



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**“EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN DE**  
**PERSONAL DE UNA MICROEMPRESA TEXTIL, DISTRITO DE**  
**ATE (LIMA – PERÚ), 2023”**

Tesis para optar el título profesional de:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:  
Adelis Nelvi Oncoy Carhuapoma (0000-0002-1401-9349)  
Sarela Luisa Sono Rodriguez (0000-0002-2753-8156)

Asesor:  
Hugo Jesús Salas Canales (0000-0003-2754-9514)

Lima – Perú  
2024

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 28 de junio de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>OSCAR DAVID DE CRUZ ARANGO</b>
Miembro 1	<b>GIOVANNA GIANCARLA PINTO DIAZ</b>
Miembro 2	<b>WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE UNA MICROEMPRESA TEXTIL, DISTRITO DE ATE (LIMA – PERÚ), 2023”**

Presentado por el(la) bachiller.

**ADELIS NELVI ONCOY CARHUAPOMA**  
**SARELA LUISA SONO RODRIGUEZ**

Para optar al título profesional de  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**HUGO JESÚS SALAS CANALES**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( x ) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>ADELIS NELVI ONCOY CARHUAPOMA</b>		
Nota (en letras):	<b>Diecisiete</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	<b>SARELA LUISA SONO RODRIGUEZ</b>		
Nota (en letras):	<b>Diecisiete</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



OSCAR DAVID DE CRUZ ARANGO  
**Presidente(a) del Jurado**



HUGO JESÚS SALAS CANALES **Asesor(a)**



GIOVANNA GIANCARLA PINTO DIAZ  
**Miembro 1**



WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA  
**Miembro 2**

**ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR**

**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>**

Lima, 12 de julio de 2024

Señor,  
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación  
Universidad Científica del Sur**

**Presente.** –

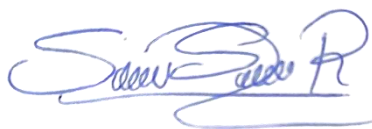
De nuestra consideración,

Nosotros: Sarela Luisa Sono Rodriguez y Adelis Nelvi Oncoy Carhuapoma, egresadas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Hugo Jesús Salas Canales, declaramos que este informe final de tesis titulado: “EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE UNA MICROEMPRESA TEXTIL, DISTRITO DE ATE (LIMA – PERÚ), 2023” sustentado para obtener el título de Licenciadas en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos <sup>2</sup>, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



**Firma tesista  
DNI: 74687245**



**Firma tesista  
DNI: 75979121**



**Firma del asesor de tesis  
DNI: 46160527**

<sup>1</sup> En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

<sup>2</sup> Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

## INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

**Título del documento evaluado.** Empowerment y su impacto en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023

**Autores.** Adelis Nelvi Oncoy Carhuapoma; Sarela Luisa Sono Rodriguez

**Mecanismo de revisión de originalidad.** Evaluación con Turnitin (ID 2417362986).

**Resultado de la evaluación.** 8%

**Revisado por.** Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

**Comentarios sobre la revisión.** Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



## Dedicatoria

Dedico este logro a Dios, fuente de fuerza en mi formación universitaria. A mi abuelita en el cielo, su amor perdura, guiándome hacia mis sueños. A mi madre, incansable inspiración y apoyo incondicional. A mi hermano Jorge, mi compañero de siempre. A mi querido Draguito por alegrar todos mis días y demostrarme que es el amor incondicional. A mis profesores, guías hacia la excelencia académica. A mi mejor amiga, gracias por tu valioso apoyo y por escucharme siempre. A mi enamorado, que siempre me motiva a seguir adelante con amor y alegrías. Y a mí misma, por la dedicación y esfuerzo en esta travesía. Este logro es el fruto de cada uno de ustedes en mi vida. Gracias por ser mi inspiración y apoyo constante.

***Sarela Sono***

En este día de celebración, agradezco a Dios por permitirme compartir este logro con las personas más valiosas en mi vida.

A mis padres, Eusebia y Augurio, les dedico este trabajo. Gracias por enseñarme que el verdadero éxito no está en el reconocimiento externo, sino en la valentía de enfrentar desafíos con propósito y mostrando siempre mi mejor versión.

A mis hermanos que han sido mi constante fuente de impulso para superar obstáculos. A la familia 'Flores', que me brindó un equilibrio entre reglas y libertades, pero siempre respaldándome en cada paso.

Y a mi enamorado quien me ha mostrado que cada logro merece celebración. Tu insistencia y fe en mis capacidades han fortalecido la seguridad que hoy me define.

***Adelis Oncoy***

## Agradecimientos

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a Dios por su constante guía a lo largo de esta travesía desafiante. También extendemos nuestra gratitud hacia nuestras familias, cuyo apoyo incondicional, amor y aliento fueron pilares fundamentales que nos permitieron culminar con éxito esta tesis.

Agradecemos de corazón a nuestro director de tesis, Hugo Jesús Salas Canales, por su destacado liderazgo en el desarrollo de este trabajo. Su invaluable mentoría y supervisión no solo fueron esenciales, sino inspiradoras para dar forma a nuestra investigación.

Queremos reconocer la contribución invaluable de nuestras compañeras de clase y de todos aquellos que participaron activamente en debates y discusiones académicas, enriqueciendo nuestra comprensión del tema.

Por último, pero no menos importante, agradecemos a nosotras mismas por la dedicación, perseverancia y esfuerzo que hemos invertido en este proceso. También expresamos nuestra gratitud a los autores cuyas obras y contribuciones previas han servido como sólida base para nuestra tesis.

## ÍNDICE GENERAL

<b>Dedicatoria</b>	2
<b>Agradecimientos</b>	3
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	4
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	7
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	8
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	9
<b>Resumen</b>	10
<b>Abstract</b>	11
<b>Introducción</b>	12
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	15
<b>1.1.</b>	16
<b>1.2.</b>	22
<b>1.2.1.</b>	22
<b>1.2.2.</b>	22
<b>1.3.</b>	23
<b>1.3.1.</b>	23
<b>1.3.2.</b>	24
<b>1.3.3.</b>	25
<b>1.4.</b>	26
<b>1.5.</b>	27
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	27
<b>2.1.</b>	28

<b>2.1.1.</b>	28	
<b>2.1.2.</b>	34	
<b>2.2.</b>	39	
<b>2.2.1.</b>	39	
<b>2.2.2.</b>	48	
<b>2.3.</b>	55	
<b>2.3.1.</b>	55	
<b>2.3.2.</b>	55	
<b>2.4.</b>	56	
<b>2.4.1.</b>	56	
<b>2.4.2.</b>	56	
<b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO</b>		<b>56</b>
<b>3.1.</b>	57	
<b>3.2.</b>	57	
<b>3.3.</b>	57	
<b>3.4.</b>	57	
<b>3.5.</b>	58	
<b>3.6.</b>	58	
<b>3.7.</b>	¡Error! Marcador no definido.	
<b>3.7.1.</b>	¡Error! Marcador no definido.	
<b>3.7.2.</b>	¡Error! Marcador no definido.	
<b>3.8.</b>	¡Error! Marcador no definido.	
<b>3.9.</b>	60	
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>		<b>61</b>



<b>4.1. Resultados descriptivos</b>	62
<b>4.1.1. Características sociodemográficas de los participantes</b>	61
<b>4.1.2. Estadísticos descriptivos</b>	64
<b>4.2. Prueba de normalidad</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>4.3. Contraste de hipótesis</b>	69
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	74
<b>5.1. ¡Error! Marcador no definido.</b>	
<b>5.2. 80</b>	
<b>5.3. 83</b>	
<b>Referencias bibliográficas</b>	91
<b>Definiciones conceptuales</b>	102
<b>ANEXOS 106</b>	
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b>	106
<b>Anexo 2: Matriz de operacionalización</b>	107
<b>Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación</b>	108
<b>Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos</b>	113

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Número</b>		<b>Página</b>
1	Segmentación por grupos de edad de los individuos consultados	61
2	Género de los encuestados	62
3	Formación académica de los encuestados	63
4	Antigüedad de los encuestados	64

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Número</b>		<b>Página</b>
1	Resumen de validez por juicio de expertos	58
2	Coeficiente alfa de Cronbach calculado a nivel de cada variable	59
3	Estadísticos descriptivos	66
4	Regresión lineal para la hipótesis general	68
5	Regresión lineal para la hipótesis específica 1	69
6	Regresión lineal para la hipótesis específica 2	71
7	Regresión lineal para la hipótesis específica 3	72

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Número</b>		<b>Página</b>
1	Matriz de consistencia	104
2	Matriz de operacionalización	105
3	Encuesta /instrumento de evaluación	106
4	Validez de instrumento por jueces expertos	109

## Resumen

En el siglo XXI, el empowerment se ha convertido en una poderosa herramienta para combatir la rotación de personal en los negocios, pues permite que los empleados desarrollen su potencial, se sientan valorados y contribuyan activamente al éxito de la empresa. La presente investigación titulada *Empowerment y su impacto en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima - Perú), 2023*, tiene como objetivo general examinar cómo el empowerment afectaría la rotación de personal en la microempresa objeto de estudio. El diseño de la investigación adoptó un enfoque cuantitativo no experimental, utilizando un diseño transversal correlacional-causal. La población y muestra consistieron en colaboradores de la microempresa textil, y se obtuvo una muestra de 25 participantes. Los resultados de esta investigación revelaron la situación actual de la empresa y el porcentaje de impacto que cada dimensión y el empowerment tendrían en la rotación del personal. El hallazgo principal, que indicó una relación inversa significativa, se basó en el coeficiente de Pearson, que muestra una correlación del -0.629 con una intensidad de impacto del 39.6% según el R-cuadrado. Con base en esto, se recomienda que la empresa implemente una reestructuración en sus políticas, programas de motivación y capacitación con el fin de brindar a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus habilidades cognitivas y blandas, lo que contribuirá al crecimiento de la empresa y a la retención de empleados, contrarrestando así la rotación de personal.

*Palabras clave:* Empowerment, rotación de personal, liderazgo, motivación, resolución de conflictos.

### Abstract

In the 21st century, empowerment has become a powerful tool to combat employee turnover in organizations by enabling employees to develop their potential, feel valued, and actively contribute to the company's success. The present research, titled *Empowerment and its impact on employee turnover in a textile microenterprise, Ate (Lima - Peru), 2023*, aims to examine how empowerment would affect employee turnover in the microenterprise under study. The research design adopted a non-experimental quantitative approach, using a cross-sectional correlational-causal design. The population and sample consisted of employees of the textile microenterprise, with a sample size of 25 participants. The results of this research revealed the current situation of the company and the percentage of impact that each dimension and empowerment would have on employee turnover. The main finding, indicating a significant inverse relationship, was based on the Pearson coefficient, which showed a correlation of -0.629 with an impact intensity of 39.6% according to the R-squared. Based on this, it is recommended that the company implement a restructuring of its policies, motivation programs, and training to provide employees with the opportunity to develop their cognitive and soft skills, which will contribute to the company's growth and employee retention, thereby counteracting employee turnover.

*Keywords:* Empowerment, employee turnover, leadership, motivation, conflict resolution.

## Introducción

En el dinámico entorno laboral actual, caracterizado por cambios constantes y una competencia creciente, el concepto de empowerment ha emergido como un factor crucial en la gestión de recursos humanos, más aún cuando se habla de la rotación de personal. Este término, vinculado estrechamente con la delegación de autoridad, el fomento de la autonomía y el desarrollo de habilidades ha cobrado relevancia al evidenciar su potencial para transformar la cultura organizacional de una empresa que busca crecer en el tiempo y mantener motivados a sus trabajadores. Siendo esta la importancia crucial para investigar a fondo el impacto del empowerment en la rotación de personal en las organizaciones que están en busca de estrategias efectivas para retener y desarrollar talento, como es el caso de la microempresa materia de investigación que tiene 11 años en el mercado ofreciendo el servicio de tercerización en confección de prendas de vestir (dama, caballeros y niños) en diferentes telas peruanas e importadas.

La empresa se caracteriza por tener políticas inclusivas para jóvenes con carreras técnicas que buscan oportunidades en su crecimiento profesional. Los valores que comparte son la responsabilidad, honestidad, creatividad, transparencia y puntualidad en entrega de sus servicios a sus clientes. A lo largo de su trayectoria ha ampliado su cartera de clientes y busca lograr fidelizar a sus trabajadores para seguir brindado el mismo servicio.

La investigación consta de cinco capítulos, los cuales a continuación se detallan:

En el primer capítulo, se abordó la problemática de manera exhaustiva, respaldada por fuentes de alta credibilidad que permitieron obtener una comprensión contextual amplia, desde una visión global hasta aspectos más específicos. Asimismo, se

plantearon interrogantes fundamentales que respaldaron la importancia y pertinencia de la investigación. Además, se identificaron diversas limitaciones previas al inicio del estudio, junto con las estrategias implementadas para superar dichos obstáculos y garantizar así la finalización exitosa de la investigación. Entre las estrategias empleadas se incluyeron el acceso a información pertinente, la evaluación de la viabilidad y la disponibilidad de recursos necesarios.

El segundo capítulo del estudio se centró en la elaboración del marco teórico, abordando una serie de aspectos fundamentales de manera minuciosa. Comenzó con una exhaustiva revisión de antecedentes, explorando investigaciones previas realizadas en años anteriores. Estos antecedentes proporcionaron un panorama comparativo esencial que enriqueció significativamente la discusión de la investigación. Posteriormente, se profundizó en las bases teóricas, abarcando conceptos clave que facilitaron un análisis más riguroso de las variables y dimensiones estudiadas. Esta sección proporcionó una comprensión más sólida de las conceptualizaciones utilizadas. Además, se establecieron objetivos que sirvieron como puntos de referencia para medir el cumplimiento de las metas planteadas. Estos objetivos proporcionaron una guía clara sobre lo que se pretendía lograr y evaluar durante el desarrollo del estudio. Además, se presentaron hipótesis que posteriormente fueron sometidas a prueba.

En el tercer capítulo, se expuso el marco metodológico implementado en la investigación. Se proporcionó información detallada sobre el alcance del estudio, es decir, los límites y la extensión del trabajo de investigación en relación a los términos pertinentes a su propósito. Además, se describió en detalle el enfoque metodológico utilizado, el cual se reflejó en el objetivo principal que se abordó para resolver el problema planteado. Asimismo, se brindó una clara definición de la muestra y la



población, compuestas por los 25 colaboradores que participaron voluntariamente en el estudio.

