

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



T E S I S

**La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los
trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad
Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Bach. Cesia Abigail GUZMAN OSCATEGUI

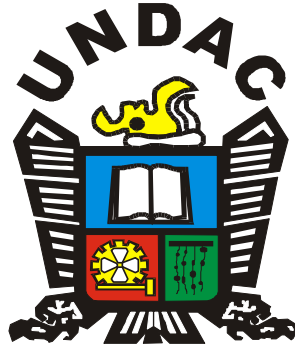
Bach. Yulissa Lourdes QUINTO GOÑI

Asesor:

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

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

**La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los
trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad
Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Yasari Saime RIVAS CORNELIO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 056-2025-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:

Cesia Abigail GUZMAN OSCATEGUI - Yulissa Lourdes QUINTO GOÑI

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A - 2024

Asesor:

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Índice de Similitud: **8%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 15 de Diciembre de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
20154005046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.12.2025 23:05:27 -05:00

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

DEDICATORIA

La investigación está dedicado a mis padres, por su amor incondicional y por enseñarnos el valor del esfuerzo, y a mis hermanos, por su apoyo constante, comprensión y aliento a lo largo de este camino académico

Cesia Abigail

Es gratificante expresar mi eterna gratitud a mis señores padres y familiares por su apoyo incondicional cuyo fruto se ve reflejado en mi formación profesional.

Yulissa Lourdes

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a Dios por ser parte de nuestra existencia y a nuestros padres por sus palabras de aliento en todo momento.

A quienes nos acompañaron con palabras de aliento, a quienes nos apoyaron con gestos de cariño y a quienes, con su ejemplo, nos enseñaron a no rendirnos.

Agradecemos también este trabajo a todas aquellas personas que han sido parte de nuestra historia y de nuestro crecimiento personal y profesional.

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a nuestro asesor el Dr. Alfredo PAITA PANEZ, por su guía y valiosas orientaciones durante el desarrollo de este proyecto. Su experiencia y compromiso fueron fundamentales para alcanzar los objetivos planteados y culminar con éxito este trabajo de investigación.

Expresamos nuestro agradecimiento a los líderes de la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. y a sus colaboradores, que nos permitió obtener la información de primera mano.

De manera especial nuestro agradecimiento a los docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración, por compartir sus conocimientos y orientaciones a lo largo de nuestra formación profesional.

Cesia Abigail - Yulissa Lourdes

RESUMEN

Nuestra investigación presenta como título “La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A - 2024”. Como objetivo de la investigación propusimos determinar la relación que existe entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. En la parte metodológica la investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, el nivel correlacional y descriptivo, consideramos un diseño no experimental, la población estuvo compuesta por los trabajadores, obteniéndose una muestra de 205.

Obtuvimos como resultado un coeficiente de correlación de 0,863, evidenciando una asociación muy alta entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral, a ello se añade un valor de significancia menor a 0.05 confirmando la aceptación de la hipótesis alterna. Podemos concluir que existe una relación positiva y altamente significativa entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. Permittiéndonos remarcar que una adecuada gestión de la rotación de personal, esto es garantizando la permanencia de los trabajadores experimentados, reduciendo los costos de reemplazo, se contribuirá en el incremento de la productividad laboral.

Palabras clave: rotación de personal, compensación, motivación, satisfacción laboral, desarrollo de personal, condiciones laborales y productividad laboral.

ABSTRACT

Our research is titled "Staff turnover and the level of labor productivity of workers at the contractor company IESA S.A. in the Andaychagua Volcán Mining Unit Compañía Minera S.A.A. - 2024." The objective of the research was to determine the relationship between staff turnover and the level of labor productivity of workers at the contractor company IESA S.A. in the Andaychagua Volcán Mining Unit Compañía Minera S.A.A. - 2024. In the methodological part, the research was basic, with a quantitative approach, correlational and descriptive levels, we considered a non-experimental design, the population consisted of workers, obtaining a sample of 205.

As a result, we obtained a correlation coefficient of 0.863, evidencing a very high association between staff turnover and the level of labor productivity. In addition, a significance value of less than 0.05 confirmed the acceptance of the alternative hypothesis. We can conclude that there is a positive and highly significant relationship between staff turnover and worker production efficiency at the contractor company IESA S.A. at the Andaychagua Volcán Mining Unit Compañía Minera S.A.A. – 2024. This allows us to emphasize that proper management of staff turnover—that is, ensuring the retention of experienced workers and reducing replacement costs—will contribute to increased labor productivity.

Keywords: staff turnover, compensation, motivation, job satisfaction, staff development, working conditions, and labor productivity.

INTRODUCCIÓN

La rotación de personal esta representada por el retiro voluntario e involuntario de trabajadores en una empresa, afectando en gran medida la productividad laboral. Las causas están representadas por factores personales como mejores compensaciones o por factores producidos en la empresa destacándose el termino de contrato, el término del proyecto, entre otros. Explicando, entre otras causas de rotación de personal, se destaca la falta de desarrollo profesional, la sobre carga de trabajo, una débil comunicación, bajos salarios y una deficiente gestión de personas acompañado de ausencia de políticas de rotación.

En tanto la productividad laboral esta combinada por la eficiencia, eficacia y la calidad de trabajo. Lo que produce una relación entre la producción obtenida y los recursos empleados.

Para una mejor comprensión la investigación presenta cuatro apartados divididos en capítulos, a continuación, resaltamos cada uno de ellos:

El problema de investigación, abarca el capítulo 1. Se identifica y determina el problema, delimitamos el problema de estudio, se plantea el problema y los objetivos de la investigación, así mismo presentamos la justificación y limitaciones de la investigación.

El marco teórico, comprende el capítulo 2. Se efectuó una búsqueda de los antecedentes de la investigación. Desarrollamos las bases teóricas científicas de las variables rotación de personal y productividad laboral, apoyados en la teoría de diversos autores definimos los términos básicos, se planea las respuestas a las preguntas mediante la formulación de las hipótesis. Identificamos las variables de la investigación, también operativizamos las variables e indicadores, teniendo en cuenta las dimensiones de la investigación.

La metodología y técnicas de la investigación, se presenta en el capítulo 3. Identificamos el tipo, nivel, método y diseño de la investigación. Identificamos la población y se estableció la muestra. Se plantea las técnicas e instrumento de recolección de datos. A continuación, seleccionamos la validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. Seguidamente señalamos los mecanismos para procesar los datos de acuerdo

a la muestra, se establece el tratamiento estadístico, terminado este apartado con la orientación ética.

Los resultados y la discusión, se presenta en el capítulo IV. Se aborda la descripción del trabajo de campo. Presentamos los resultados descriptivos en tablas y gráficos, se realiza un abordaje de la prueba de hipótesis, terminando con la discusión de resultados apoyados en los resultados y los antecedentes.

Para terminar, presentamos las conclusiones y recomendaciones de la investigación, la referencia bibliográfica, como también los anexos.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
------	-------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas – científicas	9
2.2.1.	Rotación de personal	9
2.2.2.	Nivel de productividad laboral	14
2.3.	Definición de términos básicos	16
2.4.	Formulación de hipótesis	17
2.4.1.	Hipótesis general	17
2.4.2.	Hipótesis específicas	18
2.5.	Identificación de variables.....	18
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	19

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	20
3.2.	Nivel de investigación	20
3.3.	Métodos de investigación	20
3.4.	Diseño de investigación.....	21
3.5.	Población y muestra	21
3.5.1.	Población de la investigación	21
3.5.2.	Muestra de la investigación.....	21
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	22
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	22
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.9.	Tratamiento estadístico	24
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	25
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	25
4.2.1.	Variable rotación de personal.....	25
4.2.2.	Variable nivel de productividad laboral.....	32
4.3.	Prueba de hipótesis.....	37
4.4.	Discusión de resultados.....	43

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Rotación de personal en los meses de enero a abril del año 2024.....	2
Tabla 2. Motivo de cese en la empresa contratista IESA S.A.	3
Tabla 3. Dimensión compensación	26
Tabla 4. Dimensión motivación	27
Tabla 5. Satisfacción laboral	28
Tabla 6. Desarrollo personal	29
Tabla 7. Condiciones laborales	30
Tabla 8. Rotación de personal.....	31
Tabla 9. Eficiencia en la producción.....	32
Tabla 10. Eficacia en la producción.....	34
Tabla 11. Calidad de trabajo	35
Tabla 12. Productividad laboral.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Dimensión compensación	26
Gráfico 2. Dimensión motivación	27
Gráfico 3. Satisfacción laboral	28
Gráfico 4. Desarrollo personal	29
Gráfico 5. Condiciones laborales	30
Gráfico 6. Rotación de personal.....	32
Gráfico 7. Eficiencia en la producción.....	33
Gráfico 8. Eficacia en la producción.....	34
Gráfico 9. Calidad de trabajo	35
Gráfico 10. Productividad laboral.....	36

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La rotación de personal es el proceso de renovación de personal en la cual se describe el movimiento de entradas y salidas de trabajadores a una empresa, estas pueden ser de manera voluntaria como involuntaria. Se debe tener en consideración que una alta rotación afecta de manera negativa la productividad, como también incrementan los costos de selección de personal.

Lipa (2020), en su investigación factores de rotación de personal en Latinoamérica encontró que las prestaciones salariales, la baja motivación, la selección incorrecta de personal, la falta de apoyo organizacional, condiciones laborales que afectan el bienestar y la falta de capacitación del personal originan la rotación de personal en Latinoamérica. Generando altos costos en la selección de nuevo personal y una disminución en la productividad debido a la escasa capacitación del personal nuevo.

