. Implementar medidas para reducir la rotación involuntaria, como mejorar las condiciones laborales y ofrecer programas de desarrollo profesional. Del mismo modo instaurar procesos claros y transparentes para la gestión de desempeño y resolver conflictos laborales de manera efectiva para reducir los despidos involuntarios.
3. Realizar encuestas de satisfacción laboral periódicas para identificar áreas de mejora y abordar las preocupaciones de los empleados y evitar rotaciones involuntarias, con la finalidad de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y programas de retención de talento para fomentar la lealtad y el compromiso de los empleados.
4. Implementar estrategias para identificar la rotación deseable, con la finalidad de retener a los empleados más valiosos y comprometidos, poder realizar análisis de costos-beneficios para evaluar el impacto de la rotación deseable en la gestión de inventarios y desarrollar planes de contingencia para mitigar cualquier impacto negativo.
5. Realizar análisis exhaustivos de clima laboral para identificar áreas de insatisfacción y tomar medidas correctivas proactivas. Para poder mejorar la rotación indeseable, así como la comunicación interna y la transparencia para

abordar los problemas internos y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, D. G. (2020). *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?* Madrid: plaza y Valdés Editores.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: S.E.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración. Séptima edición*. México : McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones 9a Ed*. México: McGraw-Hill.
- del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. México: Pearson Educación.
- Domínguez Olaya, M. K. (2016). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S. [*Tesis de Maestría*]. Universidad de Medellín. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11407/2263>
- Flores, R., Abreu, J. L., & Badii , M. H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas . *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-99. [https://doi.org/http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](https://doi.org/http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- González, A. (2020). Un modelo de gestión de inventarios basado en estrategia competitiva. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 28(1), 133-142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100133>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación 6a ed*. México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Llaque Reque, A. R. (2021). Gestión de inventarios y su efecto en la productividad en los almacenes de la empresa Polybags Perú SRL 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4271>
- Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Eléctrica de Distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2010). *Metodología de las Ciencias Sociales 1º Edición*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Morales Piñero, J. C. (2020). *Gestión de inventarios: principales modelos aplicados a casos prácticos*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Palao Alarcon, E. C. (2022). Rotación de personal y la gestión logística de la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83345>
- Quispe Cayo, V., & Villena Guzmán, H. J. (2021). Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina de Cusco - 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86612>
- Rafaile Castillo, A. M., & Olivares Romero, E. L. (2019). Causas De La Rotación De Personal Operativo De Una Empresa Contratista En La Unidad Minera San Cristóbal, Yauli-Junín-2017. [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/518>
- Universidad Militar Nueva Granada. (2021). *Gestión de inventarios*. Universidad Militar Nueva Granada.

Zacarias Andres, D. P. (2020). Implementación de un sistema de información de almacén para el control de inventario de Transportes Atlantic International Business S.A.C. [*Tesis de Pregrado*]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2006>

Zapata Cortes, J. A. (2014). *Fundamentos de la gestión de inventarios*. Medellín: Centro Editorial Esumer.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de investigación



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



CUESTIONARIO ROTACIÓN DE PERSONAL

Estimado Sr.(a) solicito su participación en la presente investigación cuyo título es: "Influencia de la Rotación de Personal en la Gestión de Inventarios en la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023"

Los resultados servirán estrictamente con fines de investigación, por lo tanto, será anónimo y se solicita veracidad de sus respuestas.

Marcar en la casilla correspondiente, de acuerdo a su criterio personal, la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL						
DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN INVOLUNTARIA		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que es alta la tasa de despidos en tu empresa?					
2	¿En tu empresa se espera que se terminen los contratos para negociar su renovación?					
3	¿Consideras que en un despido laboral los motivos son justificados?					
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN VOLUNTARIA						
4	¿Consideras que es alta la tasa de renunciaciones en tu empresa?					
5	¿Consideras que en tu empresa se realizan encuestas de satisfacción laboral?					
6	¿Dejarías tu empresa al tener ofertas de empleo externas?					
DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN DESEABLE		1	2	3	4	5
7	¿Consideras que en tu empresa existen promociones internas de trabajo?					
8	¿Existen programas de desarrollo personal o profesional en tu empresa?					
9	¿Consideras que en tu empresa existe una rotación interna de personal positiva?					
DIMENSIÓN 4: ROTACIÓN INDESEABLE		1	2	3	4	5
10	¿Consideras que existe una alta tasa de pérdida de talentos o expertos?					
11	¿Consideras que es alto el índice de desvinculación de especialistas?					
12	¿Consideras que tu empresa tiene costos de remplazo de personal que deja su labor?					