En el cuarto capítulo, se presentaron los hallazgos de la investigación, examinando de manera exhaustiva las interrogantes planteadas en el estudio mediante un análisis estadístico pertinente y su posterior comprensión. Se desarrollaron las técnicas y procedimientos estadísticos utilizados para evaluar los resultados, y se presentaron de manera formal a través de tablas y figuras que facilitaron su interpretación y comprensión.

En el quinto y último capítulo, se llevó a cabo una exhaustiva discusión de los resultados obtenidos y los hallazgos encontrados en investigaciones previas relacionadas con el tema de estudio, analizándolos en detalle. El principal objetivo fue confirmar, refutar o contribuir al conocimiento existente sobre el problema abordado. Además, se presentaron las conclusiones, las cuales se basaron especialmente en las pruebas empíricas recopiladas durante la fase de análisis de resultados. Asimismo, se elaboraron recomendaciones dirigidas a cada una de las conclusiones del estudio con el propósito de abordar la problemática planteada. Por último, se proporcionó una lista detallada de las referencias bibliográficas consultadas durante todo el proceso de investigación, así como los anexos más relevantes para una comprensión completa del estudio.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La sociedad actual se encuentra sumergida en una profunda y acelerada transformación, impulsada por los fenómenos de la globalización y los avances sin precedentes en los campos tecnológico, científico e industrial; este dinamismo sin precedentes ha generado una apremiante necesidad de incorporar nuevos saberes, metodologías, técnicas e ideas de corte innovador, con el fin de gestionar de manera eficiente las diversas actividades dentro de las organizaciones (Cerna et al., 2022; Céspedes-Pulido y Salas-Canales, 2023). Todas las empresas en el mundo están constantemente en búsqueda de talento para sus equipos, ya que durante el proceso de aprendizaje de los trabajadores enfrentan diversos tipos de rotación. Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), Latinoamérica y el Caribe registran una rotación de personal superior al 11%, y el 6% de esta rotación es voluntaria. Esto se hace evidente por la tasa de desempleo en Latinoamérica y el Caribe, que en promedio es del 15.8%. Se destaca que la inestabilidad laboral está asociada principalmente con la informalidad, la cual brinda condiciones precarias y poca estabilidad en el trabajo. Además, la falta de experiencia, el limitado desarrollo de habilidades y la baja demanda de trabajo también incrementan la posibilidad de despido.

Es importante destacar que en la población económicamente activa (PEA) de Latinoamérica, aproximadamente el 51% de los empleados pertenecen a la generación Z y los millennials. Estos grupos están constantemente en búsqueda de más conocimientos, mejores ingresos y experiencias laborales en diversos campos, en lugar de ganar experiencia únicamente en un área de la empresa. Esta información es respaldada por González (2022), socia de la consultora EY, quien realizó una encuesta a

esta población llamada "Trabajo Reimaginado 2022". La encuesta concluyó que el 76% de los encuestados en Latinoamérica consideraron abandonar sus puestos de trabajo actuales, y que un aumento salarial sería la principal opción para el 33% de los encuestados, mientras que un 24% optaría por un crecimiento profesional para quedarse en la empresa o migrar a otra.

Asimismo, Deloitte (2022) en su encuesta dirigida para la generación Z y millennials, manifiesta que más del 50% de estas generaciones han tenido que recurrir a un segundo puesto de trabajo para minimizar el impacto de los altos costos que trae vivir en un país, por ende, la importancia de retenerlos a través de nuevas estrategias de autonomía y confianza.

Por otro lado, Cristobal-Campos et al. (2024) y Rodríguez (2022) mencionan que las empresas ahora deben crear relevantes expectativas para que los empleados logren satisfacer sus necesidades y consideren mantenerse en la organización, mientras que esta logre un equilibrio económico, dicho argumento se debe que ante el resultado de Work Trend Index empleado en 31 países de Latinoamérica, recalca que el 71% de los colaboradores en México buscaron priorizar su salud emocional y que más del 50% han considerado cambiar de empleador o rubro de trabajo. Estos datos son relevantes, para que la tasa de rotación de personal vaya en aumento, ya que la mayor fuerza laboral son de generación Z y millennials, quienes están a la vanguardia de la tecnología, inteligencia artificial, la adaptación más rápida y valorar la relación que le brinde la empresa (Salas-Canales, 2024).

Con base en las motivaciones de esta generación, lo que requiere una empresa es dar un valor agregado, ya no a sus clientes, sino a sus trabajadores, quienes son la fuerza para seguir en competencia en el mercado. Las formas tradicionales de

motivarlos son de manera intrínseca y extrínseca, pero ellos ya lo conocen, por ende, ya no crea grandes expectativas para seguir en la empresa. De acuerdo con Quontic (2020), propone un nuevo cargo que su principal función es empoderar a los empleados, porque considera que es momento que las empresas se diferencien de otras gracias al empowerment. Desde ese enfoque, el ejecutor de esta función busca ser un líder de experiencias compartidas, positivo y dar oportunidades de crecimiento. Lo más resaltante de la aparición del empowerment es que se dará inicio al desarrollo de formación cultural, servicio social y crear un ambiente donde los empleados se sientan libres de iniciar, participar y fomentar el cambio, proporcionándoles los recursos y lograr que se comprometan, comuniquen y colaboren entre ellos. En concordancia Piguave y Vegas (2021), interpretan el empowerment como un valor agregado para las empresas ya que es un conjunto de estrategias que impulsan la delegación de responsabilidades, la motivación, inclusión y la confianza en los equipos laborales, por medio de prácticas que no solo busquen perfeccionar la capacidad operativa y funcional del capital humano, sino que permitan a la compañía adaptarse y anticiparse a las necesidades cambiantes del mercado, fomentando un sentido de compromiso y pertenencia, promoviendo la transformación organizacional y la innovación.

Por otro lado, Redacción Gestión (2023) menciona que una investigación realizada por Price Waterhouse Coopers sostiene que el Perú tiene un indicador del 20.7% de rotación laboral, posicionándolo como uno de los países latinoamericanos con porcentajes más altos. Por esta principal razón, uno de los retos que asumen las empresas peruanas es mantener a sus colaboradores de forma permanente durante el tiempo que se requiera de sus servicios. Este inconveniente se ve de manera más frecuente en las empresas retailers, industriales, cadenas de restaurantes, etc. Debido

a las funciones operativas que realizan los colaboradores y a diferentes factores que dependen directamente de la organización como: el incorrecto liderazgo impartido, el mal clima laboral, remuneraciones económicas injustas, entre otros. En cuanto a las consecuencias que trae consigo la alta rotación laboral a las empresas, se destacan las significativas reducciones de inversión en los recursos de la empresa como: capacitación, inducción, uniformes laborales, materiales de enseñanza, etc.

En concordancia, Pariachi y Tarqui (2023) indican que la deficiencia de estímulos positivos, así como la carencia de mecanismos de recompensa y la limitada visibilidad de oportunidades de progreso profesional en las organizaciones, son causas que producen incomodidades a los colaboradores impulsándolos a renunciar, elevando de esta forma la rotación del personal. Es por ello que el clima laboral juega un papel muy importante en la retención del talento humano, debido a que si los colaboradores se desarrollan en una atmósfera laboral en donde se sientan reconocidos y motivados, podrán incrementar su fidelización a la organización y no optarán por la rotación voluntaria. De esta forma se rescata la importancia de crear un ambiente propicio para que los recursos humanos se sientan plenamente identificados con las empresas y puedan generar un sentido de pertenencia que los guiará hacia el logro de objetivos personales e institucionales a favor de la organización.

Ante este contexto nacional, es indispensable que el departamento de recursos humanos de las organizaciones peruanas determine cuáles son las más importantes causas que merman la motivación de los colaboradores del nivel funcional y operativo para desistir de sus puestos, con el objetivo de poder gestionar las mejores estrategias para reducir el porcentaje de rotación del personal. Enfatizando esto último, Conexión ESAN (2019) sugiere que para disminuir los porcentajes de rotación laboral es esencial

que los colaboradores puedan coadyuvar y tener una incidencia efectiva en los mecanismos de adopción de decisiones a nivel empresarial, ya que es fundamental para que puedan sentirse valorados y puedan saber que sus opiniones son de suma importancia. Asimismo, los colaboradores deben desarrollar sus habilidades en un adecuado clima laboral en dónde exista motivación, comunicación asertiva y satisfacción laboral. Por ello, la aplicación del empowerment resulta ser una buena estrategia para mantener a los colaboradores fidelizados con la cultura organizacional de la compañía, ya que les permitirá potenciar sus habilidades de resolución de conflictos, liderazgo y toma de decisiones; factores esenciales que los dotará de independencia y motivación para llevar a cabo sus actividades laborales sin la necesidad de supervisión y control constante.

La microempresa textil objeto de estudio, pertenece al sector de manufactura en el cual en muchas ocasiones solo se enfoca en la productividad y no en manejar adecuadamente la relación o fidelización de los trabajadores. La microempresa tiene una alta tasa de rotación de personal, esto se debe a que los programas de incentivos y el sistema de políticas no son correctamente implementadas. Además, al ser una microempresa, la forma tradicional de fidelizar a los trabajadores demanda altos costos (bonos, aumentos de salario, recreación familiar, flexibilidad de horario y descuentos en diferentes productos de consumo). Por lo tanto, la empresa debe analizar herramientas que le generen menores costos, pero que tengan el mismo o mayor impacto de los incentivos para fidelizar y evitar la fluctuación de personal.

La empresa establece contratos de plazo determinado con una duración máxima de 6 meses, ofreciendo flexibilidad horaria, oportunidades de desarrollo profesional y asignando responsabilidades de acuerdo con la experiencia de los trabajadores. La

supervisión de las responsabilidades de los empleados recae en el jefe superior, quien también es propietario de la empresa. Los roles disponibles en la microempresa incluyen: gerente general (dueño), asistente administrativo, Área de Contabilidad y el Área de Producción que consta de: 6 operarios de confección, 3 operarios en remalle, 3 operarios de recta, 2 operarios de planchado, 3 habilitadoras, 2 operarios de corte, 2 operarios de empaque y 1 posición de limpieza.

El horario laboral es de 48 horas semanales, con posibilidad de pago de horas extras según las necesidades del puesto. Además, los trabajadores disfrutan de descansos en días feriados y la empresa acepta solicitudes de permisos, permitiendo a los empleados recuperar el tiempo perdido según las necesidades de producción. Es importante destacar que la empresa se enfoca en capacitar a los habilitadores en el manejo de las máquinas para facilitar su adaptación al entorno laboral y minimizar errores.

En cuanto a la cultura organizacional, Palafox et al. (2019) sustentan que es un elemento axial y medular en el seno de las compañías, dado que incide de manera determinante en la dinámica del entorno laboral y en la percepción de los recursos humanos respecto a sus actividades. Por ello una gestión idónea de la cultura organizacional tiende a generar una atmósfera satisfactoria y positiva para todos los miembros de la organización facilitando un mejor desempeño laboral y potenciando la ventaja competitiva de la empresa. Por estas razones, la cultura organizacional es importante para que los colaboradores puedan alinear sus valores personales con los objetivos de la organización y asegurar su rentabilidad en el mercado.

Partiendo de este punto, la microempresa ha cultivado una cultura organizacional que se caracteriza por su enfoque en la creatividad, la colaboración, la

responsabilidad y la atención al detalle. A pesar de su tamaño reducido, la empresa ha establecido valores sólidos (respeto, transparencia, flexibilidad, aprendizaje continuo y calidad) que penetran y modulan la dinámica de relacionamiento entre los colaboradores y con el trabajo que realizan. Asimismo, permiten a los trabajadores a expresar sus opiniones, considerando está como una disposición de los empleados para aprender nuevas técnicas y abordar diferentes tipos de prendas. Con lo que respecta al crecimiento profesional la microempresa ofrece oportunidades para mejorar habilidades y adquirir nuevos conocimientos relacionados con la fabricación de prendas y las tendencias de la moda.

Por las razones previamente expuestas, esta microempresa requiere de la aplicación del empowerment, porque resulta ser una estrategia económica y efectiva para fidelizar a los colaboradores; debido a que permitirá a la organización trabajar en un buen clima laboral, en el cual no sea necesario la contratación de muchos supervisores, ya que los colaboradores tendrán la capacidad de realizar sus labores de una forma eficiente, gracias a su propia autonomía en lo concerniente a la adopción de decisiones y la manifestación de su liderazgo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera impactaría el empowerment en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué manera impactaría el liderazgo en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?



¿De qué manera impactaría la motivación en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?

¿De qué manera impactaría la resolución de conflictos en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

La investigación se centra en el análisis del impacto del empowerment en una microempresa textil, con un enfoque particular en la rotación del personal. Sin embargo, también es relevante destacar la importancia de la autonomía individual en el modelo de negocio de la microempresa textil objeto de estudio; al considerar la relevancia de la autonomía individual, se reconoce que los empleados de la microempresa textil tienen diferentes roles y responsabilidades en función de los proyectos y productos en los que están involucrados. La implementación de empowerment en este contexto busca proporcionar a los empleados la capacidad de adoptar determinaciones y asumir un mayor grado de autonomía en su trabajo diario. Esto no solo promueve su satisfacción y compromiso, sino que también puede generar un impacto significativo en la retención del personal y en el rendimiento global de la empresa.

Al reflexionar sobre la importancia de la autonomía individual, se afianza la noción de que la implementación del empowerment puede elegirse como una estrategia eficaz para optimizar la gestión del capital humano en el contexto de una microempresa del sector textil. Al permitir que los empleados tomen decisiones y asuman responsabilidades, se crea un entorno en el que se promueve la satisfacción laboral y se fomenta el compromiso con la organización.

Además, es importante destacar que esta investigación no solo contribuirá al cuerpo existente de conocimiento en la Administración de Empresas, sino que también servirá como referencia para futuros trabajos y estudios más profundos sobre el tema del empowerment. Los resultados y conclusiones obtenidos en esta investigación pueden proporcionar una base sólida para investigaciones adicionales sobre cómo el empowerment puede influir en la retención del personal y en el éxito general de las microempresas textiles.