En Colombia Hernández & Durán-Rojas (2022), identificaron que los factores que influyeron en la rotación del personal en la empresa de alimentos, fueron el tipo de cargo, la naturaleza del vínculo laboral, nivel salarial, la carga de trabajo y las oportunidades de ascenso. Estos elementos afectaron de alguna forma el estado

emocional del personal desvinculado, impactando su satisfacción en el desempeño de sus funciones al interior de la empresa (p. 15).

En la gestión empresarial la productividad laboral es un factor importante que mide el crecimiento económico de una empresa como también el éxito o fracaso. La productividad laboral está comprendida por la cantidad de bienes y servicios producidas por un trabajador, esto indica que un mayor nivel de productividad indica un uso eficiente de los recursos.

La productividad laboral en América Latina de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2022), señala que los países de la región se distinguen por tener amplias disparidades de productividad entre los distintos sectores económicos. Esto refleja las ineficiencias en la distribución de los factores productivos, lo que disminuye la productividad laboral en conjunto (p. 32).

Según COMEXPERÚ. (2023), la productividad laboral no recupera sus niveles prepandemia. Esto se debe a la menor inversión en capital físico y humano. En 2023, la productividad laboral se redujo a S/ 31,756 por trabajador, lo que limita considerablemente mejoras en las remuneraciones y la generación de empleo formal. Agrega, que el Perú se encuentra rezagado en productividad laboral respecto al nivel internacional, limitando el desarrollo del mercado laboral.

Tabla 1 Rotación de personal en los meses de enero a abril del año 2024

Mes	Personal activo	Personal cesado	%
Enero	437	16	4%
Febrero	427	26	6%
Marzo	431	13	3%
Abril	426	14	3%
Total		69	

Nota. Información obtenida de la planilla de IESA S. A.

En la tabla sobre rotación de personal comprendido en los meses de enero a abril del año 2024 se puede desprender que el mes de febrero se presentó una mayor cantidad de desvinculaciones.

Seguidamente presentamos el contexto de rotación de personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Tabla 2 *Motivo de cese en la empresa contratista IESA S.A.*

Motivo de cese	Cantidad	%
Periodo de prueba	02	2.90
Renuncia voluntaria	48	69.57
Termino de contrato	19	27.54
Total	69	100.00

Nota. Información obtenida de la planilla de IESA S. A

Conforme se aprecia en la tabla motivo de cese en la empresa contratista IESA S.A., la mayor cantidad de rotación de personal se produce por renuncia voluntaria.

Las principales razones de renunciaciones voluntarias en la empresa contratista IESA S.A. están relacionadas con la búsqueda de mejores salarios, seguidas por el deseo de crecimiento profesional, las condiciones laborales, problemas de salud, conflictos con compañeros de trabajo, la necesidad de estar cerca de la familia y la dificultad para adaptarse al entorno geográfico.

Bajo este contexto la rotación de personal incide directamente en la productividad laboral, afectando la motivación y el desempeño de los trabajadores de la estructura de la organización. Ahora bien, los salarios bajos generan insatisfacción en los trabajadores reduciendo la eficiencia, es decir el trabajador siente que su esfuerzo no está siendo recompensado adecuadamente afectando directamente la productividad de la empresa. Efectivamente todo trabajador tiene metas que lograr para ello buscan la superación personal en el contexto laboral, si no se consigue el desarrollo profesional entonces se presenta la frustración afectando directamente la productividad. Otro elemento a destacar son las condiciones laborales, esto debido a que un ambiente desagradable será causa de desmotivación generando una menor productividad en la empresa.

Bajo este panorama resulta importante estudiar La rotación de personal y el nivel de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

1.2. Delimitación de la investigación

Conforme a las variables de la investigación rotación de personal y nivel de productividad laboral, presentamos las delimitaciones siguientes:

a. Delimitación espacial

El estudio se efectuó en la región Junín, provincia de Yauli y distrito de Huay Huay.

b. Delimitación temporal

En cuanto al tiempo esta comprendió el primer semestre del año 2024.

c. Delimitación social

Para efectuar la investigación se contó con la participación de los trabajadores de la a empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a)** ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?
- b)** ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?
- c)** ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo

de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?

- d) ¿Cuál será el nivel de rotación de personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?
- e) ¿Cuál será el nivel de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.
- b) Establecer la relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.
- c) Conocer la relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.
- d) Conocer el nivel de rotación de personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.
- e) Identificar el nivel de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

1.5. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica.

La investigación aporta contenido relevante relacionadas a la variable rotación de personal, destacando los aportes de diversos autores, considerando que una alta rotación repercute en los costos sobre todo en la selección de personal, capacitación para el puesto de trabajo. En tanto referente a la productividad laboral, mencionamos que la adaptación al nuevo puesto de trabajo genera deficiencias en el desempeño como consecuencia disminuye los niveles de productividad.

b. Justificación social.

Las recomendaciones como el contenido de la investigación serán de utilidad para la empresa contratista IESA S.A.

1.6. Limitaciones de la investigación

Básicamente la persona es un ser eminentemente social, adaptarse a diversas culturas resulta crucial, sin embargo, las políticas, el ambiente laboral, los métodos de trabajo son aspectos a tener en cuenta en cada trabajador, la investigación se limita:

- A la empresa contratista IESA S.A.
- Al tiempo disponible que presentan los trabajadores para encuestar.
- Al estudio de rotación de personal y productividad laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Bravo et al., (2022) en su investigación establecieron como objetivo analizar el índice de rotación del personal y sus posibles causas. En cuanto a la metodología establecieron un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo y corresponde a un estudio transversal, el muestreo fue por conveniencia. Concluyeron que en el primer semestre del año 2022 los colaboradores que abandonaron la compañía fueron 135, la causa de rotación más frecuente fue la sobrecarga laboral generando disconformidad, en cuanto al índice de rotación fue de 21.19%. Las evidencias permiten mencionar que la empresa está perdiendo recursos en los procesos de reclutamiento y capacitación y además ha disminuido los niveles de productividad debido al constante cambio de personal.

Cosio (2021) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. La investigación es de tipo básica, con un nivel descriptivo, en cuanto al método fue hipotético deductivo, presentando un diseño transversal y abarca una muestra de 91 trabajadores de las subgerencias. Concluye que el grado de relación entre las variables rotación de personal y productividad laborales es moderada. Esto significa

que se debe mejorar la compensación y condiciones laborales, debido a que ambas tienen una percepción baja de parte de los trabajadores.

El propósito de Jesús (2021) fue determinar la influencia de la alta rotación de personal en la productividad de Minera Chalhuané S.A.C. En la parte metodológica considera un tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo, con un método inductivo y deductivo y una muestra de 105 colaboradores. Concluye que la rotación de personal influye negativamente en la productividad de la empresa debido a que en los últimos cinco años se tuvo 68,26 por ciento de cumplimiento de los trabajos planeados, además el promedio de antigüedad es de 1.2 años evidenciándose una alta rotación.

Zanelli (2021) presenta como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote, 2021. El tipo de investigación fue básica, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, en cuanto al diseño fue no experimental, para la muestra calculó mediante la fórmula estadística proporción poblacional y luego mediante la muestra ajustada obtuvo una muestra de 48 trabajadores utilizando el muestreo probabilístico. Arriba a la conclusión que existe una relación altamente significativa entre las variables rotación de personal y productividad de los trabajadores con un coeficiente de correlación de Pearson de $p = 0.619$. Esto nos indica que, a medida que aumenta la valoración de la rotación de personal, también se incrementa la valoración de la productividad, y de igual manera, cuando la valoración de la rotación de personal disminuye, la productividad de los empleados tiende a valorarse en menor medida.

Ferrer (2020), en su investigación presenta como objetivo general determinar si existe relación entre rotación de personal y el rendimiento laboral en los auxiliares de almacén de APM terminals, Lima 2020. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, en cuanto al diseño considera no experimental, la muestra fue de 48 colaboradores. Concluye que la rotación de personal está

estrechamente vinculada de manera directa y positiva con el rendimiento laboral y prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia menor al 5%. Los auxiliares de almacén en el área de almacén de APM Terminals muestran una inclinación a desarrollarse dentro de la empresa, ya que perciben la rotación como una oportunidad para mejorar su desempeño y acceder a cargos de mayor responsabilidad. La hipótesis general planteada fue confirmada, evidenciándose una alta correlación entre ambas variables.

Westfalia (2020) presento como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo de una empresa Retail en Lima 2019. En el marco metodológico la investigación es de tipo correlacional, con un diseño no experimental, el muestreo fue probabilístico con una muestra de 119 personas. Concluye que hay una relación significativa entre las variables rotación de personal y clima laboral con un nivel de significancia menor a 0.05. Esto confirma que, a medida que mejora el clima laboral, la rotación de personal entre los operarios disminuye. En otras palabras, cuando los empleados perciben oportunidades de desarrollo profesional y personal, una comunicación efectiva y buenas condiciones laborales, tienden a estar más comprometidos, lo que reduce los índices de rotación de personal.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Rotación de personal

En las palabras de Langle et al., (2021), la rotación de personal se refiere al retiro de un trabajador de una empresa, sea esta de manera voluntaria o involuntaria a cambio de una compensación económica que se encuentra regulada en la legislación laboral de cada país. El retiro de un trabajador genera pérdidas a la empresa, debido a que el proceso de reclutamiento y selección de personal ocasiona gastos.

Según Centeno y González (2020), la rotación se define “como el porcentaje de personas dentro de una empresa que abandonan sus puestos sobre el número de

personas que existen en la compañía, todo ello medido dentro de un período de tiempo determinado” (p. 137). Agregan que la rotación de personal se caracteriza por: el número de incorporaciones y desvinculaciones en la empresa; ocurre por una renuncia voluntaria o involuntaria; es resultado de la reorganización de una empresa (p. 137).