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

CUESTIONARIO GESTIÓN DE INVENTARIOS

Estimado Sr.(a) solicito su participación en la presente investigación: "Influencia de la Rotación de Personal en la Gestión de Inventarios en la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023" los resultados servirán estrictamente con fines de investigación, por lo tanto, será anónimo y se solicita veracidad de sus respuestas.

La respuesta a marcar es:

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

VARIABLE 2: GESTIÓN DE INVENTARIOS						
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que en tu empresa existe cobertura de inventario?					
2	¿Consideras que existe precisión de pronósticos para reponer los inventarios?					
3	¿Consideras que es alta la frecuencia de actualización del plan de inventario?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
4	¿Consideras que en tu centro laboral existe rotación de inventario?					
5	¿Dentro de tu centro laboral cuentas con los equipos necesarios para realizar tu labor?					
6	¿En tu labor el tiempo promedio para reponerte materiales e insumos es alto?					
DIMENSIÓN 3: CONTROL						
7	¿Consideras que existe efectividad al momento de medir la perdida de inventario?					
8	¿Consideras que existe eficiencia en el uso del espacio donde se tienen los materiales e insumos que se utilizan en tu empresa?					
9	¿Consideras que se cumple con las políticas de inventario en tu empresa?					

Muchas gracias por su valiosa colaboración

Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

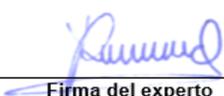
Apellidos y Nombres del Informante : Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO
Cargo o Institución donde labora : Docente Universitario Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Bach. Jorghino Jhonny BASILIO ALVITES y Bach. Denis Franklin ZEVALLOS AMARO
Título: "Influencia de la Rotación de Personal en la Gestión de Inventarios en la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023."

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>Diciembre</u> del 2024	75269597		976496733
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N.º

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : Mg. Edwin A. CALDERON CARHUAS
 Cargo o Institución donde labora : Administrador de la Dirección Regional de Educación
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Jorghino Jhonny BASILIO ALVITES y Bach. Denis Franklin ZEVALLOS AMARO
 Título: "Influencia de la Rotación de Personal en la Gestión de Inventarios en la Empresa Operaciones SEPROCAL Unidad Minera El Porvenir, 2023."

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		
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X			
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X			
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X			
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X			
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X			
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																			X			
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X			
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X			
30. 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>Diciembre</u> del 2024	04085334		981790006
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N.º

Anexo 03: Procedimiento de validación y confiabilidad

Tabla 2

Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable Rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Tabla 3

Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Gestión de inventarios

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	29

Fuente: Procesado con el SPSS V. 28

Anexo 03: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la rotación de personal influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?	Determinar el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la rotación de personal en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Rotación de Personal <u>DIMENSIONES</u> Rotación involuntaria, Rotación voluntaria, Rotación deseable, Rotación indeseable VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión de Inventarios <u>DIMENSIONES</u> Planificación Organización Control	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN método hipotético y deductivo.
¿De qué manera la rotación involuntaria influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?	Determinar el nivel de influencia de la rotación involuntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la rotación involuntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.		Población 301 trabajadores MUESTRA 170 personas TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario.
¿De qué manera la rotación voluntaria influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?	Establecer el nivel de influencia de la rotación voluntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la rotación voluntaria en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.		
¿De qué manera la rotación deseable influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?	Comprobar el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.		
¿De qué manera la rotación indeseable influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?	Demostrar el nivel de influencia de la rotación indeseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la rotación indeseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.		
¿De qué manera la rotación deseable influye en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023?	Comprobar el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la rotación deseable en la gestión de inventarios en la Empresa Operaciones Seprocal Unidad Minera El Porvenir, 2023.		