### **1.3.2. Justificación práctica**

En cuanto a los colaboradores, podrán desarrollarse en un clima laboral en el cual se identifique sus principales habilidades de conocimiento y puedan ser recompensados por medio del empowerment a base de motivación, autonomía y confianza para la toma de decisiones al momento de resolver un conflicto. Impulsando de esta manera la satisfacción y motivación laboral, dando como resultado la disminución de la rotación del personal.

En otras organizaciones, esta investigación servirá como un antecedente que les brindará la opción de tomar en cuenta el empowerment como una herramienta para contrarrestar los índices de rotación de personal, con fundamento en la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Finalmente, este trabajo tiene el potencial de contribuir al avance del conocimiento en el campo del empowerment, precisamente en el sector de micro y pequeñas empresas (mypes). Al explorar y analizar el impacto del empowerment en una microempresa textil específica, se generará una perspectiva más completa sobre cómo esta estrategia puede abordar los desafíos relacionados con la falta de

delegación de responsabilidades y la restringida capacidad de adoptar determinaciones en el ámbito de las mypes.

Al comprender mejor el papel del empowerment en la gestión del capital humano en las mypes, esta investigación proporciona una base sólida para futuras investigaciones en el área. Los resultados y conclusiones obtenidos en este estudio pueden servir como punto de partida para investigaciones más profundas, permitiendo a los nuevos investigadores explorar diferentes aspectos del empowerment en contextos similares o incluso en otras industrias.

Además, este trabajo ofrece nuevas perspectivas y alternativas de gestión del talento humano para las mypes, brindándoles herramientas y conocimientos para abordar uno de los múltiples desafíos que enfrentan en sus operaciones diarias. Al proporcionar una comprensión más profunda de la delegación de funciones y la promoción de la toma de decisiones pueden influir en el bienestar laboral y la retención del personal, se abre la puerta a la implementación de prácticas de empowerment en otros contextos empresariales.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

La presente indagación se ha diseñado como un estudio explicativo entre los constructos: empowerment y rotación de personal. Estas variables fueron investigadas a través de un cuestionario, el cual fue valorado en una escala de Likert. Además, el cuestionario fue sometido a una prueba de confiabilidad y validez para asegurar que las preguntas respondieran adecuadamente a los objetivos de la pesquisa.

#### 1.4. Limitaciones de la investigación

Durante la indagación, se tomó en cuenta el corto tiempo que tenían los encuestados para responder el instrumento debido a su carga laboral y estado anímico, lo cual podría haber afectado la fiabilidad y precisión de sus respuestas. Por esta razón, se optó por utilizar un formulario virtual que permitió extraer de manera más eficiente y en menos tiempo la información requerida. Además, esto ayudó a evitar problemas de conexión a Internet que algunos trabajadores presentes podrían experimentar.

Dado que la investigación se enfocó en una variable poco común, especialmente en el contexto de una microempresa, la búsqueda de antecedentes que facilitaran el desarrollo de la discusión resultó ser un desafío. Por esta razón, se optó por examinar repositorios internacionales e investigaciones en otros idiomas. Este enfoque permitió abordar la discusión y concluir que, en otros países, la investigación no se limita únicamente a grandes empresas, sino que también se inicia con las micro y pequeñas empresas (mypes), generando así un mayor valor en la literatura.

Otra limitación encontrada durante la investigación fue la comprensión de la variable “empowerment” por parte de los encuestados. En la sociedad, el empoderamiento suele asociarse principalmente a investigaciones de género, y raramente se aborda la diversidad de tipos de empoderamiento y sus respectivos impactos. Por este motivo, antes de implementar la encuesta, se proporcionó a los encuestados una instrucción detallada sobre los diferentes conceptos y tipos de empoderamiento.

Adicionalmente, se experimentó una falta de autorización formal por parte de la compañía para llevar a cabo la investigación, lo que impidió mencionarla en el título. Sin embargo, se contó con el apoyo de una de las colaboradoras de la organización, quien actuó como la conexión directa necesaria para llevar a cabo el estudio.

### **1.5. Viabilidad de la investigación**

Considerando las restricciones presentadas previamente, la presente investigación fue factible, ya que se logró visualizar que había posibilidades de contrarrestarlas y llevar a cabo el desarrollo del estudio. Una de las tesisistas tenía libre accesibilidad a la información necesaria de la microempresa textil, lo que permitió superar la falta de autorización formal de la empresa. Además, las tesisistas encargadas del estudio contaban con los recursos tecnológicos y financieros necesarios y adecuados para avanzar en la investigación.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En cuanto a la selección y recuperación de las fuentes bibliográficas utilizadas en este trabajo, se siguió una estrategia de investigación amplia y exhaustiva. Para garantizar la relevancia y actualidad de las fuentes consultadas, se utilizaron diversas bases de datos académicas y científicas, así como bibliotecas virtuales especializadas en el ámbito de la Administración de Empresas. Se realizaron búsquedas utilizando vocablos y conceptos clave directamente relacionados con el tópico central de esta indagación, como “empowerment”, “rotación del personal”, “microempresas textiles” y “gestión del talento humano”. Además, se revisaron las listas de referencias de los artículos y libros relevantes encontrados para identificar otras fuentes pertinentes que podrían haber sido pasadas por alto inicialmente.

La selección final de las referencias bibliográficas se basó en su relevancia, calidad y contribución al tema de investigación. Se dieron preferencia a los estudios empíricos, las investigaciones recientes y las publicaciones de autores reconocidos en la Administración de Empresas. Cabe resaltar que, si bien la metodología empleada se enfocó primordialmente en la recopilación de datos primarios, la inclusión de referencias bibliográficas sólidas y actualizadas resultó ser un elemento fundamental para sustentar teóricamente la investigación y proveer un marco conceptual robusto para el análisis de los datos primarios recopilados.

### 1.1. Antecedentes de la investigación

#### 1.1.1. Antecedentes internacionales

En Bengkulu, una ciudad de Indonesia, Onsardi (2019) realizó una indagación que tuvo como objetivo investigar la incidencia directa e indirecta de la compensación, el empoderamiento y la satisfacción laboral en la lealtad del

empleado. El enfoque que utilizó fue cuantitativo y la técnica de análisis de senderos. La población comprendió a 173 colaboradores de una universidad privada y se tomó una muestra de 149 personas por medio de la fórmula de Slovin con la técnica del muestreo aleatorio proporcional. Para realizar la recolección de datos, empleó el cuestionario con la escala de Likert. Los investigadores optaron por generar 7 hipótesis, pero solo 2 relacionadas al empowerment. El primero para ver si tenía un impacto indirecto en la lealtad del trabajador y el segundo para definir si el impacto era indirecto hacia la satisfacción laboral. Ante ello los coeficientes arrojados fueron de 6.307 y 3.624 y con un  $p = 0.00$  el cual se situó por debajo del umbral de 0.05, lo que conllevó al descarte de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna, que generó la conclusión que la compensación, el empoderamiento y la satisfacción laboral ejercían influencia directa positiva en la lealtad del empleado, por lo que los colaboradores que recibieron incentivos, más protagonismo con el empoderamiento y una idónea satisfacción laboral demostraron mayores niveles de lealtad por medio de la fidelización y compromiso en sus diversas actividades.

La investigación realizada por Nwachukwu et al. (2019) tuvo como propósito central determinar el impacto del empoderamiento de los trabajadores en el rendimiento organizativo. Esta investigación descubrió que el otorgamiento de autonomía y facultades a los colaboradores sirvió como estrategia para mejorar el rendimiento en la organización. La metodología utilizada fue un estudio descriptivo que incluyó el instrumento de la observación y revisión de literatura. Los datos fueron recolectados en Nigeria. Además, se llegó a la conclusión de que el empoderamiento influyó en el rendimiento organizativo al delegar funciones,

otorgar poder, confiar y dar autoridad a los empleados para llevar a cabo su trabajo de manera más eficiente.

Según LaShondrea (2019), su estudio se centró en encontrar estrategias para mejorar la satisfacción y reducir la rotación en las organizaciones de servicios humanos. Su diseño de investigación fue un estudio de caso (cualitativo) con enfoque mixto y lógica. La muestra consistió en 10 empleados y 2 gerentes de una organización ubicada en California (Estados Unidos de América). Se utilizaron instrumentos como entrevistas con preguntas abiertas estructuradas, cuestionarios y entrevistas individuales. La finalidad de la metodología de recabado de datos radicó en entender la percepción de los pensamientos y sentimientos de los trabajadores para definir correctamente las estrategias de mejora sobre la satisfacción laboral y rotación de personal, para ello el diseño cualitativo dio mayor fiabilidad e información profunda porque se analizaron palabras, gestos, movimientos y reacciones a las preguntas. Siendo así que la mayoría de los entrevistados equivalentes al 80% de los encuestados en un tiempo de 60 minutos coincidieron con sus respuestas. Ello permitió mostrar los hallazgos del estudio donde consideraban que el ambiente laboral, la comunicación en la organización, el crecimiento continuo, los incentivos monetarios y la progresión profesional tenían influencia en la satisfacción laboral. Sin embargo, lo que más les motivaba a permanecer en la empresa era sentir que lo valoraban además de que sus valores y metas fueran acordes con los de la empresa.

Por su parte, Blanco (2020) llevó a cabo un estudio descriptivo con diseño mixto y transversal de tipo correlacional. El propósito medular fue determinar la conexión entre los estilos de liderazgo y la intención de rotación. El muestreo que se



utilizó fue de tipo censal y estuvo dirigido a 7 puestos de gerencia y 25 áreas administración y del nivel operativo de los trabajadores de una organización transnacional situada en la parte industrial de México en la ciudad de San Luis de Potosí. Los resultados indicaron que no existía evidencia de una relación hipotetizada entre el constructo intención de rotación y los estilos de liderazgo, puesto que el tamaño de la muestra utilizada no resultó ser el correcto para llevar a cabo dicha comprobación y por la predominancia de uno de los estilos de liderazgo, por lo que se orientó a superar estas limitaciones con el fin de originar datos innovadores que ayudaran a continuar con la misma línea de investigación. Además, el estudio reveló que el 27% de los trabajadores no tenía planes de cambiar de empleo el próximo año, mientras que el 21.6% expresó la necesidad de buscar uno nuevo. Se observó que el 59% estaba satisfecho con su trabajo actual, y el 54% se sentía cómodo con las actividades realizadas en sus puestos. Además, el 43% no tenía una definición clara sobre el clima laboral, y el 37% aún mostraba resistencia a trabajar en equipo. Respecto a los colaboradores del área táctica de la organización, el 52.8% brindaba apoyo a los colaboradores de nivel operativo, y el 32.4% evaluaba las creencias de los colaboradores para prevenir problemas futuros. Un 45.9% supervisaba las irregularidades en el desempeño laboral, y el 29.7% mostraba entusiasmo al comunicar los objetivos de la planta. Además, el 59.5% de los jefes se mostraba seguro en sus decisiones, y el 48.6% enfatizaba la importancia de una misión compartida. Estos datos resaltaron la importancia del liderazgo efectivo, la satisfacción laboral, y el clima organizacional para el bienestar y la eficiencia en el trabajo.

En el estudio realizado por Mohammad y Arif (2021), se investigó en profundidad el empoderamiento juvenil como factor clave para desarrollar el interés en los negocios creativos. La investigación se llevó a cabo en Indonesia y se utilizó un enfoque descriptivo y cualitativo para la recopilación de datos, incluyendo entrevistas, observación y revisión de literatura. Los hallazgos revelaron que los jóvenes mostraban una inclinación hacia el emprendimiento de nuevos negocios, pero se encontraban con limitaciones debido a la falta de capital y de conocimiento en los procesos empresariales. Además, se destacó que las capacitaciones ofrecidas a un pequeño porcentaje de los jóvenes resultaron ser un factor motivador para emprender, en lugar de buscar empleo.

Gwendolyn (2023) estudió las estrategias empleadas por los dueños de pequeñas empresas de personal profesional para contrarrestar la rotación voluntaria de colaboradores, empleando como instrumento entrevistas semiestructuradas y con un análisis de datos cimentado en el proceso de los cinco pasos de Yin, en 5 gerentes de pequeñas empresas de personal profesional en Washington, D.C. (Estados Unidos de América). Se determinó que los efectos para una modificación social positiva contemplaban el potencial de contrarrestar la rotación voluntaria de colaboradores y mitigar el porcentaje de desempleo, lo que provocaba efectos económicos positivos en la colectividad adyacente. Además, en el estudio, se investigaron las estrategias empleadas por propietarios de pequeñas empresas para reducir la rotación voluntaria de empleados. A través de entrevistas semiestructuradas con cinco directivos de una empresa en Washington, DC, se recopilaron datos utilizando Zoom. A cada participante se le asignó un código alfanumérico para proteger la confidencialidad. Los resultados, analizados con

MAXQDA para Mac y verificados en Microsoft Word, revelaron un tema central: la satisfacción de los empleados, abarcando el reconocimiento, la comunicación y la formación ofrecida por los propietarios. Estos aspectos se alinearon con la teoría de los dos factores de Herzberg. Las estrategias identificadas para reducir la rotación incluyeron reconocimiento con un 30%, comunicación con 59% y formación con 11%.