Para Jesús (2021), el desplazamiento de trabajadores es inevitable en toda organización, las causas pasan desde el lado personal o de la empresa. Que, si bien parece una desventaja, sin embargo, se puede emplear como un indicador de rentabilidad, productividad, crecimiento y autonomía de los trabajadores (p. 26).

Lipa (2020), define a la rotación de personal “por la salida de algunos empleados y el ingreso de otros para sustituirlos en el trabajo” (p. 8).

El ingreso y salida de personal presentan diversas motivaciones o están impulsadas por diversas razones, según Chiavenato (2011):

Las causas externas de rotación de personal se destacan los factores como las ofertas laborales de empresas del entorno, las condiciones económicas y otros aspectos similares. En cuanto, a las causas internas se encuentran la débil supervisión, las oportunidades de desarrollo profesional, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, los valores y las políticas salariales.

Existe diversas causas de rotación de personal, según Jesús (2021, p. 31) los motivos pueden ser internos, como externos, veamos seguidamente cada uno de ellos:

a. Causas internas. Son aspectos que se presentan por los estilos de liderazgo de las organizaciones.

- Políticas salariales.
- Criterios de bienestar social.
- La forma de supervisión a las tareas de los trabajadores.
- Política de ascenso y promoción.
- Relaciones interpersonales.

- Clima laboral.
- Criterios de evaluación de desempeño laboral.
- Seguridad y salud en el trabajo.

b. Causas externas. Vienen a ser las oportunidades que se presentan para todos los trabajadores, entre otras destacan.

- Razones personales.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Crecimiento profesional.
- Aumento de sueldo.
- Mejores beneficios.
- Reputación.

Una alta rotación de personal afecta los recursos de la empresa, generan un cambio en la productividad y la gestión de recursos humanos, de acuerdo a Robbins (2004), si la rotación de personal es constante:

En la organización se incrementan los costos relacionados al reclutamiento, selección, capacitación y se presentan problemas laborales como la desmotivación, el clima laboral afectando la imagen de la empresa. Es crucial disminuir la rotación de personal, sin embargo, es fundamental retener a los trabajadores de alto rendimiento.

Dimensión compensación

Conforme se afirma en LinkedIn (2023), la compensación “es un factor muy importante en la gestión de personas en cualquier empresa. Un modelo de compensación adecuadamente estructurado permite atraer, retener y motivar a los trabajadores, garantizando el éxito y crecimiento de la organización”.

La gestión de personal según Romero et al. (2020) presenta un conjunto de sistemas de “compensación que exigen redefinir el concepto de remuneración, asumiéndola como una inversión con el potencial para mejorar la eficiencia y la eficacia organizacional a partir de una estructura y una política salariales claramente

definidas” (p. 95). Los autores también añaden “estas nuevas tendencias parten de la necesidad de garantizar la atracción y retención del mejor talento humano disponible en el mercado laboral” (p. 95).

Dimensión motivación

La motivación para Bayser (2022), es un estado interno que impulsa una conducta, actuando como los motivos que originan comportamientos y que, a su vez, desencadenan acciones. Algunos autores la consideran como una fuerza que dirige el esfuerzo hacia un objetivo particular, empleando energía de manera orientada y con un propósito determinado (p. 2).

De acuerdo con Maslow (2008), la motivación es una fuerza interna del individuo que depende de la intensidad del deseo de satisfacer una necesidad. Su teoría propone que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía:

- a. **Primero las fisiológicas.** Como un salario adecuado y un ambiente físico favorable (como se citó en Bayser, 2022, p. 2).
- b. **Segundo de seguridad.** Estabilidad laboral y un entorno no agresivo (como se citó en Bayser, 2022, p. 2).
- c. **Tercero las sociales.** Relaciones con compañeros, jefe y grupo (como se citó en Bayser, 2022, p. 2).
- d. **Cuarto de ego.** Autoestima, reputación laboral, responsabilidad y progreso (citado en Bayser, 2022, p. 2).
- e. **Quinto de autorrealización.** Desarrollo de habilidades, satisfacción personal, creatividad y autoconfianza (como se citó en Bayser, 2022, p. 2).

Dimensión satisfacción laboral

Cequea et al. (2011), definen a satisfacción laboral como la “actitud del individuo ante la satisfacción de sus necesidades y expectativas, y su interacción con los factores motivacionales del ambiente laboral en que se desenvuelve” (p. 43).

La satisfacción según Robbins (2014), se define por un conjunto de actitudes que presenta una persona hacia su trabajo. Si estas actitudes son positivas, entonces

el trabajador se sentirá satisfecho con su trabajo; en tanto, si son negativas, se sentirá insatisfecho con su centro de trabajo. Entonces la satisfacción en el trabajo está vinculada a los ingresos que percibe de su empleador, de las oportunidades de ascenso, del ambiente de trabajo, como también del pago de los incentivos por su desempeño.

Tamayo (2016), afirma que la satisfacción es una variable clave en la intención de desvinculación, debido a que existe diversos aspectos laborales que deben ser considerados, destacándose las compensaciones económicas, los reglamentos y las políticas. Estos elementos alteran la integración del trabajador en el entorno de trabajo, así mismo la comunicación tanto formal como informal al interior de la empresa.

Dimensión desarrollo personal

En las palabras de Chiavetano (2011), los procesos de desarrollo de recursos humanos “incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal” (p. 316).

Conforme afirma Alles (2007), el desarrollo se refiere a las acciones orientadas a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función con el puesto de trabajo que la persona desempeña actualmente o que se espera que desempeñe en el futuro (p. 64).

Según Gómez y Mejía, (2001), el desarrollo de los recursos humanos consiste en un esfuerzo planificado y constante por parte de la gerencia para elevar las competencias de los empleados y mejorar el desempeño organizacional, utilizando para ello programas de formación y desarrollo (como se citó en Hernández & Pose, 2016).

Dimensión condiciones laborales

Para Piscoya & Cárdenas (2022), las condiciones laborales “se basan en una apreciación que manifiestan los trabajadores de alguna organización, respecto al nivel de satisfacción o insatisfacción en relación al entorno laboral” (p. 26).

Sobre condiciones laborales Torres (2019), establece que es el conjunto de bienes, insumos, maquinaria, servicios e infraestructura que la empresa facilita a los trabajadores para que realicen sus tareas de manera eficiente en su puesto de trabajo.

De acuerdo a la Ley Nro 29783 (2011), en las condiciones laborales se debe asegurar la protección y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, implementando medidas preventivas para minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales. Además, es necesario contar con un plan de emergencias en el lugar de trabajo. La empresa también tiene la responsabilidad de capacitar a los empleados en temas de seguridad y salud laboral, instruyéndolos en el uso adecuado de maquinaria y equipos, en las medidas preventivas para evitar lesiones y enfermedades y en los procedimientos a seguir en caso de accidentes o incidente.

2.2.2. Nivel de productividad laboral

Según Prokopenko (2015), la productividad laboral comprende el proceso de fabricación para elaborar un bien y los recursos empleados para obtenerla” (p. 67).

La evaluación de la productividad no debe limitarse a indicadores y medidas objetivas, sino también en las percepciones de las personas involucradas en el proceso. Estas técnicas son útiles para medir la productividad laboral, donde se considera la eficiencia y eficacia del trabajador en relación a su desempeño (Suarez, et al., 2017).

La productividad laboral de una persona para Chiavenato (2011) “depende de sus objetivos personales, de la relación que percibe de su rendimiento y el logro de los objetivos individuales, como también de la percepción de su capacidad para incidir en su propio nivel de productividad” (p. 47).

En la teoría de los recursos y capacidades de productividad laboral Barney et al., (2020), afirma que la productividad laboral se encuentra estrictamente ligado a la capacidad de las organizaciones para integrar sus recursos y gestionarlos eficientemente.

El enfoque de la tecnología y la automatización en la productividad según Brynjolfsson & McAfee (2022), busca la integración de la tecnología y la automatización de los procesos para lograr la eficiencia en actividades repetitivas, las empresas deben brindar formación continua para evitar la obsolescencia de algunas habilidades de los trabajadores.

Dimensión eficiencia en la producción

La eficiencia es la combinación de diversos factores productivos García et al., (2019) describe:

A través de la subdimensión de uso de los recursos, la cual se analiza mediante indicadores como el tiempo de entrega, la gestión de inventarios, el porcentaje de compras realizadas bajo convenios y alianzas, el costo de calidad, las horas hombre en el proceso y el tiempo como factor de optimización del proceso productivo.

En esencia, la eficiencia ayuda a mejorar las utilidades de la empresa. Según García et al., (2019) el termino de eficiencia:

Se emplea para asociar los esfuerzos con los resultados alcanzados. Cuando mejores sean los resultados, mayor será la eficiencia. Si se obtienen mejores resultados con menos recursos o esfuerzos, la eficiencia se incrementa. Los dos factores principales utilizados para medir la eficiencia en las organizaciones son el costo y el tiempo.

Dimensión eficacia en la producción

La eficacia según García et al., (2019), es la capacidad para lograr los objetivos mediante la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente (p. 16). Entonces la eficacia en la producción es la capacidad que tienen los trabajadores para

producir bienes y servicios con innovación, adaptándose a los cambios que se presentan en el entorno.

Dimensión calidad de trabajo

La teoría del equilibrio entre autonomía y control en el trabajo, formulada por Deci y Ryan (2020) en el marco de su teoría de la autodeterminación, sostiene que la calidad laboral está vinculada a un balance apropiado entre la autonomía que se otorga a los empleados y el control que la organización ejerce sobre sus tareas. Estudios recientes indican que, cuando los trabajadores tienen mayor control sobre sus actividades, horarios y métodos de trabajo, su satisfacción y productividad aumentan. No obstante, es esencial que esta autonomía vaya acompañada de una adecuada orientación y estructura para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Un trabajo de calidad son aquellas acciones que se ejecutan de manera adecuada y se logran los objetivos establecidos por la empresa. La calidad en el trabajo está asociada al uso eficiente de los recursos. Si bien es cierto un trabajador puede completar una tarea correctamente, si emplea demasiado tiempo en ello, esto podría afectar negativamente el rendimiento general de la empresa e incluso volverse perjudicial para la organización.

2.3. Definición de términos básicos

- **Calidad.** Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor (Real Academia Española, 2024).
- **Compensación.** Son las recompensas económicas y no económicas que se otorgan a los trabajadores por la labor realizada. Se emplea para motivar, atraer y retener a los trabajadores (Chiavetano, 2011).
- **Condiciones laborales.** Es el conjunto de factores, tales como la seguridad laboral, la jornada de trabajo, las condiciones contractuales, la remuneración, los beneficios y el entorno físico, que contribuyen al desarrollo de los empleados. Estos elementos promueven el bienestar de los trabajadores y facilitan el aumento

de la productividad (Chiavetano, 2011).

- **Desarrollo personal.**
- **Eficiencia.** Es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos (Chiavetano, 2011, p. 22).
- **Eficacia.** Es una medida normativa del logro de resultados (Chiavetano, 2011, p. 22).
- **Meta.** Permite medir el avance para lograr los objetivos organizacionales.
- **Motivación.** Es toda acción que impulsa a una persona a actuar de determinada manera dando origen a un comportamiento específico (Chiavetano, 2011, p. 41).
- **Problema.** Es la diferencia que se presenta entre el estado actual y el estado deseado.
- **Rotación de personal.** Se define como la rotación de personal entre una organización y su entorno; es decir, el movimiento de individuos que ingresan y salen de la organización se determina por el número de personas que se incorporan y abandonan la empresa (Chiavetano, 2011, p. 116).
- **Recursos.** Los recursos son bienes que son necesarios para alcanzar los objetivos deseados.
- **Satisfacción laboral.** Es un estado emocional que percibe el trabajador sobre las condiciones laborales, esta puede ser de agrado o desagrado.
- **Salario.** Es el núcleo de las interacciones de intercambio entre individuos y organizaciones. En las empresas, las personas aportan su tiempo y esfuerzo, y a cambio reciben una compensación económica. Este proceso refleja un intercambio de derechos y responsabilidades equivalentes entre el empleado y el empleador” (Chiavetano, 2011, p. 235).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera

Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.
- b) Existe relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.
- c) Existe relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

2.5. Identificación de variables

Para identificar las variables, tomamos en consideración el problema de investigación y con base en ello resaltamos las variables siguientes:

Variable 1

Rotación de personal

Variable 2

Nivel de productividad laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable 1: Rotación de personal

Dimensiones	Indicadores	Escala y valores	Ítems
Compensación	Sueldo, gratificación, bono económico, SCTR, crecimiento económico.		1,2,3,4,5
Motivación	Trato de jefe, relación con compañeros, reconocimiento de trabajo, incentivo mejora rendimiento, motivado en su puesto	Ordinal	6,7,8,9,10
Satisfacción laboral	Políticas de la empresa, seguro en su puesto, importante en su empresa, satisfecho en su puesto, beneficios laborales	1. Muy bajo 2. Bajo 3. Moderado	11,12,13, 14,15
Desarrollo personal	Oportunidad de ascender, capacitación como oportunidad, crecimiento laboral, plan de capacitación.	4. Alto 5. Muy alto	16, 17, 18, 19,20
Condiciones laborales	Discusiones entre compañeros, horario de trabajo, instalaciones, jornada de trabajo, seguridad, lugar de trabajo		21,22,23, 24,25,26

Variable 2: Nivel de productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala y valores	Ítems
Eficiencia en la producción	Uso adecuado de recursos, métodos de trabajo, entrena a los trabajadores, entrega de trabajo en plazos, facilita materiales, entrega de trabajos	Ordinal	1,2,3,4,5,6
Eficacia en la producción	Objetivos definidos, metas, maquinarias operativas, tarea alineada a objetivos, control de tareas, tareas sin supervisión, comprometido con la empresa	1. Muy bajo 2. Bajo 3. Moderado	7,8,9,10, 11,12,13
Calidad de trabajo	Presenta soluciones, buen rendimiento, resultados favorables, nuevos métodos de trabajo, se identifica errores, renuncia del trabajador	4. Alto 5. Muy alto	14,15,16,17, 18,19,20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación para nuestra investigación fue básico. Conforme indica Salgado (2018), emplea principios y leyes para comprender los fenómenos, sin una intención de resolver problemas.

Conforme al enfoque del estudio se considera cuantitativo. Al respecto Hernández et al. (2014), señala que es un proceso sistemático que emplea datos numéricos donde se explica fenómenos investigados para lo cual se emplea la prueba de hipótesis que permite medir las relaciones de las variables.

3.2. Nivel de investigación

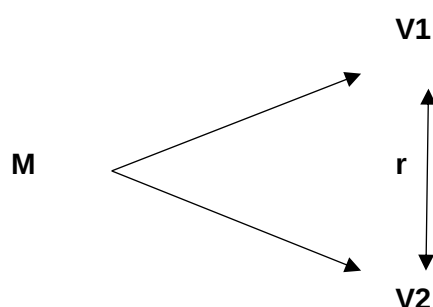
De acuerdo a los objetivos propuestos la investigación es de nivel correlacional. El nivel de investigación correlacional permite determinar el grado de relación entre las variables (Ríos, 2017). Así mismo descriptivo, donde nos permite caracterizar las variables de la investigación.

3.3. Método de investigación

La investigación para lograr los objetivos se apoya en el método de investigación deductivo. Conforme establecen los autores Hernández et al. (2014), este método busca probar las hipótesis o las teorías para inferir conclusiones.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación considera no experimental. En las palabras de Hernández et al. (2014), estos estudios permiten observar, describir y analizar los fenómenos tal como ocurre en la realidad sin manipular las variables estudiadas.



Dónde:

- M : Muestra de la investigación
- V1 : Rotación de personal
- V2 : Productividad laboral
- r : Relación entre las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Conforme afirma Ríos (2017) la población es el conjunto total de personas, elementos u objetos que se van a analizar los mismos que presentan una característica en común. En la investigación se consideró como población a los trabajadores de la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024, conforme a la información facilitada se tiene 437 trabajadores al primer semestre del año 2024.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra es el subgrupo de la población, vale mencionar que es el subconjunto a ser analizadas (Ríos, 2017). En cuanto a la técnica de muestreo fue probabilística, debido a que los trabajadores que conforman la población presentaron

la misma probabilidad de ser escogidos. Para calcular la muestra de la investigación se empleó la formula estadística finita siguiente:

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

Dónde:

Z (1.96) = nivel de confianza 95%

p (50%) = proporción esperada

q (50%) = proporción complementaria

e (5%) = error máximo aceptable

N = Tamaño de la población 437

Resultado: la muestra resulto de 205 trabajadores con un nivel de confianza de 95% y margen de error de 5%.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En la investigación como técnica se empleó la encuesta. La técnica es un procedimiento para recolectar los datos numéricos a partir del cuestionario.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento se consideró el cuestionario. El cuestionario es el instrumento con un conjunto de preguntas elaborados a partir de las variables, dimensiones e indicadores con escala Likert.

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

3.7.1. Resultado de validación de instrumento mediante juicio de experto

En este apartado presentamos el resultado de la valoración del instrumento de investigación apoyados en el juicio de expertos.

N°	Apellidos y nombres del experto	Valoración de criterios %	Calificación
1	Casas Manco Miguel Ángel	88.00	Aplicar
2	Chávez Alegre Gina Hilda	99.00	Aplicar
Promedio		94%	Satisfactorio

Conforme al resultado de la valoración de juicio de expertos, el instrumento de investigación alcanzó un 94% de validez de contenido. Señalando que los ítems presentan una adecuada claridad, pertinencia y coherencia conforme a sus dimensiones, permitiendo su aplicación para recolectar los datos de la investigación.

3.7.2. Resultado de confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento de investigación fue evaluada mediante el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniendo el resultado siguiente:

Cuestionario: rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	26

El análisis de fiabilidad del instrumento presenta un coeficiente de Alfa Cronbach de 0.935. El resultado nos indica que el cuestionario es fiable para el desarrollo de la investigación.

Cuestionario: productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

El análisis de fiabilidad del instrumento presenta un coeficiente de Alfa Cronbach de 0.928. El resultado nos indica que el cuestionario es fiable para el desarrollo de la investigación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La codificación de los datos se efectuó en forma manual numerando cada respuesta. Seguidamente se registraron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales versión 27, los datos de presentaron en tablas y gráficos con su respectiva interpretación.

3.9. Tratamiento estadístico

La parte estadística, propiamente la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico de Rho de Spearman, con la finalidad de conocer el grado de relación entre las dos variables de estudio debido a que los datos son ordinales, es decir se basan en rangos.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En el trabajo de investigación se respeta la autoría de los diversos autores, como también mantiene la reserva de las respuestas proporcionadas por los encuestados. Además, se hace uso de las indicaciones establecidas en la norma APA en su versión 7.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para obtener la información se solicitó el permiso de la Superintendencia de Gestión Humana de Volcán Compañía Minera S.A.A., con una aceptación de manera verbal. Hecho ello se aplicó el cuestionario teniendo en cuenta la muestra de la investigación.

Al momento de encuestar se tuvo en consideración el horario de trabajo, se explicó a los trabajadores la forma correcta de responder el cuestionario. Así mismo, indicamos que los datos proporcionados mantendrán la confidencialidad, y los datos personales no serán divulgados.