En 2023, Ashenafi proporcionó una investigación a la comunidad científica sobre los principales elementos que influyeron en la rotación de personal en la empresa textil JAY JAY PLC. Dicha investigación se llevó a cabo en Estados Unidos de América, utilizando una muestra de 320 trabajadores que fueron seleccionados mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. El análisis de los datos recopilados se llevó a cabo a través del software estadístico conocido como SPSS. La metodología incluyó un enfoque mixto y un diseño explicativo y descriptivo. El estudio sometió a la confiabilidad por alfa de Cronbach a los 7 elementos (satisfacción, ambiente de trabajo, salario, liderazgo, presión de grupo, política y familia) vinculados a la investigación donde todos obtuvieron valores entre 0.76 y 0.78, lo cual indicó que los elementos eran coherentes. Los resultados revelaron que más 80% de los encuestados cualificados eran los más propensos a desvincularse de la empresa, el 63% consideraba que la satisfacción laboral no era el adecuado, el 78% indicó que el salario no era el idóneo para las funciones que cumplía, siendo este un factor que incitaba a colocar a la presión del grupo en un 50% que no alentaban a sus compañeros y se cargaban de presión individualmente. Además, se identificaron posibles efectos que la empresa podría experimentar, como la pérdida de empleados calificados y experimentados. Dado que, se concluyó que los grados

de asociación entre las variables y elementos eran bajas porque su correlación de Pearson se encontraba dentro del 0.10 a 0.29. Esto puso de manifiesto que los trabajadores no estaban satisfechos en la empresa; ante esta situación, se recomendó al gerente que revisara las políticas salariales, las oportunidades de promoción, los incentivos y fomentó el trabajo en equipo. Y recomendó generar una nueva encuesta después de los cambios realizados en base a la conclusión.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Según la indagación realizada por Dávila y Maguiña (2019) en Lima, se propusieron establecer la incidencia de la rotación laboral en el desenvolvimiento de las microempresas del sector manufacturero. Según lo expuesto, se efectuó un estudio correlacional no paramétrico, el cual fue examinado utilizando el coeficiente de Spearman. El instrumento aplicado consistió en un cuestionario de 4 etapas y 41 ítems que se implementó en una muestra de 201 empresas. Los resultados obtenidos demostraron que existía una relación fuerte e inversa entre las variables, sin que sus dimensiones fueran afectadas; ya sea la rotación voluntaria o involuntaria, así como el desempeño financiero o no financiero. Ante estos hallazgos, se recomendó la necesidad de fidelizar a los trabajadores y de implementar estrategias para el reclutamiento de nuevos talentos, con el objetivo de que las microempresas pudieran solucionar los problemas derivados de la rotación laboral.

Por otro lado, Moquillaza (2019) llevó a cabo una investigación explicativa con un diseño cualitativo y descriptivo. El objetivo era definir qué factores estaban comprendidos en la rotación de personal en una fábrica de lácteos en Lima (Perú). La muestra se determinó por medio de la fórmula fracción de muestreo y se calculó

un total de 200 colaboradores tercerizados y 100 con contrato directo. Conforme a los hallazgos de la pesquisa, los principales factores que incidían en la rotación del personal eran la deficiente gestión administrativa y un clima laboral desfavorable, lo cual se pudo establecer mediante el análisis de las encuestas aplicadas. Dicho análisis reveló que el problema de rotación de personal era más pronunciado en el caso de los trabajadores con contrato de tercerización, alcanzando un 56%.

Un estudio realizado por Fernández (2020) tuvo como objetivo definir si existía una relación entre el instrumento de medición del clima laboral utilizado por la compañía COESAC y la intención de rotación de su personal. El enfoque que se empleó fue cuantitativo y la técnica correlacional. La muestra correspondió a 104 colaboradores de la sede de Los Olivos quienes pertenecían al personal administrativo y al de producción. Atendiendo a lo referido con anterioridad, el procedimiento implementado para la recogida de información empírica consistió en la aplicación de una encuesta in situ, la cual se orientó de manera específica al examen y valoración del clima laboral imperante. El examen de los datos recabados demostró la inexistencia de una relación entre las variables expuestas y se recomendó la utilización de una herramienta con una idónea confiabilidad que midiera las dimensiones del clima laboral para que puedan tener un efecto positivo en la concurrencia de la intención de rotación de los colaboradores.

Paz y Rafael (2021) investigaron la relación del empowerment y compromiso organizacional en un almacén. Se implementó el instrumento en las dos sedes de la empresa ubicadas en la provincia de San Martín, las cuales contaban con un total de 120 trabajadores. La encuesta constaba de dos partes: comportamiento organizacional (20 ítems) y empowerment (21 ítems). Cabe mencionar que dichos

cuestionarios no pertenecían a los investigadores, sino a otros autores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Con el análisis de los datos encontrados, se logró aceptar la hipótesis alterna, en la cual se concluyó que existía una correlación positiva entre las variables. Sin embargo, se observó un coeficiente de Spearman positivo bajo, y un valor de  $p$  igual a 0,003, lo cual indicó que, a mayor empoderamiento del personal, mayor sería el compromiso organizacional.

Asimismo, Velarde (2021) realizó un estudio que tuvo como objetivo definir las particularidades del empowerment en una empresa de transporte urbano de pasajeros, emplazada en Ayacucho. La estrategia metodológica empleada en este trabajo de investigación fue de tipo aplicada, exhibiendo un nivel descriptivo, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de carácter transversal. La unidad de análisis de esta investigación comprendió a 21 empleados de la organización, y para el procesamiento y examen de la información obtenida se utilizó la técnica de la encuesta, a través de un instrumento de recolección de datos constituido por 15 reactivos. Los resultados arrojaron que el 52% de los colaboradores manifestaban que casi nunca recibieron incentivos económicos y que a veces participaban de capacitaciones y de la misma forma el 48% indicaban que casi nunca tenían autonomía laboral. Por lo que se llegó a la conclusión de que existían algunos errores en la aplicación del empowerment, la motivación y la participación en la toma de decisiones.

Mejía (2022) realizó un estudio con el propósito de identificar si existía una correlación entre el empoderamiento de los trabajadores y su grado de compromiso, centrándose específicamente en el personal de las salas de juegos ubicadas en

cuatro distritos del sur de Lima. La muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores de estas empresas. La metodología de investigación se realizó utilizando un diseño correlacional, no experimental y transaccional. Con el propósito de recopilar los datos necesarios, se recurrió a la implementación de un cuestionario dividido en tres secciones, las cuales contenían reactivos orientados a valorar las condiciones de eficacia laboral, el empoderamiento psicológico y el grado de compromiso organizacional de los participantes. Con los datos recolectados, se obtuvieron hallazgos que indicaron que el 87% de los encuestados tenía un alto nivel de empoderamiento con respecto al compromiso organizacional, y en promedio, el 55% se sentían empoderados. Conforme a los resultados obtenidos, se concluyó que había una asociación directa y positiva de nivel moderado entre las variables examinadas.

En San Juan Bautista, un distrito de Ayacucho (Perú), Quispe (2022) ejecutó una investigación que tuvo como objetivo explicar la aplicación del empowerment en el seno de las micro y pequeñas empresas pertenecientes al rubro de las pollerías, tomando como caso de análisis a la pollería El Mostrito S.A.C. El enfoque que empleó fue experimental, transversal-descriptivo y la técnica de la encuesta por medio de un cuestionario estructurado de 12 preguntas cerradas. La muestra de estudio comprendió a 10 colaboradores. Los resultados indicaron que el 60% de los colaboradores estimaban que la organización no apoyaba la creación y el desarrollo. Asimismo, similar porcentaje indicó que los trabajadores alegaban que el jefe inmediato superior no proporcionaba información actualizada de la empresa. Adicionalmente, el 70% de los miembros del personal manifestaron que la organización no ofrecía ni promovía planes de formación y desarrollo para sus

colaboradores. De igual forma, el 60% de los empleados afirmaron que sus perspectivas, propuestas e ideas no habían sido consideradas ni acogidas por parte de la organización. Finalmente, se concluyó que el gerente de la pollería no había gestionado de manera correcta el empowerment y eso afectaba significativamente a la organización.

Gamarra et al. (2022) efectuaron un estudio al interior de una organización del sector textil, cuyo propósito fundamental radicaba en la formulación de un plan de mejora orientado a reducir los índices de rotación de personal, abordando para ello la relación existente entre dicha rotación y los niveles de satisfacción laboral manifestados por el personal del Área de Costura. El estudio tuvo un diseño no experimental, correlacional y con enfoque mixto. La recopilación de datos incluyó entrevistas semiestructuradas y un cuestionario medido por la Escala General de Satisfacción. La encuesta se administró a una muestra de 175 empleados seleccionados a través del muestreo por juicio, junto con 9 entrevistas (3 supervisores y 6 costureras). Los hallazgos revelaron un consenso entre empleados y supervisores en que la empresa establecía metas de producción muy elevadas con plazos ajustados, carecían de oportunidades de desarrollo profesional, mostrando un liderazgo poco empático y exigiendo largas jornadas laborales. Estos factores motivaron a los empleados a buscar oportunidades de crecimiento con otros empleadores. En respuesta, el estudio propuso y recomendó un plan de mejora que abordara las condiciones y relaciones laborales, así como la implementación de un taller de liderazgo y medidas integrales de bienestar.



## 1.2. Bases teóricas

### 1.2.1. Empowerment

Sandoval (2019) afirma que el empowerment es una técnica que impulsa la aplicación de las diferentes habilidades del talento humano. Además, es el procedimiento que involucra el trabajo en equipo en donde se difunde el liderazgo y las actividades administrativas que requieren de capacidades para analizar, perfeccionar la calidad de la productividad y el tratamiento de información. Asimismo, facilita la generación de ideas innovadoras para definir estrategias modernas que le permitan a las empresas ser más competitivas gracias a la optimización de recursos y la prestación de un buen servicio al cliente.

De la misma forma, Pazmiño y Vélez (2022) argumentan que el empowerment es un instrumento con alta eficacia puesto que permite que los colaboradores se vinculen con todos los procedimientos existentes en las empresas. Principalmente, con la toma de decisiones que da como resultado que los trabajadores adquieran un sentido de pertenencia hacia sus labores y fortalezcan su fidelización hacia la organización. También, el empowerment brinda un mayor nivel de compromiso y satisfacción, ya que gracias a su utilización los colaboradores pueden ejecutar sus ideas, enfrentar riesgos y plantear soluciones de forma autónoma y sin la necesidad de una supervisión constante.

En concordancia, Reyes (2022) da a conocer que el empowerment es una herramienta aplicada en diversas empresas de todos los rubros a nivel mundial, debido a su utilidad en la gestión del capital humano porque fomenta la autonomía en la fuerza laboral para impulsar su productividad en la prestación de sus servicios. Por ello, los trabajadores desempeñan sus responsabilidades con motivación y

libertad, lo que fomenta que los resultados de su gestión cuenten con eficiencia, eficacia y efectividad.

Finalmente, el empowerment constituye una herramienta moderna que dota a la fuerza laboral de autonomía, confianza y motivación para realizar sus actividades cotidianas. Además, impulsa la creatividad por medio de la aplicación de ideas innovadoras que suman significativamente en los procesos de las empresas, significando las tareas cotidianas y permitiendo la utilización de estrategias más eficaces. Es preciso señalar, que esta técnica tiene un rol fundamental en el aprovechamiento correcto de las habilidades de los colaboradores porque al brindarles la libertad de poder realizar sus actividades según sus propios principios e ideas impulsan su productividad, generando áreas netamente funcionales con profesionales especializados y comprometidos con la organización.

El concepto de empoderamiento tuvo sus inicios en la década de 1960, según lo indicado por Murguialday et al. (s.f.). En sus inicios se centraba en investigaciones relacionadas con la educación de género y enfoques participativos hasta la década de 1970. A fines de la década de 1980, se impulsaron investigaciones más profundas sobre el empoderamiento de mujeres y subordinados, describiendo las formas de controlar los recursos, fortalecer las capacidades individuales y mejorar las relaciones de manera colectiva. Este periodo marcó el inicio de la expansión del concepto de empoderamiento en la historia, ya que, desde entonces, los estudios se han aplicado en los ámbitos social, personal, organizacional y en el desarrollo de comunidades.

En la actualidad, el concepto de empoderamiento se ha integrado en organizaciones como las Naciones Unidas y el Banco Mundial, así como en

estadísticas, como lo demuestra la investigación de Díaz y Ceyca (2022), sobre el empoderamiento de emprendedoras en México. En su estudio, analizan el empoderamiento en diversas dimensiones, como la personal, familiar, económica y sociocultural, utilizando estadísticas del país y datos recopilados en su investigación.

Ambos autores, Díaz y Ceyca (2022), coinciden en los tipos de empoderamiento y las dimensiones en las que se divide. Por lo tanto, este amplio enfoque y aplicación se reflejan en diversas investigaciones de diversos tipos. Según Díaz y Ceyca (2022), el empoderamiento se divide en cuatro dimensiones. En primer lugar, la dimensión económica abarca conceptos como autonomía financiera, toma de decisiones, acceso a recursos, motivación y capacitación. La segunda dimensión, personal, incluye aspectos como la confianza, movilidad y tiempo libre. La tercera dimensión, familiar, analiza el apoyo, el trabajo, la educación y la toma de decisiones en el ámbito familiar. Finalmente, la dimensión sociocultural revisa las oportunidades y reconocimientos que permiten un mejor desarrollo individual con impactos positivos en la sociedad.

Finalmente, los diferentes aspectos del empoderamiento se manifiestan de manera tangible en los ámbitos personal, social y organizacional. En el plano personal, se evidencia a través de las decisiones individuales, la habilidad para gestionar situaciones desafiantes y la valentía de perseguir metas y sueños. En el ámbito social, el empoderamiento motiva a los demás, construye una confianza que resulta en la elección como representante, y genera reconocimiento público. Por último, en el contexto organizacional, el empoderamiento se traduce en el logro de metas, el control eficiente de recursos, la agilización de procesos, la facilitación de interacciones efectivas y el liderazgo de equipos con beneficios a mediano y largo

plazo. Esta última facilita la autonomía y autosuficiencia en las funciones desempeñadas, así como la comunicación efectiva con el entorno social. Además, fomenta un espíritu emprendedor que impulsa la creación de microempresas, permitiéndose a sí mismo ascender en la escala social.

- **Liderazgo**

Sumba et al. (2020) conciben al liderazgo como aquella facultad orientada a potenciar de manera efectiva la eficiencia y productividad de los colaboradores al interior de una organización, erigiendo de este modo al liderazgo como un elemento de significativa relevancia y requerimiento ineludible en el contexto de las pequeñas y medianas empresas. Debido a que estos tipos de empresa demandan la utilización de un liderazgo característico que permita beneficiar a la organización de tal manera que potencien y empoderen a todos los miembros para que puedan asumir roles. Asimismo, resaltan que el liderazgo no es una técnica sencilla ni tan complicada puesto que implica desarrollar habilidades de proactividad, valentía, optimismo y perseverancia.

Asimismo, González et al. (2020) definen al liderazgo tomando como referencia a las relaciones enérgicas y profesionales entre los líderes y seguidores forjadas a través del tiempo; las cuales tienen como objetivo brindar constantes orientaciones y guías para el logro de los objetivos. Asimismo, el liderazgo es la evolución permanente entre una persona con un cargo de autoridad y el contexto social, por ello partiéndose de este punto es apropiado que las empresas puedan cuestionarse de manera frecuente sobre el tipo de enfoque del liderazgo y las características de los líderes y seguidores para determinar cuál es el correcto camino que se debe de definir para responsabilizar a la organización en el cumplimiento de

los objetivos a base de una buena dirección que contempla una relación directa con el liderazgo.