Posteriormente, verificamos las respuestas de los cuestionarios aplicados, asegurando que todas las preguntas hayan sido respondidas en su totalidad, con la cual se procedió a efectuar el análisis estadístico descriptivo como inferencial.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

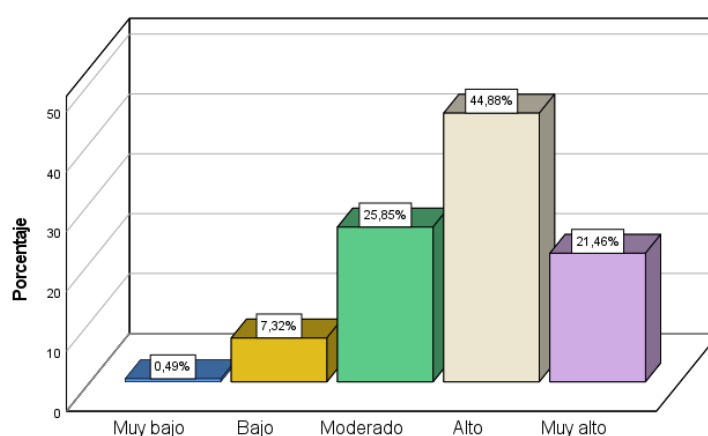
4.2.1. Variable rotación de personal

Tabla 3 Dimensión compensación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	,5
Bajo	15	7,3
Moderado	53	25,9
Alto	92	44,9
Muy alto	44	21,5
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 1 Dimensión compensación



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión compensación en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A es el nivel alto con un 45%, en tanto la percepción moderada representa un 26%, mientras que muy alto respondieron 21%, en tanto el 7% consideran bajo y el 1% muy bajo.

Los resultados evidencian que la compensación es percibida en su mayoría como alta y muy alta en un 66%, sugiriendo que es favorable para la productividad laboral, debido a que una adecuada retribución económica y no económica es un elemento motivador para un mayor compromiso. Contrariamente un 34% presenta una percepción moderada y baja reflejando la necesidad de mejorar aspectos

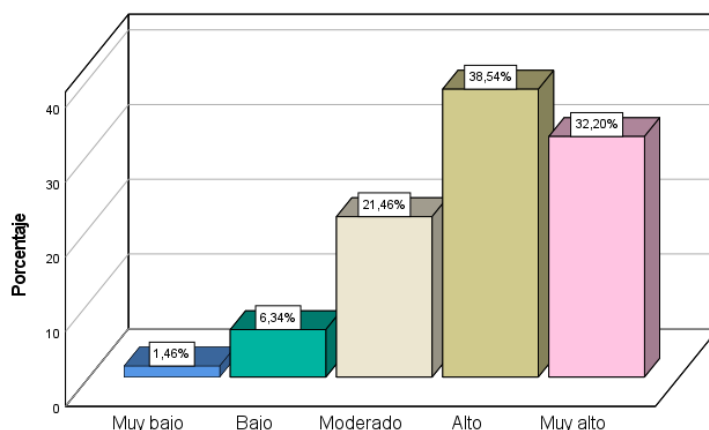
relacionados a la compensación en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Tabla 4 *Dimensión motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1,5
Bajo	13	6,3
Moderado	44	21,5
Alto	79	38,5
Muy alto	66	32,2
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 2 *Dimensión motivación*



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión motivación en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A es el nivel alto con un 39%, en tanto la percepción muy alto representa un 32%, mientras que moderado respondieron 21%, en tanto el 6% consideran bajo y el 2% muy bajo.

El 71% presentan el predominio de nivel altos y muy altos, notándose que los trabajadores se encuentran comprometidos con sus labores repercutiendo positivamente con la productividad laboral, debido a que la motivación juega un rol

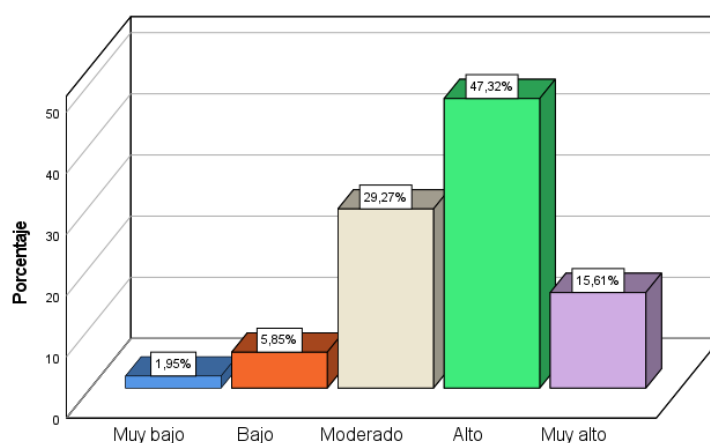
importante para lograr las metas y efectuar una labor eficiente. Sin embargo, el 29% de percepciones señala que es moderada y baja, existiendo la necesidad de implementar estrategias que motiven la productividad laboral, en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Tabla 5 Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	2,0
Bajo	12	5,9
Moderado	60	29,3
Alto	97	47,3
Muy alto	32	15,6
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 3 Satisfacción laboral



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión satisfacción laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel alto con un 47%, en tanto la percepción muy alto representa un 16%, mientras que moderado respondieron 29%, en tanto el 6% consideran bajo y el 2% muy bajo.

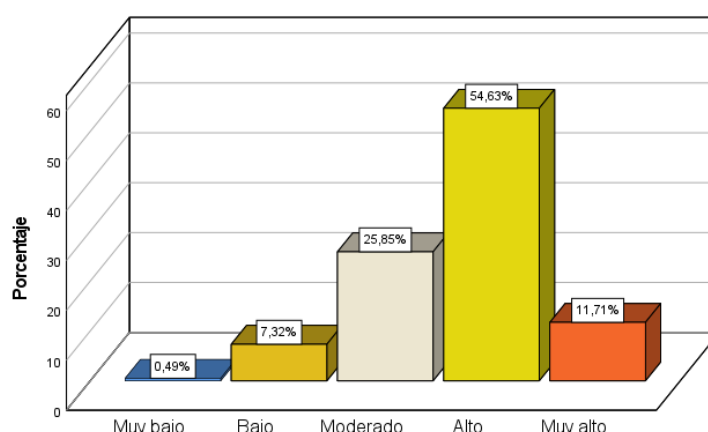
El 63% de los trabajadores se expresan en los niveles altos y muy altos de satisfacción laboral, confirmando un aspecto positivo con la productividad laboral, debido a que el bienestar en el trabajo favorece la eficiencia y la calidad en el trabajo. Sin embargo, 37% presentan percepciones moderadas y bajas indicándonos que se requiere implementar políticas de clima organizacional, reconocimiento y desarrollo profesional en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Tabla 6 *Desarrollo personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	,5
Bajo	15	7,3
Moderado	53	25,9
Alto	112	54,6
Muy alto	24	11,7
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 4 *Desarrollo personal*



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión desarrollo personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel alto con un 54%, en

tanto la percepción moderada representa el 26%, mientras que muy alto 12%, en tanto el 7% consideran bajo y el 1% muy bajo.

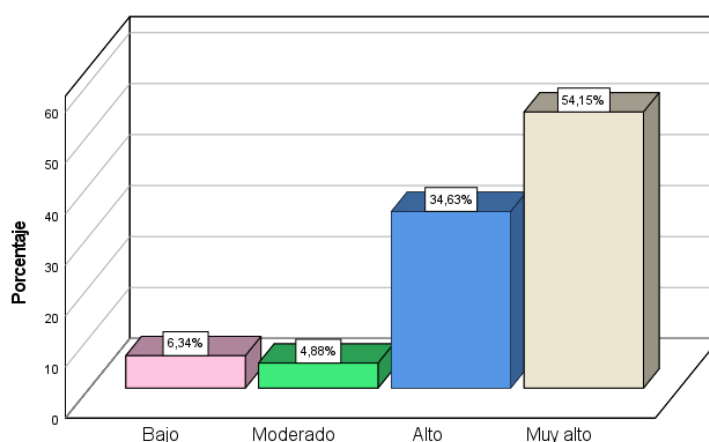
El 67% de los trabajadores se expresan en los niveles altos y muy altos de desarrollo personal, afirmando un aspecto positivo con la productividad laboral, debido a que mayores oportunidades de capacitación, aprendizaje y crecimiento profesional, favorecen el desarrollo personal, permitiendo un mejor desempeño en el trabajo. Contrariamente, 33% están representados por percepciones moderadas y bajas indicándonos que se requiere implementar políticas de desarrollo profesional en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Tabla 7 *Condiciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	6,3
Moderado	10	4,9
Alto	71	34,6
Muy alto	111	54,1
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 5 *Condiciones laborales*



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión condiciones laborales en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel muy alto con un 54%, un 35% considera alto, en tanto la percepción moderada representa el 5%, en tanto un 6% respondieron bajo.

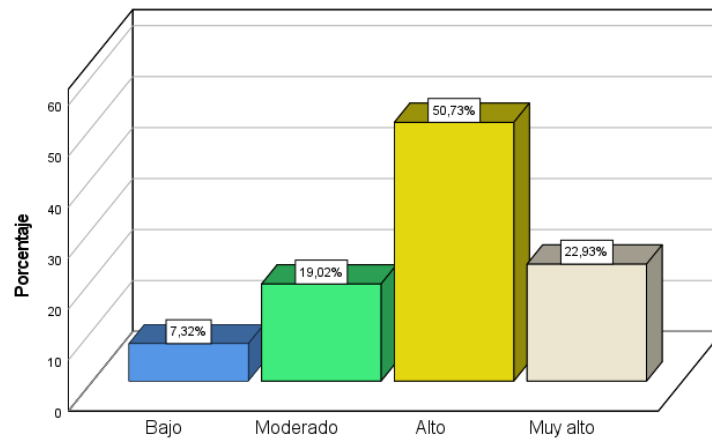
Que si bien se aprecia la existencia de condiciones laborales en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. Sin embargo, es importante garantizar espacios de trabajo cómodos, seguros y equipados con equipos y herramientas que favorezcan la productividad laboral. También es crucial implementar programas de prevención de riesgos laborales, además es vital involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con el entorno de trabajo.