Por otro lado, Lara et al. (2021) afirman que el liderazgo es el encargado de definir el futuro de una empresa por medio de guías para que se concretice el planeamiento estratégico de la organización para alcanzar los objetivos requeridos, a través de la motivación de la fuerza laboral con la consigna de optimizar la rentabilidad de la compañía y conseguir el éxito que se desea. Por esta razón, un buen liderazgo impartido dentro de una organización facilitará que los colaboradores tengan la capacidad de emplear los recursos idóneos para la ejecución de sus actividades laborales de una forma más adecuada y óptima, dando como resultado el incremento de los niveles de la productividad y rentabilidad.

De esta misma forma, el liderazgo desde el punto de vista de Broncano (2022) es definido como la técnica que emplea la motivación para animar a los colaboradores en el proceso de alcanzar los objetivos tanto de la organización como de los propios individuos. Además, fomenta la automotivación para aprovechar de forma eficiente el potencial que tiene cada colaborador en su respectiva área dentro de la empresa. También comprende la gestión eficiente del trabajo en equipo para definir estrategias de crecimiento que aporten con la productividad y rentabilidad organizacional. Es preciso señalar que el liderazgo no es innato puesto que se desarrolla como un constructo social, el cual lo definen el sistema educativo predispuesto a cada individuo. Enfatizando este último punto se infiere que no se basa en las características del ser humano, sino que evalúa una estructura integral del comportamiento de los colaboradores frente a determinados escenarios laborales.

Por todo lo antes mencionado, el liderazgo reviste una importancia fundamental en el seno de la organización, ya que depende de la buena ejecución de este, el logro de los objetivos, rentabilidad, motivación y productividad laboral. Por esta razón, es necesario que las empresas puedan definir de acuerdo con su cultura organizacional qué tipo de liderazgo se adapta mejor su ecosistema laboral.

- **Motivación**

Huapaya y Elorreaga (2019) argumentan que la motivación en el ámbito laboral representa la energía motriz que impulsa a los trabajadores a ejecutar sus actividades por medio del interés, el esfuerzo, la persistencia y la necesidad que de forma particular tengan cada uno. Para gestionar una buena motivación se requiere de habilidades y capacidades individuales, por ello se hace mención que la motivación no está relacionada únicamente con el nivel remunerativo o con las condiciones laborales, sino que existen necesidades particulares ligadas a cada colaborador que se deben gestionar por medio del conocimiento de estas para poder fortalecerlas a través de incentivos y/o recompensas.

A su vez, Chóez y Vélez (2021) señalan que la aplicación de la motivación en el contexto organizacional es necesaria para aprovechar de forma eficiente el talento humano, debido a que en los últimos tiempos se ha incrementado la trascendencia de la buena gestión de los recursos humanos para que se puedan desarrollar las funciones de acuerdo con los requerimientos de la organización encaminados al logro de los objetivos. Por esta razón, se considera que la motivación en el ámbito del trabajo constituye un elemento que favorece y dinamiza el correcto desenvolvimiento y la óptima ejecución de los empleados en el contexto empresarial. Además, facilita el compromiso de los trabajadores con la organización

por medio de la realización de sus actividades con ética y moral con fines netamente relacionados al crecimiento de la empresa.

Por otro lado, Vargas (2022) da a conocer que la motivación laboral es un instrumento muy valioso al momento de incrementar y perfeccionar el desempeño de los colaboradores debido a que facilita la realización de las actividades laborales de una forma adecuada, lo que posibilita un elevado rendimiento profesional. Por este motivo, el área que se encarga de la gestión del talento humano debe fomentar la interacción social por medio de actividades creativas que impulsen la recreación y el compañerismo. Además, es necesario incluir de forma racional incentivos y alinearlos con la consecución de los objetivos tanto a escala organizacional como a nivel individual para cada uno de los colaboradores que integran la empresa.

Además, Balcázar (2022) sustenta que la motivación hace referencia a los factores, estímulos e incentivos que impulsan a los colaboradores para desempeñar sus actividades de forma comprometida y productiva. Enfatizando, el contexto laboral en la microempresa, la motivación es esencial para conservar a los colaboradores fidelizados, satisfechos y predispuestos a contribuir por medio de sus habilidades y conocimientos al desempeño de la organización. Además, la motivación laboral está directamente relacionada con la escucha activa, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la retroalimentación positiva por parte del directorio y la empresa en general.

Por su parte Ramos (2022) indica que la motivación está relacionada con los factores, estímulos y condiciones que dan la fuerza de voluntad a los colaboradores de una organización para sentirse comprometidos con sus actividades laborales de forma efectiva y satisfactoria. Es preciso destacar, que los estímulos pueden ser

internos y externos, y en las microempresas deben ser diseñados según las necesidades de los colaboradores tanto en el enfoque extrínseco como es el caso de las recompensas tangibles, y en el enfoque intrínseco como la satisfacción profesional y personal. Por ello la motivación laboral tiene el objetivo de diseñar un ambiente en el que los trabajadores se sientan fidelizados, dispuestos y satisfechos para contribuir en la productividad y rentabilidad de la empresa en relación con sus objetivos personales con los organizacionales.

En conclusión, la motivación es una técnica que ayuda a los colaboradores a realizar sus actividades de forma voluntaria y orientada hacia el logro de los objetivos. Por ello, es ideal que las empresas puedan gestionar de una forma correcta la motivación por medio de incentivos y reconocimientos que le demuestren a los colaboradores cuan importantes son para el éxito empresarial, con la finalidad de fidelizarlos y comprometerlos con la cultura organizacional.

- **Resolución de conflictos**

Morales (2019) manifiesta que el idóneo abordaje y gestión de los conflictos facilitan su solución en concordancia con su propia naturaleza, por ello los directivos de las empresas deben plantear acciones para prevenir, hacer frente y solucionar conflictos. Partiéndose de este punto, es necesario que se establezca un plan, manual, protocolo o guía para evitar enfrentamientos innecesarios a causa de un conflicto. Asimismo, se requiere de capacitaciones en temas concernientes a la gestión de emociones, prevención y resolución de conflictos dirigido a todos los colaboradores de la empresa, con la finalidad de que cuenten con habilidades y técnicas que faciliten la gestión de los conflictos.



En relación con Paradinas (2019), la gestión de conflictos y su mecanismo de prevención requieren de una visión integral en la organización, ya que el libre desarrollo de los conflictos perjudica a las diferentes áreas de la empresa que están relacionadas entre sí. Además, si no se tiene una buena gestión de conflictos puede desencadenar bajas laborales provocando costos innecesarios para la empresa, aumentando sus niveles de rotación de personal y requiriendo nueva contratación y capacitación para el personal nuevo. Por estas razones, es sumamente importante que las empresas pongan a disposición de sus colaboradores capacitaciones que los doten de técnicas y habilidades para la buena gestión de los conflictos.

Del mismo modo, Sarria (2020) argumenta que los conflictos son innatos en los seres humanos y por ello son casi inevitables en cualquier situación y no son ajenos a las empresas, por esto se requiere que los colaboradores conozcan el nivel de conflicto para que se pueda definir normativas, estrategias y reglas que faciliten su control y gestión. Enfatizando otro punto, el comportamiento de los colaboradores tiene una influencia directa en la creación de conflictos organizacionales, por ello si no gestionan bien sus emociones pueden causar situaciones de angustia, estrés y ansiedad; dando como resultado alteraciones en la atmósfera organizacional de las empresas. Con el propósito de evitar estas situaciones existen diferentes formas y estrategias de gestionar y resolver conflictos organizacionales y para que se pueda poner en práctica se requiere conocer las causas, los sujetos involucrados y estudiar a fondo las posibles consecuencias que se pueden generar. Con esto, se podrá evitar para futuras ocasiones que se generen conflictos por las mismas causas y en el mismo contexto (Ventocilla-Cerrón et al., 2024).

Por su parte, Mayorga (2022) conceptualiza a la resolución de conflictos laborales como el proceso de solucionar y abordar las discusiones, problemas o tensiones que puedan desencadenarse entre los trabajadores de una empresa, con la finalidad de restablecer una relación positiva y armoniosa en el clima laboral. En el contexto específico de las microempresas, se resalta la importancia significativa de la comunicación estratégica para lograr la resolución de conflictos debido a que se relaciona con el uso planificado y deliberado de la comunicación para gestionar de forma efectiva las interacciones entre los colaboradores y la organización en general, buscando perfeccionar su relación y potenciar su compromiso laboral.

En síntesis, se puede afirmar que los conflictos siempre existirán en el entorno empresarial debido a que los seres humanos son diferentes por naturaleza y por ello tienen percepciones particulares sobre diferentes temas y contextos. Por esta razón, es esencial que las organizaciones puedan gestionar conflictos de una forma natural y dinámica por medio de estrategias de solución, con la finalidad de lograr que los resultados de cada conflicto doten a la empresa de ideas creativas y le permitan evitar que surjan otros conflictos por las mismas causas y se eviten repetir padrones que incitan a comportamientos negativos y perjudiciales con el clima laboral.

### **1.2.2. Rotación de personal**

Dhanabhakym y Monish (2018) consideran que el movimiento del personal dentro de la empresa no se basa únicamente en factores negativos, sino que también se utiliza como una práctica para que los trabajadores logren una mayor comprensión de sus actividades, reduzcan el aburrimiento y mejoren su bienestar laboral. Además, tiene un impacto implícito en la maximización de la productividad,

ya que impulsa la creatividad, reduce el tiempo de entrega de pedidos y orienta al trabajador a salir de su zona de comodidad. Por otro lado, la rotación de personal por decisión del trabajador afecta negativamente a la eficacia del equipo y al desarrollo de productos, dado que la empresa no tenía en cuenta la salida del personal de la compañía.

Caldera et al. (2019) concuerdan en que la rotación laboral abarca un proceso de ingreso y salida de los trabajadores en un determinado tiempo de la organización. Las causas son múltiples y se asocian a las condiciones que los empleados tienen con los empleadores. Asimismo, recalcan que el impacto que esta variable tiene es significativo en términos financieros. Por lo tanto, la rotación de personal requiere toda la atención y debe ser controlada adecuadamente.

Chiavenato (2019) define la rotación del personal como la identificación de pérdida de personal calificado o ingreso de nuevo personal para cubrir el vacío dejado por ellos. Por ende, el índice de rotación en una organización es considerado positivo siempre y cuando la empresa tenga control sobre él; en caso contrario, debe analizar los motivos de las salidas, ya sea por iniciativa propia o por decisión de la organización, para evitar las salidas indeseadas.

Valdean y Eirini-Christina (2020) llegan a la conclusión de que la rotación de empleados resulta de la negligencia por parte de la organización en cuanto a las fuentes de motivación, las políticas de desarrollo profesional y la evaluación del desempeño laboral de los empleados. Si se pasa por alto la evaluación de las características organizativas, como la calidad del servicio, la cantidad de empleados, los reconocimientos otorgados, la comunicación efectiva y las oportunidades de progreso ofrecidas, la empresa podría desequilibrarse en cuanto a la incorporación

y desvinculación de nuevo talento, lo que acarrearía varios costos y efectos, tanto positivos como negativos. Ya que las empresas tienen un plan de contingencias para las salidas programadas (jubilaciones, despidos, transferencias, etc), pero no para las salidas inesperadas (renuncias y abandono de trabajo).

Temkin-Greener et al. (2020) consideran que, al analizar la rotación de personal, no se deben enfocar únicamente en los factores que la generan, sino también en las consecuencias que tiene en el rendimiento de las empresas, las cuales se miden a través de la productividad. El equipo destaca que la rotación puede conllevar tanto consecuencias positivas como negativas, y se analiza desde dos perspectivas: el capital humano y el social. En relación con el capital humano, indican que se pierden habilidades y conocimiento organizacional, lo que agota los recursos; por lo tanto, el rendimiento de las empresas empeorará si aumenta la rotación. Por otro lado, desde la perspectiva social, la rotación afecta la confianza entre los compañeros y debilita los lazos sociales. Sin embargo, concluyen que, si las empresas llevan a cabo una adecuada rotación de personal, los impactos vistos desde ambas perspectivas pueden tener resultados positivos.

Con base en la información, se considera que las empresas siempre buscan nuevos talentos, pero también se encuentran en situaciones donde tienen escasez de personal. Si una empresa no tiene bajo control su rotación de capital humano, la competencia aprovechará para llevarse a su mejor talento. Ante esto, es importante analizar los motivos intervinientes en la rotación del capital humano. La fluctuación de personal se concibe como el proceso por medio del cual los colaboradores abandonan una organización y son reemplazados por nuevos trabajadores, siendo

algunos de los motivos las renuncias, jubilaciones, despidos o la contratación de nuevo talento para cubrir las vacantes.

- **Rotación voluntaria (externa)**

La rotación voluntaria desde la óptica de Meneses (2019), se ve influenciada por diversos factores internos que presenta la empresa, por ejemplo, imagen de la organización, cambios constantes de puestos, insatisfacción con las bonificaciones, un mal clima laboral, desmotivación, rigidez de horarios de trabajo y alteración en las funciones de los empleados. Por lo tanto, los empleados suelen verlos como obstáculos para su crecimiento y cumplimiento de los propósitos establecidos por la empresa.

Sheikh et al. (2019) indican que la rotación voluntaria actúa en función de la actividad comercial de las empresas. Dado que existen varios sectores en los que las políticas de trabajo se establecen según la especialización y los requisitos de la empresa. Por ejemplo, las compañías de construcción y las empresas textiles basan su actividad en proyectos con plazos límite, lo que resulta en jornadas laborales extensas y una carga de trabajo mayor en función de cada proyecto. En contraste, las empresas de ventas y consultorías tienen jornadas laborales más cortas y no están sujetas a plazos de entrega de proyectos. Estas diferencias incitan a los trabajadores a finalizar su relación con el empleador y explorar oportunidades en otras industrias por iniciativa propia. Además, también se ven influenciados por la baja remuneración, problemas con la jerarquía, el entorno laboral y las políticas corporativas. Es importante destacar que, si la rotación voluntaria no se controla, en algunas industrias podría ocasionar retrasos en la entrega de proyectos, deficiencias en la calidad del producto, insatisfacción de los clientes y problemas económicos.