Tabla 8 *Rotación de personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	7,3
Moderado	39	19,0
Alto	104	50,7
Muy alto	47	22,9
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 6 Rotación de personal



Interpretación:

De acuerdo a los datos provenientes de la tabla se aprecia que el nivel de rotación en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. presenta un nivel alto con un 51%, un nivel muy alto con 23%, en tanto moderado está representado con 19% y bajo estimaron 7%.

Los datos reflejan que en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. la rotación de personal es alto, situación que puede en alguna medida repercutir en la productividad laboral, incremento en los costos de capacitación, continuidad de los procesos, motivo por la cual es crucial implementar estrategias de retención de personal.

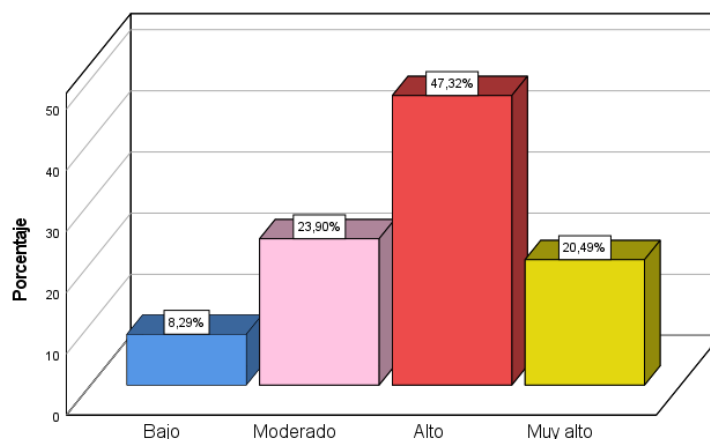
4.2.2. Variable nivel de productividad laboral

Tabla 9 Eficiencia en la producción

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	8,3
Moderado	49	23,9
Alto	97	47,3
Muy alto	42	20,5
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 7 *Eficiencia en la producción*



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión eficiencia en la producción en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel alto con un 47%, un 24% estiman moderado, en tanto la percepción de muy alto esta representa con 21% y un 8% consideraron bajo.

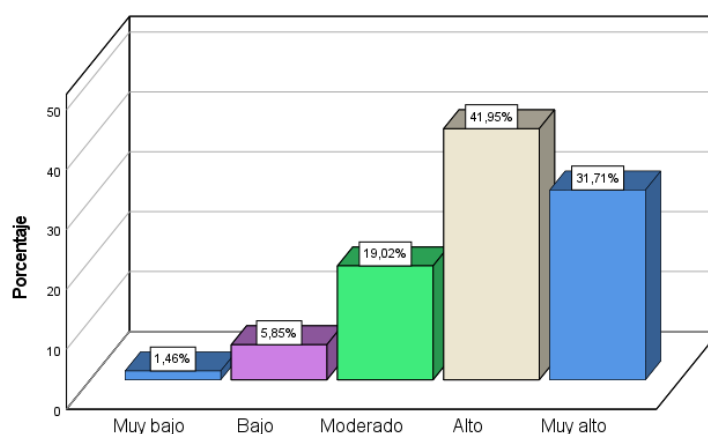
La eficiencia en la producción en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es percibida como favorable debido a que casi 7 de cada 10 valoraron con niveles alto y muy alto. El resultado señala que el proceso productivo cumple con criterios de efectividad y optimización de los diversos recursos. De otro lado, alrededor del 32% lo perciben como moderadas y bajas, lo que indica, que a nivel de la empresa se requiere implementar la mejora continua para fortalecer los niveles de eficiencia en la producción.

Tabla 10 Eficacia en la producción

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1,5
Bajo	12	5,9
Moderado	39	19,0
Alto	86	42,0
Muy alto	65	31,7
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 8 Eficacia en la producción



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión eficacia en la producción en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel alto con un 42%, un 31% respondieron muy alto, en tanto la percepción de moderada esta representa con 19%, bajo con 6% y 2% consideran muy bajo.

Los resultados nos revelan que en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. la eficacia en la producción 74% de los encuestados estiman que el proceso productivo cumple con los procesos productivos, alcanzando las metas, el volumen, tiempo de entrega y los estándares de calidad. Contrariamente, el 26% señalan que existe la necesidad de

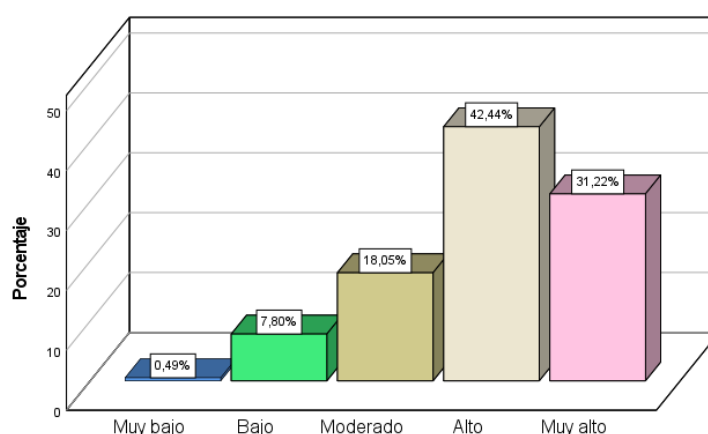
adecuar la mejora continua orientadas a estandarizar los procesos productivos y fortalecer la gestión de recursos para incrementar los niveles de eficacia en la producción en la empresa.

Tabla 11 *Calidad de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	,5
Bajo	16	7,8
Moderado	37	18,0
Alto	87	42,4
Muy alto	64	31,2
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 9 *Calidad de trabajo*



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la dimensión calidad de trabajo en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel alto con un 42%, un 31% respondieron muy alto, en tanto la percepción de moderada esta representa con 18%, bajo con 8% y 1% consideran muy bajo.

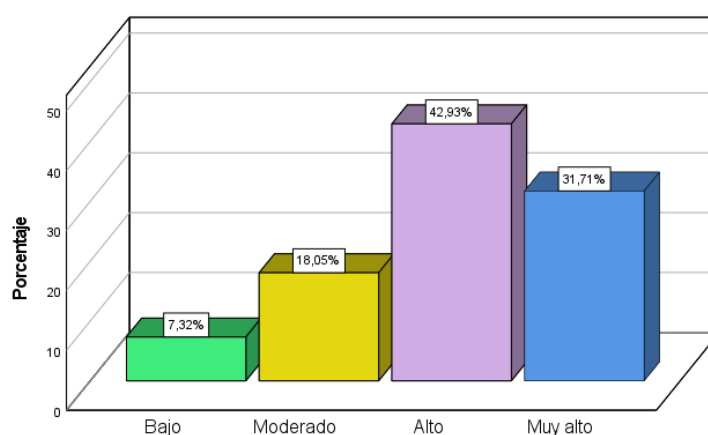
Los resultados nos revelan que en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. la calidad en el trabajo esta representado por el 73% evidenciando que los trabajadores estiman que sus labores son desarrolladas con precisión, generando resultados y cumpliendo los estándares. Sin embargo, el 27% señala que se debe reforzar la calidad de trabajo, implementar capacitación continua, como también los aspectos relacionados a la supervisión.

Tabla 12 *Productividad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	7,3
Moderado	37	18,0
Alto	88	42,9
Muy alto	65	31,7
Total	205	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfico 10 *Productividad laboral*



Interpretación:

De los datos provenientes de la tabla se observa que el nivel que predomina en la productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. es el nivel alto con un 43%, un 32%

respondieron muy alto, en tanto la percepción moderada esta representa con 18% y 7% consideran muy bajo.

Los resultados nos revelan que en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. la productividad laboral está representada por el 75% con los niveles alto y muy alto, considerando que las actividades laborales se efectúan de manera eficiente, eficaz y con calidad, aportando al logro de los objetivos y metas. En forma contraria, el 25% consideran que se deben fortalecer los elementos de motivación, condiciones de trabajo o la gestión de la empresa, para incrementar los niveles de productividad laboral.

4.3. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis, permite comparar los resultados observados con la hipótesis propuesta, teniendo en consideración el nivel de significancia (0.05). En primer orden desarrollamos la prueba de normalidad y luego la prueba de hipótesis, para ello seguimos los aspectos siguientes:

Pruebas de normalidad

- a) **Fase 1.** Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5%)
- b) **Fase 2.** Para elegir el estadístico de prueba procedimos con aplicar la prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,097	205	,000	,946	205	,000
Productividad laboral (Agrupada)	,251	205	,000	,841	205	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

c) **Fase 3.** Explicación del resultado

Conforme se aprecia en la tabla de Pruebas de Normalidad los datos son superiores a 50. Consecuentemente, empleamos la prueba de normalidad de

Kolmogorov-Smirnov. El resultado arroja un nivel de significancia de 0.000 menor a (5%), entonces, considerando la ausencia de normalidad de los datos, optamos por emplear la prueba no paramétricas Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

a) Fase 1. Planteamiento de la Hipótesis

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.

H₁: Existe relación entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.

b) Fase 2. Nivel de significancia Alfa (α) = 0.05 (5%)

c) Fase 3. Determinación de la regla de decisión

Si $p > 0,05$. Se acepta la hipótesis nula

Si $p < 0,05$. Se acepta la hipótesis alterna

d) Fase 4. Valores de correlación

Valores	Grado de asociación
De ± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy alta
De ± 0.60 a ± 0.79	Correlación alta
De ± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja

Nota. De acuerdo a los criterios establecidos por Hernández et al. (2014), la tabla fue adaptada para la interpretación.

e) Fase 5. Resultado del cálculo de correlaciones

Correlaciones

			Rotación de personal (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	205	205
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	205	205

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

f) Fase 6. Conclusión

Se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,863, evidenciando una asociación muy alta entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral. El valor de significancia menor a 0.05 confirma la aceptación de la hipótesis alterna. De esta forma el resultado sugiere que una adecuada rotación de personal incrementa los niveles de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Prueba de hipótesis específica a.

a) Fase 1. Planteamiento de la Hipótesis

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

H₁: Existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

b) Fase 2. Nivel de significancia Alfa (α) = 0.05 (5%)

c) Fase 3. Determinación de la regla de decisión

Si $p > 0,05$. Se acepta la hipótesis nula

Si $p < 0,05$. Se acepta la hipótesis alterna

d) Fase 4. Valores de correlación

Valores	Grado de asociación
De ± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy alta
De ± 0.60 a ± 0.79	Correlación alta
De ± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja

Nota. De acuerdo a los criterios establecidos por Hernández et al. (2014), la tabla fue adaptada para la interpretación.

e) Fase 5. Resultado del cálculo de correlaciones

Correlaciones

			Rotación de personal (Agrupada)	Eficiencia en la producción (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	205	205
	Eficiencia en la producción (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	205	205

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

f) Fase 6. Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,806, reflejando una asociación muy alta entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción. El valor de significancia es menor a 0.05 respaldando la validez de la hipótesis alterna. El hallazgo permite sugerir que una adecuada rotación de personal incrementa la eficiencia en la producción en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Prueba de hipótesis específica b.

a) Fase 1. Planteamiento de la Hipótesis

H₀: No existe relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

H₁: Existe relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de

los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

b) Fase 2. Nivel de significancia Alfa (α) = 0.05 (5%)

c) Fase 3. Determinación de la regla de decisión

Si $p > 0,05$. Se acepta la hipótesis nula

Si $p < 0,05$. Se acepta la hipótesis alterna

d) Fase 4. Valores de correlación

Valores	Grado de asociación
De ± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy alta
De ± 0.60 a ± 0.79	Correlación alta
De ± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja

Nota. De acuerdo a los criterios establecidos por Hernández et al. (2014), la tabla fue adaptada para la interpretación.

e) Fase 5. Resultado del cálculo de correlaciones

Correlaciones			Rotación de personal (Agrupada)	Eficacia en la producción (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	205	205
	Eficacia en la producción (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	205	205

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

f) Fase 6. Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,801, reflejando una asociación muy alta entre la rotación de personal y la eficacia en la producción. Dado que la significancia es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna. El hallazgo permite sugerir que una adecuada rotación de personal incrementa la eficacia en la producción en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

Prueba de hipótesis específica c.

a) Fase 1. Planteamiento de la Hipótesis

H_0 : No existe relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

H_1 : Existe relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.

b) Fase 2. Nivel de significancia Alfa (α) = 0.05 (5%)

c) Fase 3. Determinación de la regla de decisión

Si $p > 0,05$. Se acepta la hipótesis nula

Si $p < 0,05$. Se acepta la hipótesis alterna

d) Fase 4. Valores de correlación

Valores	Grado de asociación
De ± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy alta
De ± 0.60 a ± 0.79	Correlación alta
De ± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja

Nota. De acuerdo a los criterios establecidos por Hernández et al. (2014), la tabla fue adaptada para la interpretación.

e) Fase 5. Resultado del cálculo de correlaciones

Correlaciones

			Rotación de personal (Agrupada)	Calidad de trabajo (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	205	205
	Calidad de trabajo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	205	205

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

f) Fase 6. Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,813, reflejando una asociación muy alta entre la rotación de personal y calidad de trabajo. El valor de significancia resulto menor a 0.05 respaldando la el planteamiento de la hipótesis alterna. De esta manera, podemos afirmar que una adecuada rotación de personal incrementa la calidad de trabajo en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación afirman que la rotación de personal está asociada con el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024, esto es con una correlación de 0,863 y un valor de significancia inferior a 0.05. Coincidiendo con Bravo et al., (2022), quienes sostienen que las causas de rotación fue la sobrecarga laboral, con un índice de rotación de 21.19%, bajo este contexto la empresa ha disminuido los niveles de productividad. También, Jesús (2021), en su investigación encontró que la rotación del personal influye negativamente en la productividad de la empresa. De otro lado, Westfalia (2020), coincide en el sentido, cuando los empleados perciben oportunidades de desarrollo profesional y personal, una comunicación efectiva y buenas condiciones laborales, tienden a estar más comprometidos, lo que reduce los índices de rotación de personal.

En cuanto a existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. Se obtuvo una correlación de 0,806 y un valor de significancia menor a 0.05. Este hallazgo es coincidente con Cosio (2021), quien afirma que el grado de relación entre las variables rotación de personal y productividad laborales es moderada, siendo la compensación y las condiciones laborales que presentan condiciones bajas de percepción incidiendo en la eficiencia de la producción.

Respecto a existe relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. El resultado señala una correlación de 0,801 con un nivel de significancia menor a 0.05. Este resultado se alinea con Zanelli (2021), quien sostiene que existe una relación altamente significativa entre las variables rotación de personal y productividad, indicando cuando la valoración de la rotación de personal disminuye, la productividad de los empleados tiende a valorarse en menor medida.

Por otro lado, existe relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. El resultado afirma una relación entre las variables con una correlación de 0,813 y un valor inferior al nivel de significancia de 0.05. Lo cual se reafirma con Ferrer (2020), que sostiene que la rotación de personal está estrechamente vinculada de manera directa y positiva con el rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

1. Identificamos la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,863, evidenciándose una asociación muy alta y un nivel de significancia menor a 0.05. El resultado sugiere que una adecuada rotación de personal incrementa los niveles de productividad laboral.
2. Identificamos la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. El resultado señala una correlación de 0,806, reflejando una asociación muy alta y un valor de significancia menor a 0.05. Permittiéndonos sugerir que una adecuada rotación de personal incrementa la eficiencia en la producción.
3. Establecimos la relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. Como coeficiente de correlación se obtuvo 0,801, siendo una asociación muy alta y un nivel de significancia menor a 0.05. Permittiéndonos sugerir que una adecuada rotación de personal incrementa la eficacia en la producción.
4. Conocimos la relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. Como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,813, señalando una asociación muy alta y un nivel de significancia menor a 0.05. Bajo este resultado podemos afirmar que una adecuada rotación de personal incrementa la calidad de trabajo.
5. Se llegó a conocer el nivel de rotación de personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. El resultado permite sostener que la rotación de personal es alta, situación que puede en alguna

medida repercutir en la productividad laboral, incremento en los costos de capacitación, continuidad de los procesos, motivo por la cual es crucial implementar estrategias de retención de personal.

6. Identificamos el nivel de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. Según el resultado mencionamos que la productividad laboral está representada por el 75% con los niveles alto y muy alto, considerando que las actividades laborales se efectúan de manera eficiente, eficaz y con calidad, aportando al logro de los objetivos y metas. Contrariamente, el 25% consideran que se deben fortalecer los elementos de motivación, condiciones de trabajo o la gestión de la empresa, para incrementar los niveles de productividad laboral.

RECOMENDACIONES

- 1.** Que, si bien la rotación de personal es un problema en diversas organizaciones, sin embargo, a manera de recomendación, sugerimos mejorar los niveles de compensación, que esta puede ser económica como no económica, teniendo en consideración la producción laboral.
- 2.** Consideramos como estrategia de motivación, asegurar las condiciones de alojamiento, alimentación y recreación; implementar los canales de comunicación directa mediante reuniones con los trabajadores que permita dialogar para mejorar los procesos de producción.
- 3.** En cuanto al desarrollo personal, promover herramientas que permitan el trabajo en equipo, como también la formación continua.
- 4.** Respecto a las condiciones laborales, considerar de forma permanente programas de prevención de riesgos, en la cuales también se implemente campañas para identificar enfermedades ocupacionales, de nutrición en su defecto de apoyo psicológico.
- 5.** También es importante para disminuir los niveles de producción laboral implementar procesos de selección de personal en las cuales se detalle las condiciones de trabajo donde incluya el sistema de trabajo, los riesgos, el aislamiento, donde se contemple en los perfiles la prueba psicométrica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*. Ed. Granica S.A.
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2020). Resource-based theory and the creation of strategic sustainable competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 46(6), 1234-1249. <https://doi.org/10.1177/0149206319900212>
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2(12). <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. *W. W. Norton & Company*. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf
- Bravo, S., Orellana, M., & Tapia-Espinoza, N. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 3630-3648. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2866/4045>
- Cequera, M., Rodriguez-Monroy, C. & Nuñez, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. https://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf
- Centeno, A., & González, K. (2020). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso*. https://www.researchgate.net/profile/Karina-Gonzalez-Herrera/publication/378860532_Analisis_de_la_rotacion_de_personal_estudio_de_caso/links/65ee61039ab2af0ef8aeaf51/Analisis-de-la-rotacion-de-personal-estudio-de-caso.pdf

- Chiavetano, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). Mc Graw Hill
- Cosio, K. (2021). Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huaura, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11288/12.%20T059_70001174_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- COMEXPERÚ. (2023). *Reporte de productividad laboral. resultados en 2023*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reportes-laboral-013-.pdf>
- Deci, L., & Ryan, M. (2020). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ferrer, J. (2020). *Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los Auxiliares de Almacén de Apm Terminals, Lima 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/69a6cb5b-6808-407d-8595-0570ca240a64/content>
- García, J., Cazallo, A., Barragan, M., Camilo, E., Mercado, Z., Olarte, L., & Meza, V. (2019), Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*. 40(22), p. 16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Hernández, R., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/5320/5746>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