Por otro lado, Rojas (2022) identifica que la rotación voluntaria se da por tres motivos principales que tienen las personas dentro de su ambiente personal o profesional, entre ellos está el salario percibido, el incumplimiento del horario de trabajo y la falta de un programa de crecimiento profesional. Además, menciona que esta salida afecta a la empresa en costos, en la curva de aprendizaje de un nuevo empleado, la imagen corporativa y la pérdida de personal con habilidades blandas para la adaptación.

Behav (2022) apunta que la rotación de manera voluntaria es cuando el trabajador siente que no tiene buenas razones para permanecer en la empresa, porque existe un inadecuado desempeño en la organización en función de sus diversas áreas. Siendo así, que la empresa muchas veces insiste en identificar las razones que incitan al abandono del puesto de trabajo de forma externa, más no en como fortalecer el área de retención de personal de manera interna solicitando la opinión y sugerencias de sus empleados que son la causa del problema. Asimismo, recalca que los trabajadores locales son fuente de experiencia y clave vital para la competitividad en el mercado. Por ende, es importante potenciar la confianza, comprender las señales que dan los empleados a la insatisfacción laboral y analizar los comportamientos en función de los rendimientos del empleado para contrarrestar la rotación del personal.

Finalmente, De la Cruz et al. (2023) señalan que la rotación voluntaria de la fuerza laboral analiza la perspectiva psicológica para definir su permanencia o salida de la empresa. Es decir, la decisión no es tomada de un día para otro, sino que se cimenta en la recopilación de datos relevantes para su bienestar personal y profesional. Ante esto, revelan que las causas más frecuentes son la renuncia, la

inadecuada planificación de selección y adaptación a sus funciones, motivos familiares y la inestabilidad natural que tienen las personas, como factores psicológicos, educativos y sociológicos.

Con base en la evidencia presentada, se puede concluir que la rotación voluntaria logra una desvinculación entre las empresas y los empleados. Los motivos pueden ser externos o internos, ya que cada trabajador tiene la capacidad de analizar sus mejores oportunidades fuera de su entorno laboral o evaluar las situaciones internas de la empresa que generan inestabilidad personal y fatiga mental. Esta acción impacta negativamente a la empresa disminuyendo la productividad y la continuidad, pero actúa de forma positiva al colaborador, porque explora nuevas oportunidades y adquiere habilidades en diferentes contextos laborales.

- **Rotación involuntaria (interna)**

Por otro lado, la rotación interna se define como los movimientos planificados que realiza la empresa sin que el trabajador tenga la intención de abandonarla. Estos movimientos pueden incluir ascensos, transferencias y despidos. Realizar esta rotación planificada favorece al crecimiento de la empresa, siempre y cuando la acción haya sido bien analizada (Macario, 2018).

Asimismo, Nuraeni et al. (2020) definen la rotación involuntaria como una acción beneficiosa para la empresa, ya que fomenta que los colaboradores maximicen su potencial, alcancen nuevos conocimientos y experiencias, reduzcan el ausentismo, minimicen el aburrimiento y, en última instancia, salgan de su zona de confort. Por otro lado, se menciona que no todos los trabajadores tienen la misma predisposición, puesto que cada persona posee habilidades únicas para adaptarse a

lo nuevo, y algunos están satisfechos con las asignaciones que tienen. Además, la rotación involuntaria está influenciada por las habilidades individuales de cada persona y el nuevo entorno laboral al que se enfrentará.

Ante la información, Bustamante (2021) detalla que las salidas involuntarias se piensan para alcanzar los objetivos deseados en relación con la gestión y organización del personal de una empresa. Antes de tomar esta decisión, se analizan los costos provocados por un despido, las promociones, las transferencias, los salarios y las habilidades duras y blandas de cada trabajador para optimizar su desempeño y beneficiar a la empresa. Sin embargo, recalca la importancia de controlar esta planificación de salidas involuntarias, ya que, si no se supervisa adecuadamente, el plan puede fallar en el logro de los objetivos y metas establecidos.

Abril y Cárdenas (2021) señalan que este tipo de rotación se da sin considerar los sentimientos de los trabajadores hacia la compañía, es decir la empresa toma la decisión de prescindir de un trabajador en el momento que lo creen oportuno. Los motivos que subrayan los autores son los desempeños negativos, la reestructuración de planilla y los recortes de costos. Asimismo, invitan a revisar cuidadosamente este tipo de rotación, ya que podría señalar la presencia de problemas en el equipo de empleados, organización o en los procedimientos de contratación.

Según White (2022), la rotación involuntaria es objeto de menor atención por parte de los investigadores debido a que implica una decisión propia de la empresa de finalizar la relación laboral con los trabajadores, porque considera que las empresas son conscientes de esta acción y de que los empleados pueden interpretar estas salidas involuntarias como un motivo propio de su partida. Además, indica que



la rotación involuntaria en las organizaciones es menos frecuente y que se debe a factores como el bajo desempeño, la capacitación deficiente, el ausentismo, las prácticas inadecuadas y una selección poco idónea en el proceso de reclutamiento.

Ante los aspectos previamente analizados, se puede concluir que la rotación involuntaria es un arma de doble filo. Si no se analizan correctamente las habilidades y cualidades del personal para realizar un ascenso o transferencia, existe el riesgo de perder a un excelente trabajador en su área actual y contar con un colaborador deficiente en el nuevo puesto, o viceversa. Se entiende que el propósito de la rotación involuntaria es romper la rutina en los trabajadores y estimular su creatividad; sin embargo, en muchas ocasiones, esta acción resulta tediosa para los mismos colaboradores, ya que algunos están satisfechos con sus puestos actuales.

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera impactaría el empowerment en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Examinar de qué manera impactaría el liderazgo en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

Identificar de qué manera impactaría la motivación en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

Evaluar de qué manera impactaría la resolución de conflictos en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

## **1.4. Formulación de hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Hi: El empowerment impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

Hi: El liderazgo impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

Hi: La motivación impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

Hi: La resolución de conflictos impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Diseño de la investigación**

Conforme a la categorización de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el diseño de este estudio se enmarca dentro de la modalidad no experimental, habida cuenta de que no se procedió a la manipulación de los datos recopilados. Asimismo, el estudio revistió un carácter transversal, dado que la recolección de información se llevó a cabo en un único momento, sin recurrir a prototipos preestablecidos. Por otra parte, la investigación puede ser catalogada como correlacional-causal, puesto que se procuró determinar el impacto ejercido por la variable independiente, representada por el empowerment, sobre la variable dependiente, constituida por la rotación de personal.

### **2.2. Tipo**

Según lo planteado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el alcance de la investigación fue explicativo, ya que tenía como objetivo hallar el impacto entre las dos variables presentadas en la microempresa textil objeto de estudio.

### **2.3. Enfoque**

El enfoque que se abordó fue el cuantitativo, ya que se emplearon datos que permitieron su medición y cuantificación numérica a través del análisis de la estadística descriptiva e inferencial mediante un programa estadístico. Además, se siguió el método hipotético-deductivo, partiendo de lo global a lo específico, en concordancia con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

### **2.4. Población**

En el marco del estudio, la población objeto de análisis estuvo conformada por el personal trabajador de una microempresa perteneciente al sector textil, la cual se

encuentra radicada en el distrito limeño de Ate, contando con un total de 25 individuos.

## **2.5. Muestra**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que si la muestra es pequeña se establece la realización de un censo a todas las personas de la población. Tal y como se realizó en este trabajo de investigación por la cantidad mínima de población con la que se contó.

La muestra y población estuvo conformada por todo el equipo de la empresa que se distribuye de la siguiente manera: en el Área de Producción se contaba con 6 operarios de confección, 3 operarios en remalle, 3 operarios de recta, 2 operarios de planchado, 3 habilitadoras, 2 operarios de corte, 2 operarios de empaque y 1 persona encargada de la limpieza. También se incluyó al gerente general, al asistente administrativo y contador.

## **2.6. Operacionalización de variables**

Para obtener una descripción más detallada, se sugiere consultar el anexo 2 adjunto, donde se encontrará información específica sobre el tema en cuestión.

## **2.7. Técnicas para la recolección de datos**

De acuerdo con lo expuesto, para la recolección de datos cuantitativos se utilizó la encuesta, uno de los métodos más ampliamente utilizados por las Ciencias Sociales debido a su funcionalidad y simplicidad en el manejo de los datos, tal y como lo mencionaron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

### **2.7.1. Descripción de los instrumentos**

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado creado desde la plataforma de Google y aplicado de manera virtual. Los encuestados debían

responder de acuerdo a la escala de Likert que ofrecía cinco opciones de respuesta (ver anexo 3).

### 2.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según lo indicado, la validación del instrumento de recolección de datos estuvo sujeta al criterio de tres expertos profesionales en la materia, docentes de la Universidad Científica del Sur, pertenecientes a la Facultad de Ciencias Empresariales (véase tabla 1).

**Tabla 1**

*Resumen de validez por juicio de expertos*

Experto	Especialidad	Aplicable
1. Mercedes Olga Jara Avellaneda	Estadística	Sí
2. Rolando Meza Rodriguez	Negocios Internacionales	Sí
3. Elmer Humberto Martín Pisfil Languasco	Ingeniero industrial	Sí

Asimismo, la confiabilidad se evidenció a través del coeficiente alfa de Cronbach (véase tabla 2), y se obtuvieron coeficientes aceptables para cada variable.

**Tabla 2**

*Coefficiente alfa de Cronbach calculado a nivel de cada variable*

<b>Variables</b>	<b>Valores obtenidos</b>	<b>Nº de elementos</b>
Empowerment	0.818	14
Rotación del personal	0.856	12

## **2.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos**

El análisis de datos se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva, mediante la presentación de figuras para un mejor planteamiento de las variables. Además, se utilizó la estadística inferencial para comparar las hipótesis, determinando la normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra no superaba los 50 participantes. Todo el análisis se realizó empleando el programa IBM SPSS Statistics versión 27.

## **2.9. Aspectos éticos**

Para el trabajo de investigación realizado, se respetaron tres aspectos esenciales dentro del marco ético. En primer lugar, se mantuvo la autoría con respecto a la recolección de información de fuentes secundarias y datos, citando y referenciando de acuerdo al Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA) en su séptima edición. En segundo lugar, se garantizó la confidencialidad de los participantes, asegurando que la información obtenida no sería difundida bajo ninguna circunstancia, y se protegió la integridad de los participantes, quienes otorgaron su autorización voluntaria para el tratamiento de sus datos. En tercer lugar, se mantuvo la veracidad de los datos expuestos, sin manipulación a conveniencia de los autores, y se siguieron las normas de la moral y la ética para

proporcionar información precisa a través de resultados verdaderos y confiables. En última instancia, el estudio en cuestión fue exonerado de la revisión del Comité de Ética, gracias a la intervención y respaldo del responsable de investigación de la especialidad pertinente, esto significó que el trabajo de investigación quedara eximido de someterse al escrutinio y evaluación ética, conforme a las regulaciones vigentes en dicha materia.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

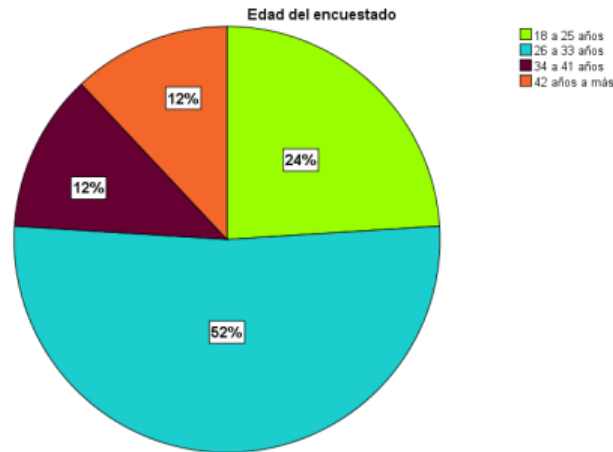
#### 4.1.1. Características sociodemográficas de los participantes

Con referencia a la edad de los 25 colaboradores que participaron en la encuesta (véase figura 1), el 52% se encontraban en el rango de 26 a 33 años siendo el mayor porcentaje; el 24% fue de 18 a 25 años; y de forma proporcional los rangos de edad de 34 a 41 años y de 42 años a más representaron cada uno el 12% y el menor porcentaje del total de encuestados. De los porcentajes que se obtuvieron se pudo inferir que la mayor parte de los colaboradores que fueron encuestados pertenecían a la generación de los millennials y generación Z, y se caracterizaban porque estaban en una búsqueda constante de adquirir nuevos conocimientos, generar mayores ingresos y ganar experiencias laborales en diferentes centros de trabajos. Por lo que la aplicación del empowerment sería de suma urgencia para fidelizar a este grupo de trabajadores y reducir la rotación de personal.

#### **Figura 1**

*Segmentación por grupos de edad de los individuos consultados*

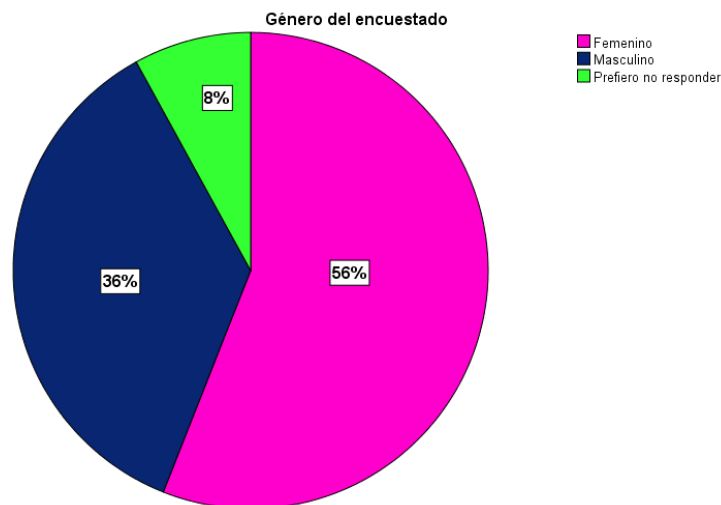




Con respecto al género, el 56% de los encuestados eran mujeres; el 36% varones y el 8% restante optaron por la opción “Prefiero no responder”. Por medio de estos resultados se infirió que la mayor parte de la población estaba conformada por mujeres, lo que indicaba que la mayor parte del trabajo recaía en este segmento de los colaboradores (véase figura 2). Por tal motivo, la aplicación del empowerment a través del liderazgo y la toma de decisiones será esencial para reafirmar el papel fundamental que cumplen las mujeres en la empresa.