- Hernández, A. & Pose, Y. (2016). *Fundamentación teórica de la formación y desarrollo de los recursos humanos*, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2016/10/desarrollo.html>
- Jesús, E. (2021). *"Influencia de la alta rotación de personal en la productividad de minera Chalhuané S.A.C.* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8447/T010_20027609_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley Nro 29783. *Ley de seguridad y salud en el trabajo* (20 de agosto de 2011).
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Langle, M., Méndez, O., & Sánchez, J. (2021). *Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. Análisis económico*. XXXVI (93), 121-122.
doi:<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/Langle>
- Lipa, S. (2020). *Factores de rotación de personal en Latinoamérica*. [Artículo de revisión pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16001/Lipa_Flores_Sindy_Lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- LinkedIn (2023). *Modelos de Compensación en Recursos Humanos: Una guía para la gestión de talento*. <https://es.linkedin.com/pulse/modelos-de-compensaci%C3%B3n-en-recursos-humanos-una>
- Maslow, H. (2008). *Motivación y personalidad*. Madrid. Ed. Díaz de Santos.
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Dinámica de la productividad laboral en América Latina*.
<https://www.ilo.org/es/publications/coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-no27-dinamica-de-la>
- Piscocya, M. & Cárdenas Y. (2022). *Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6938/M.Piscoya_Y.C%C3%A1rdenas_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prokopenko, J. (2015). *La gestión de la productividad*, (1ra. ed.). Ginebra. Productivity Management

Ríos, R. (2017). *Metodología para la Investigación y Redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Real Academia Española (2024). *Diccionario de la lengua española (23ª. Edición)*. <https://dle.rae.es/>

Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional, teoría y práctica*. PrenticeHall Hispanoamericana S.A

Romero, Z., Lora, H. & Morelos, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método hay (sistema de escalas y perfiles de valoraciones de puestos). *Dictamen Libre*, 27(1), 87–98. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y Práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Perú. Edición, Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat

Suarez, R., Rodríguez, Y. & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*. 4(8). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894475>

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56441>

Torres, A. (2019). ¿Qué son las condiciones de trabajo? <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>

Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal*

operativo en una empresa Retail, Lima 2019. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>

Zanelli, R. (2021). *Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021.* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zanelli_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1:
Instrumentos de recolección de datos

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

Cuestionario: Rotación de personal

Presentación.

El cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre rotación de personal, los datos tienen objetivos estrictamente académicos y los resultados serán tratados de manera anónima.

Instrucciones.

Por favor, lea cada pregunta y responda colocando una "X" en la en la columna de respuestas que mejor se ajuste a sus expectativas.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto

Cuestionario rotación de personal						
Dimensión compensación		1	2	3	4	5
1	Considera que el sueldo te permite cubrir tus necesidades elementales					
2	La gratificación de julio y diciembre mejoran sus condiciones económicas					
3	Considera que el bono económico mejora su capacidad de gasto					
4	Considera que el SCTR es vital para el bienestar de su familia					
5	Tiene oportunidad de crecimiento económico en la empresa					
Dimensión motivación		1	2	3	4	5
6	Le motiva el trato que recibe de su jefe inmediato					
7	La relación con sus compañeros le motiva mejorar su trabajo					
8	La empresa reconoce su trabajo					
9	Considera que el incentivo mejorara su rendimiento en su trabajo					
10	Se siente motivado en su puesto laboral					
Satisfacción laboral		1	2	3	4	5
11	Considera que las políticas de la empresa permiten su satisfacción laboral					
12	Se siente seguro en su centro laboral					
13	Se siente importante en la empresa					
14	Se siente satisfecho en su puesto de trabajo					
15	Los beneficios laborales permiten la satisfacción laboral					
Desarrollo personal		1	2	3	4	5
16	Considera que tiene oportunidades para ascender					
17	Estima que la capacitación es una oportunidad para su progreso en el trabajo					
18	Considera que la empresa permite crecer laboralmente					

19	La empresa cuenta con un plan de capacitación que permite mejorar el trabajo					
20	Su trabajo le permite alcanzar los objetivos personales					
Condiciones laborales		1	2	3	4	5
21	Las discusiones con sus compañeros de trabajo son resueltas con facilidad					
22	El horario de trabajo es exigente que le agota físicamente					
23	Las instalaciones son cómodas y seguras					
24	En su jornada de trabajo cuenta con herramientas necesarias					
25	La empresa brinda seguridad a sus trabajadores					
26	Considera que es agradable el lugar de trabajo					

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

Cuestionario: Nivel de productividad laboral

Presentación.

El cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre nivel productividad laboral, los datos tienen objetivos estrictamente académicos y los resultados serán tratados de manera anónima.

Instrucciones.

Por favor, lea cada pregunta y responda colocando una "X" en la en la columna de respuestas que mejor se ajuste a sus expectativas.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto

Cuestionario nivel productividad laboral						
Eficiencia en la producción		1	2	3	4	5
1	Se hace un uso adecuado de los recursos					
2	Los nuevos métodos de trabajo están acompañados de capacitación					
3	Se entrena a los trabajadores para el uso de nuevas maquinas					
4	Entrega los trabajos en los plazos establecidos					
5	La empresa facilita los materiales oportunamente					
6	Cumple con entregar los trabajos de acuerdo a lo programado					
Eficacia en la producción		1	2	3	4	5
7	Los objetivos están bien definidos					
8	Las metas se logran de acuerdo a lo previsto					
9	Las maquinarias se encuentran en buen estado permitiendo cumplir las tareas					
10	Las tareas que entrega están alineadas con los objetivos de la empresa					
11	Las tareas se controlan mediante un sistema					
12	En la ejecución de las tareas no requiero supervisión					
13	Estoy comprometido con los objetivos de la empresa					
Calidad de trabajo		1	2	3	4	5
14	Presenta soluciones a los problemas que se presentan					
15	La empresa promueve un buen rendimiento del trabajador					
16	Sus conocimientos le permiten resultados favorables					
17	Se implementa nuevos métodos de trabajo para disminuir costos					
18	El jefe supervisor identifica errores y se corrige a tiempo					
19	Cuando un trabajador renuncia, se ve afectada la producción					
20	En la empresa está garantizada la calidad de la producción					

Anexo 2:

Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de cuestionario de investigación

FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

Título de la investigación:

La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024

Autoras del instrumento: Cesia Abigail GUZMAN OSCATEGUI y Yulissa Lourdes QUINTO GOÑI

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					100
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					100
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					100
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					100
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					100
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					100
Puntaje Total:		990				

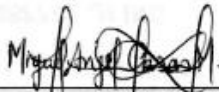
Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

✓

CASAS MANCO MIGUEL ANGEL	ANALISTA SENIOR DE ADM. DE PERSONAL - VOLCAN COMPANIA MINERA S.A.A.	
Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	Firma del Experto DNI N° 40876273

FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

Título de la investigación:

La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista
IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024

Autoras del instrumento: Cesia Abigail GUZMAN OSCATEGUI y Yulissa
Lourdes QUINTO GOÑI

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					190
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable				80	
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					85
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					90
Consistencia	Emplea Teorías Científicas				80	
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					90
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					90
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					90
Puntaje Total:				880		

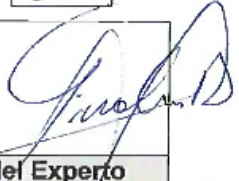
Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

☐
☐
☒

Gina Hilda Chavez Alegre	Superintendencia de Gestión Humana Volcan - And.	
Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	Firma del Experto DNI N° 41592886

Procedimiento de confiabilidad de los cuestionarios de investigación

Cuestionario rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	26

Cuestionario productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Anexo 3. Matriz consistencia					
Título: La rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A - 2024					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?	Determinar la relación que existe entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.	Existe relación entre la rotación de personal y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Rotación de personal	Sueldo, gratificación, bono económico, SCTR, crecimiento económico. Trato de jefe, relación con compañeros, reconocimiento de trabajo, incentivo mejora rendimiento, motivado en su puesto Políticas de la empresa, seguro en su puesto, importante en su empresa, satisfecho en su puesto, beneficios laborales Oportunidad de ascender, capacitación como oportunidad, crecimiento laboral, plan de capacitación.	Tipo investigación: básica y cuantitativo. Nivel investigación: correlacional - descriptivo
a) ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía	a) Identificar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán	a) Existe relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua			

Minera S.A.A. - 2024? b) ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024? c) ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024? d) ¿Cuál será el nivel de rotación de personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua	Compañía Minera S.A.A. – 2024. b) Establecer la relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024. c) Conocer la relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. d) Conocer el nivel de rotación de personal en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. – 2024.	Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. b) Existe relación entre la rotación de personal y la eficacia en la producción de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024. c) Existe relación entre la rotación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A – 2024.		Discusiones entre compañeros, horario de trabajo, instalaciones, jornada de trabajo, seguridad, lugar de trabajo	
			Productividad laboral	Uso adecuado de recursos, métodos de trabajo, entrena a los trabajadores, entrega de trabajo en plazos, facilita materiales, entrega de trabajos Objetivos definidos, metas, maquinarias operativas, tarea alineada a objetivos, control de tareas, tareas sin supervisión, comprometido con la empresa Presenta soluciones, buen rendimiento, resultados favorables, nuevos métodos de trabajo, se identifica errores, renuncia del trabajador	Población: 437 Muestra: 205 Instrumento: Cuestionario

Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024? e) ¿Cuál será el nivel de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024?	e) Identificar el nivel de productividad laboral en la empresa contratista IESA S.A. en la Unidad Minera Andaychagua Volcán Compañía Minera S.A.A. - 2024.				
--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Evidencias del trabajo de campo