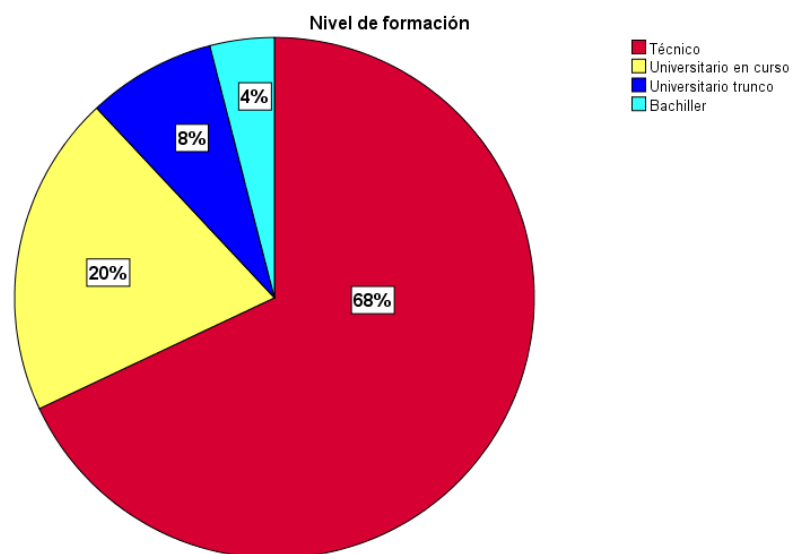
**Figura 2**

*Género de los encuestados*



La población participante en la investigación con respecto al nivel de formación como se muestra en la figura 3, son un total de 25 personas, de las cuales el 68% tienen estudios técnicos, el 20 % cuentan con un nivel académico de universitario en curso, y finalmente una proporción pequeña del 12% corresponde a estudios trunco o culminados. Estos porcentajes dan indicios de que las personas están en un proceso de adaptación y aprendizaje continuo, lo cual deja abierto a las posibilidades de una futura implementación del empowerment para contrarrestar la rotación de personal.

**Figura 3**  
*Formación académica de los encuestados*

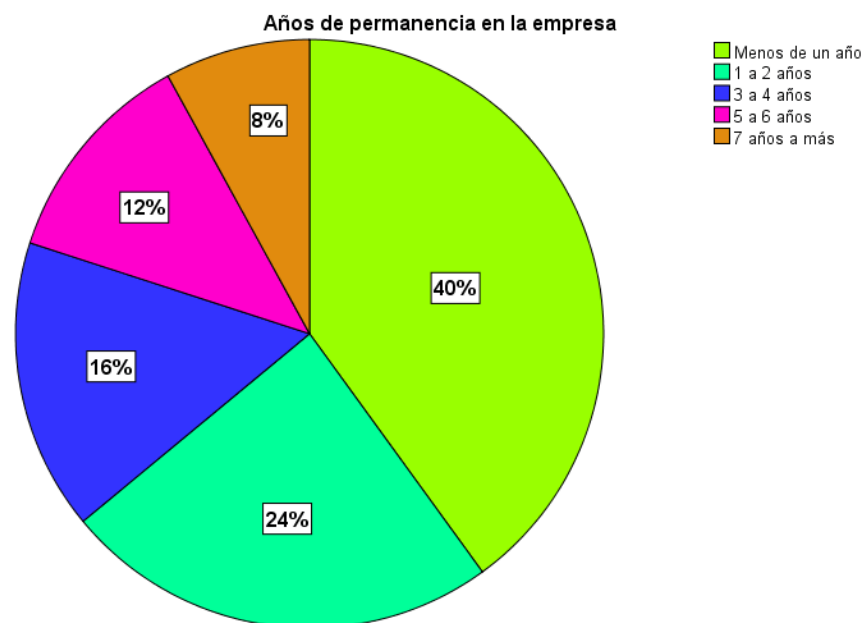


Finalmente, se analiza el tiempo de permanencia de los 25 trabajadores, como muestra la figura 4. En ella, se observa que para el 40% de los encuestados su permanencia fue menor a un año, de 1 a 2 años es 20%, de 3 a 4 años es del 16% y finalmente se observó que solo el 20% de encuestados llevaban mayor tiempo en la empresa. Esta información a groso modo, indica que, desde la

formación de la empresa, esta ha sufrido altas tasas de rotación, los factores pueden ser diversos, por ejemplo, cero reconocimientos, pocos incentivos y crecimientos profesionales no claros.

**Figura 4**

*Antigüedad de los encuestados*



#### 4.1.2. Estadísticos descriptivos

Posteriormente, se realizó una exhaustiva evaluación de los estadísticos descriptivos expuestos en la tabla 3, teniendo en cuenta que la muestra constó de 25 observaciones para cada constructo. Se han analizado minuciosamente las medidas de tendencia central, dispersión y forma que se desprenden de los datos recopilados.

- Para la variable independiente empowerment, la puntuación mínima fue 30 y la máxima 62, con una media de 45.08 y una desviación estándar de 8.470. Esto indica una distribución relativamente dispersa de las puntuaciones alrededor de la media. Los valores de asimetría y curtosis están dentro del rango normal entre -1 y 1, lo que sugiere una distribución simétrica y mesocúrtica.
- En la dimensión liderazgo, la puntuación media fue 17.48 con una desviación estándar de 3.991. La asimetría fue positiva, indicando una cola más larga hacia la derecha. La curtosis fue negativa, sugiriendo una distribución relativamente plana.
- Para motivación, la media fue 15.44 y la desviación estándar 3.948. Los valores de asimetría y curtosis estuvieron muy cercanos a cero, señalando una distribución normal.
- En resolución de conflictos, la media fue 12.16 y la desviación estándar 2.868. La asimetría y curtosis estuvieron también muy próximas a cero.
- Para la variable dependiente rotación de personal, la puntuación media fue 37.80 y la desviación estándar 7.188. La asimetría fue positiva y la curtosis negativa, indicando una distribución con cola a la derecha y relativamente plana.
- En la dimensión rotación voluntaria la media fue 16.68 y la desviación estándar 3.375. Los valores de asimetría y curtosis estuvieron cerca de cero, señalando una distribución normal.

- Para rotación involuntaria, la media fue 21.12 y la desviación estándar 4.206. La asimetría fue positiva y la curtosis negativa, sugiriendo una cola más larga a la derecha y una distribución relativamente plana.

En conclusión, la mayoría de las variables y dimensiones mostraron distribuciones normales, con excepción de liderazgo y rotación involuntaria que exhibieron colas a la derecha y curtosis negativa. Además, el tamaño muestral permitió un análisis robusto de los datos.

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos*

Variables y dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
<i>VI: Empowerment</i>	25	30	62	45.08	8.470	0.478	0.464	-0.323	0.902
• Liderazgo	25	12	25	17.48	3.991	0.576	0.464	-0.742	0.902
• Motivación	25	7	23	15.44	3.948	0.102	0.464	-0.300	0.902
• Resolución de conflictos	25	7	18	12.16	2.868	0.114	0.464	-0.472	0.902
<i>VD: Rotación de personal</i>	25	28	54	37.80	7.188	0.533	0.464	-0.378	0.902
• Rotación voluntaria	25	12	25	16.68	3.375	0.541	0.464	-0.328	0.902
• Rotación involuntaria	25	14	30	21.12	4.206	0.442	0.464	-0.482	0.902

## 4.2. Prueba de normalidad

La determinación de emplear la prueba de Shapiro-Wilk obedeció al hecho de que el tamaño de la muestra, constituida por un total de 25 individuos, se situaba por debajo del umbral de referencia establecido en 50 sujetos, como criterio para la aplicación de dicha prueba. La variable empowerment tenía un valor  $p=0.363$ , el cual era mayor a 0.05. Esto implica que los datos seguían una distribución de probabilidad normal. De manera similar, la variable rotación de personal mostró un valor  $p=0.297$ , también mayor a 0.05, lo que indicaba una distribución normal de los datos. En virtud de que la totalidad de los valores  $p$  obtenidos resultaron superiores al umbral de 0.05, se optó por la implementación de una prueba de naturaleza paramétrica, concretamente la regresión lineal, tal y como señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) al indicar que este modelo estadístico es un recurso para estimar y cuantificar el grado de influencia que una variable predictora tiene sobre una variable criterio, asumiendo además la existencia de una relación de causalidad entre las variables analizadas.

## 4.3. Contraste de hipótesis

### 4.3.1. Contraste de la hipótesis general

#### *Hipótesis nula*

El empowerment no impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

#### *Hipótesis alterna*

El empowerment sí impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

- *Nivel de significancia (p-valor) = 0.05* (usual en las Ciencias Sociales)
- *Tamaño de muestra = 25*
- *Prueba estadística: Regresión lineal*

En el marco de la investigación, el software empleado generó diversos cuadros estadísticos. En particular, en la tabla 4 se presentan los datos más relevantes, orientados a la evaluación de la hipótesis planteada y a la realización de predicciones en torno al comportamiento de las variables objeto de estudio.

**Tabla 4**

*Regresión lineal para la hipótesis general*

<b>Coeficientes</b>	<b>Valores</b>
R de Pearson	-0.629
R-cuadrado	0.396
p-valor (sig)	0.001

*Interpretación:*

- Conforme a los hallazgos reportados, el valor p (significancia) logrado fue de 0.001, cifra que se ubica por debajo del nivel de significancia fijado con anterioridad, situación que posibilita la refutación de la hipótesis nula y, en consecuencia, la validación de la hipótesis alterna.
- Según los datos exhibidos, el coeficiente de correlación de Pearson (R) se situó en -0.629, lo cual indica que existe una relación inversa y significativa entre las variables bajo estudio. Esto deriva en la necesidad de valorar la potencia o intensidad de dicha vinculación causal.



- El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue de 0.396, lo que significa que el empowerment impactaría en un 39.6% en la rotación de personal para la microempresa objeto de estudio.

#### 4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1

##### *Hipótesis nula*

El liderazgo no impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

##### *Hipótesis alterna*

El liderazgo sí impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

El software que se empleó en el estudio produjo múltiples tablas con información estadística. De manera particular, la tabla 5 alberga un resumen de los datos más relevantes, orientados al examen de la hipótesis formulada y a la anticipación del comportamiento de la variable y dimensión consideradas en el estudio.

**Tabla 5**

*Regresión lineal para la hipótesis específica 1*

<b>Coeficientes</b>	<b>Valores</b>
R de Pearson	-0.401
R-cuadrado	0.161
p-valor (sig)	0.047

*Interpretación:*

- El valor p (sig) resultó ser 0.047; dado que es inferior al nivel de significancia, se aceptó la hipótesis alterna (rechazando de esta manera la hipótesis nula).
- El coeficiente R de Pearson fue -0.401; esto indicó que existía una correlación simple e inversa entre la variable y dimensión abordada, permitiendo así evaluar la intensidad de la relación causal en el siguiente punto.
- El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) equivale a 0.161; este coeficiente posibilita afirmar que el liderazgo ejercería apenas un 16.1% de impacto en la rotación de personal para la compañía bajo análisis.

#### **4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2**

*Hipótesis nula*

La motivación no impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

*Hipótesis alterna*

La motivación sí impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

En el marco del proceso investigativo, el programa informático empleado dio lugar a la generación de múltiples tablas que contenían información estadística. De modo particular, en la tabla 6 se condensaron los datos más relevantes, orientados al análisis de la hipótesis propuesta y a la anticipación de la dinámica exhibida por la variable y dimensión contempladas en el estudio.

**Tabla 6**

*Regresión lineal para la hipótesis específica 2*

<b>Coeficientes</b>	<b>Valores</b>
R de Pearson	-0.527
R-cuadrado	0.278
p-valor (sig)	0.007

*Interpretación:*

- El valor p (sig) obtenido arrojó un resultado de 0.007; habida cuenta de que dicha cifra se emplaza por debajo del umbral de significancia previamente establecido, se procedió a la aceptación de la hipótesis alterna, desestimando en consecuencia la hipótesis nula.
- El coeficiente R de Pearson fue -0.527; esto sugirió que había una correlación simple e inversa entre la variable y dimensión considerada, lo que posibilitó evaluar la intensidad de la relación causal en el siguiente punto
- El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue equivalente a 0.278; este coeficiente permitió afirmar que la motivación ejercería apenas un 27.8% de impacto en la rotación de personal de la microempresa textil materia de análisis.

#### **4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3**

*Hipótesis nula*

La resolución de conflictos no impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

*Hipótesis alterna*

La resolución de conflictos sí impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

La herramienta informática empleada en el proceso investigativo dio lugar a la generación de múltiples cuadros que recopilaban la información estadística. De manera particular, en la tabla 7 se condensaron los datos más relevantes para evaluar la hipótesis planteada y anticipar la evolución de la variable y dimensión abordadas.

**Tabla 7**

*Regresión lineal para la hipótesis específica 3*

<b>Coeficientes</b>	<b>Valores</b>
R de Pearson	-0.574
R-cuadrado	0.329
p-valor (sig)	0.003

*Interpretación:*

- El valor p (sig) resultó ser 0.003, lo que indica que resulta inferior al nivel de significancia previamente establecido. En consecuencia, se procedió a aceptar la hipótesis alterna, desechando de este modo la hipótesis nula inicialmente propuesta.
- El cálculo del coeficiente de correlación de Pearson (R) arrojó un valor de -0.574, lo cual denotó la existencia de una relación inversamente proporcional entre la variable y dimensión objeto de estudio. A partir de esto, se pudo proceder a evaluar la intensidad de la relación causal.

- El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) es de 0.329; esto implicó que la resolución de conflictos ejercería un impacto del 32.9% sobre la rotación de personal de la microempresa textil objeto de análisis.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Discusión

En cuanto a la hipótesis general, se verificó la normalidad de los datos por medio de la prueba de Shapiro-Wilk y los valores  $p$  que se obtuvieron para las variables empowerment y rotación de personal dieron unos resultados mayores a 0.05, lo que indicó que ambas variables seguían una distribución normal. Asimismo, en virtud de que los valores de significancia ( $p$ ) fueron superiores a 0.05, se optó por aplicar una prueba paramétrica, la regresión lineal, que presumió la presencia de causalidad entre las variables bajo investigación.

Asimismo, el contraste de la hipótesis general que se analizó en el software estadístico arrojó en primer lugar que el valor  $p$  ( $\text{sig}$ ) era menor que el nivel de significancia ( $0.001 < 0.05$ ), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; lo que proporcione inferir que el empowerment tendría un impacto significativo en la rotación de personal de la microempresa textil del distrito de Ate. En segundo lugar, el coeficiente de correlación de Pearson ( $R$ ) fue -0.629, lo que demostró una relación inversa y significativa entre el empowerment y la rotación del personal; en otras palabras, dio a conocer que, si la empresa implementara el empowerment, la rotación de personal podría disminuir. Y en tercer lugar, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue 0.396 indicando que el empowerment impactaría en un 39.6% en la rotación de personal para la microempresa textil. Estos hallazgos presentaron semejanzas con el estudio que realizó Mejía (2022), quien demostró que el empoderamiento y el compromiso organizacional mantenían una correlación positiva moderada de 87% con una relación directamente proporcional. De la misma forma, el estudio que realizaron Gamarra et al. (2022), demostró que existía una relación inversa entre el empowerment

y la rotación del personal, debido a que investigaron cómo el empoderamiento y la satisfacción laboral estaban vinculados con la rotación del personal. En respuesta, el estudio propuso y recomendó un plan de mejora que abordara las condiciones y relaciones laborales, así como la implementación de un taller de liderazgo y medidas integrales de bienestar para los colaboradores.

Debido a estos resultados que se obtuvieron, se infirió que la microempresa objeto de estudio podría emplear el empowerment como una estrategia esencial para contrarrestar los niveles de rotación de personal. Por medio de políticas y prácticas que promuevan la participación de los colaboradores con temas referentes a liderazgo, responsabilidad, toma de decisiones y resolución de conflictos, con el propósito de fidelizarlos y comprometerlos con la organización.

Por otro lado, en la hipótesis específica N°1, se determinó que el liderazgo tenía un impacto significativo en la rotación de personal de una microempresa textil en el distrito de Ate (Lima – Perú), 2023. Conforme al análisis de los datos realizado mediante el paquete estadístico, en primera instancia, se evidenció que el valor de  $p$  obtenido fue de 0.047, siendo este inferior al nivel de significancia previamente establecido en 0.05. Esto permitía inferir que existía evidencia estadística suficiente para proceder al descarte de la hipótesis nula y a la validación de la hipótesis alterna, lo cual demostraba que el liderazgo impactaría de manera significativa en la rotación de personal. En segundo lugar, el coeficiente de correlación de Pearson ( $R$ ), arrojó un valor de -0.401, demostrando una correlación simple e inversa entre el liderazgo y la rotación del personal, lo que indicaba que a medida que se perfecciona el liderazgo, la rotación del personal tendería a disminuir. En tercer lugar, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ), fue 0.161, lo que evidenciaba que el liderazgo ejercería un impacto del 16.1% en la rotación

del personal de la microempresa, lo que sugería que otros factores podían influir en este fenómeno. Estos resultados, tuvieron concordancia con el estudio que realizó Ashenafi (2023), en el cual identificó los factores que impactaban en la rotación del personal en una empresa textil determinando que el salario, la satisfacción laboral, liderazgo, familia, reconocimientos y presión influían de manera significativa en la rotación del personal. Cabe resaltar que este estudio determinó que el liderazgo aplicado en una empresa eleva o disminuye la rotación del laboral, por ello se considera como uno de los factores que demanda de una buena gestión para la fidelización de los colaboradores.

Derivado de los resultados expuestos anteriormente, se puede afirmar que el liderazgo se configura como una estrategia eficaz para reducir la fluctuación del personal en la microempresa bajo análisis, debido a que dota a los colaboradores de confianza para poder realizar sus actividades conforme a sus capacidades y habilidades, dependiendo del tipo de liderazgo que es impartido en la organización.

Los hallazgos del estudio evidencian que, en lo que respecta a la hipótesis específica N°2, la motivación impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil en el distrito de Ate (Lima – Perú), 2023. Esto se evidencia a través de los datos proporcionados por el programa estadístico, donde el valor  $p$  es de 0.007, siendo menor al valor establecido (0.05) y un R-cuadrado de 0.278, lo que representaría un 27.8% de impacto de la motivación en la rotación de personal. Esta influencia es inversa, es decir, que, si la motivación aumenta, la rotación de personal disminuye. El resultado de 27.8% de impacto se fundamenta en que el 77% de los encuestados considera que las actividades motivacionales proporcionadas por la empresa no están implementadas correctamente, aunque la empresa genera confianza



y provee herramientas necesarias para el desarrollo laboral, las normas de motivación no se aplican de manera constante, no están incluidas en los contratos y no se informa a los trabajadores sobre su existencia. Como resultado, los trabajadores deben asumir o suponer que algunas actividades pueden ser factores de motivación. Esta investigación permite generalizar los datos a microempresas que carecen de una planificación adecuada en sus políticas, normas y programas de crecimiento.

Adicionalmente, este resultado obtenido en la presente investigación coincide con los hallazgos reportados por Onsardi (2019), quien determinó que la compensación y el empoderamiento ejercían una influencia directa sobre la lealtad del personal, mientras que su efecto sobre la rotación de personal era de carácter inverso. Por otro lado, Velarde (2021) obtuvo resultados similares al descubrir que la mayoría de sus encuestados considera que su empresa no ofrece reconocimientos, y solo a veces sienten que reciben recompensas, lo que les genera motivación para seguir en ella.

Con respecto a la hipótesis específica N°3, se está encontrando que la resolución de conflictos impactaría significativamente en la rotación de personal de una microempresa textil en el distrito de Ate (Lima – Perú) en el 2023. El valor de  $p$  encontrado mediante el uso del software estadístico es de 0.003, inferior al umbral establecido (0.05); además, se tiene un resultado del 32.9% de influencia inversa de la resolución de conflictos en la rotación de personal, según el valor arrojado del  $R^2$ . Este 32.9% de influencia en la resolución de conflictos refleja la realidad de la empresa, ya que esta mantiene una organización relativamente sólida en cuanto a las funciones y responsabilidades de cada trabajador, esto ayudaría a favorecer la comunicación efectiva dentro del equipo y les permitiría ser parte de la empresa para solucionar problemas diarios. El 76% de los encuestados considera que la empresa

practica la resolución de conflictos y que es un factor importante para reducir la rotación del personal. Este porcentaje podría mejorar si la empresa equilibra los factores que inciden en la disminución de la rotación de personal, aprovechando la comunicación directa que permite la microempresa.

Esta investigación se compara con la de Nwachukwu (2019), quien determina que el empoderamiento influye en el rendimiento organizativo gracias a la delegación de funciones, otorgamiento de poder y confianza para resolver conflictos dentro de la organización. Ello incide indirectamente en la rotación de personal, sea voluntaria o involuntariamente, ya que al otorgar poder de decisión a cada trabajador y permitirles solucionar problemas en tiempo real favorece a la lealtad con la empresa. Cabe mencionar que no todas las empresas otorgan este poder a sus trabajadores, ya que depende de la complejidad y tamaño de la empresa. Además, Quispe (2022) señala que el otorgamiento de poder y responsabilidades para tomar decisiones propias es fundamental en una empresa, aunque esto no se reflejó en sus hallazgos y resultados. En contraste, en esta investigación, los trabajadores consideran que tienen responsabilidades y poder para resolver conflictos en las labores de la compañía.

#### **4.2. Conclusiones**

Con respecto al objetivo general, la investigación logró demostrar la normalidad de los datos de las variables empowerment y rotación del personal en una microempresa textil del distrito de Ate. Debido a que la prueba de regresión lineal defendió la hipótesis que indicó el impacto significativo del empowerment en la rotación del personal, arrojando un valor p (sig) de 0.001. Además, el coeficiente de correlación de Pearson fue -0.629, dando a conocer que existe una relación inversa y significativa, y el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue del 39.6%. Cabe hacer hincapié en que estos

hallazgos se encuentran en sintonía con investigaciones previas que han demostrado la relevancia y trascendencia del empowerment en la reducción de la rotación del personal. Por ello, estos resultados resaltan la necesidad y la importancia de implementar el empowerment en la microempresa textil para contrarrestar la rotación del personal por medio de estrategias que fortalezcan positivamente las condiciones y relaciones laborales, el liderazgo y medidas de bienestar, promoviendo la participación y el compromiso de los colaboradores en todas las áreas de la organización.

Concerniente al objetivo específico N°1, los resultados avalan la hipótesis que indica que el liderazgo impactaría en la rotación del personal de la microempresa textil del distrito de Ate. Puesto que el valor de  $p$  fue de 0.047 y el coeficiente de correlación de Pearson (-0.401) demuestran que existe una relación inversa que indica que si el liderazgo mejora y se enfoca en lo que necesita la empresa, podría reducir los niveles de rotación del personal. A pesar de que el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue del 16.1%, este da indicios que existirían otros factores que también deberían considerarse como influyentes aparte del liderazgo. Por todo lo mencionado anteriormente, se concluye que el liderazgo efectivo funciona como una estrategia que al ser bien implementada y apoyada por otros factores como el clima laboral, incentivos, delegación de funciones, entre otros, contrarrestaría la rotación de personal, al impulsar la confianza a los colaboradores para desempeñar sus funciones según sus capacidades y habilidades por medio de un buen liderazgo que se adapte a las necesidades de la organización.

Con base en el objetivo específico N°2, se logró determinar que la motivación impactaría en la rotación de personal en una microempresa textil en el distrito de Ate (Lima – Perú) en el 2023. Los hallazgos permiten concluir que la microempresa tiene una deficiencia en la planificación y organización de programas de motivación para sus

empleados, ello se ve respaldado por el 27.8% arrojado por el R cuadrado que representa el nivel de impacto e indica que hay una relación inversa. Asimismo, se determina que la empresa no genera un clima laboral transparente para su equipo de trabajo, debido a que las políticas no están plasmadas o definidas por la empresa. Ante esta conclusión, la ausencia de un plan de incentivos y programas de capacitación se vuelve una oportunidad significativa para mejorar la motivación, reestructurar a la empresa y mejorar el bienestar profesional de los empleados. Al implementar estrategias de reconocimiento, incentivos por desempeño y oportunidades se puede potenciar el compromiso del equipo, mejorar la calidad de producto y fortalecer el camino hacia el éxito sostenible en el mercado.

Finalmente, en lo concerniente al objetivo N°3 llevado a cabo en la microempresa textil del distrito de Ate (Lima – Perú), ha revelado datos impactantes en relación con la resolución de conflictos y su influencia en la rotación de personal. Los resultados obtenidos, con un valor de 32.9% de impacto demostrado mediante el R cuadrado, destacan la importancia crucial de abordar eficazmente las disputas internas para mitigar la rotación laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad apremiante de fomentar una cultura de resolución proactiva de conflictos, agilidad en la toma de decisiones y participación inclusiva del equipo laboral. Es evidente que mejorar estos aspectos no solo contribuirá a reducir la rotación de empleados, sino que también fortalecerá la percepción de la empresa como un lugar de desarrollo a largo plazo para todos sus integrantes. La atención a estas áreas críticas, junto con una evaluación constante de los mecanismos de liderazgo y toma de decisiones, emerge como un camino esencial para el fortalecimiento y crecimiento sostenible de la microempresa textil en el competitivo entorno empresarial actual.

### 4.3. Recomendaciones

En virtud de la conclusión N° 1 se recomienda que la microempresa textil del distrito de Ate adopte estrategias significativas del empowerment, enfocadas en impulsar la participación de los empleados en asuntos relacionados con el liderazgo, la toma autónoma de decisiones y la resolución efectiva de conflictos. Por medio de programas de empowerment que promuevan la implementación de equipos laborales multidisciplinarios. Asimismo, para impulsar una fidelización estable y contrarrestar la rotación de personal, se insta a implementar programas de reconocimiento elaborados especialmente para el sector textil. Estos programas deben reconocer las metas alcanzadas en eficiencia y efectividad en la producción haciendo uso de la innovación en el diseño y la conservación de la calidad. Además, los talleres y programas que incluyan bienestar laboral y desarrollo profesional deben contar con un actualización y formación continua en avances tecnológicos concernientes al ámbito textil y las técnicas de confección, garantizando de esta forma que el capital humano se sienta motivado y valorado y tenga la voluntad requerida para aportar de forma significativa al crecimiento de la organización.

Para garantizar la efectividad de estos programas, es necesario utilizar estrategias de empowerment que no solo estén enfocadas en fortalecer el liderazgo y las relaciones laborales, más bien se ajusten con los desafíos y las dinámicas particulares de la industria textil. Promoviendo habilidades que permitan la adaptación adecuada al ritmo acelerado que caracteriza a la industria para que los equipos puedan colaborar de forma unánime comenzando por el diseño y terminando con la producción y la evaluación de la calidad. Por ejemplo, iniciar con la delegación idónea de responsabilidades de acuerdo con las habilidades de cada colaborador, estas habilidades

se identificarían en la fase de reclutamiento, las cuales mostrarían el compromiso y la proyección que tiene el trabajador en la empresa. Estas habilidades blandas y cualidades son: la resiliencia, el trabajo en equipo, pensamiento crítico y la inteligencia emocional que le permitirá afrontar situaciones difíciles en sus actividades. Además de las habilidades duras que posea el trabajador, como por ejemplo: técnicas básicas en costura de prendas, corte de moldes, graduación de hilos, conocimiento de los procesos de confección y técnicas básicas de acabado y presentación de una prenda. Si el colaborador tiene las habilidades antes mencionadas, entonces la empresa puede apostar por inculcar las estrategias de empowerment en su colaborador, puesto que en un mediano y largo plazo las estrategias serán entes diferenciadores en la microempresa bajo análisis.

Además de estas iniciativas, es necesario que se perfeccione la disposición de medidas de bienestar, enfatizando tópicos de condiciones y relaciones laborales idóneas y saludables, lo que comprende por ejemplo la puesta en marcha de políticas de salario justo, beneficios laborales y talleres de bienestar de salud física y mental que impulsen el equilibrio ideal entre las actividades laborales y personales; proporcionando de esta manera una atmósfera laboral respetuosa y colaborativa en la que prevalezca la igualdad de oportunidades. Asimismo, para contrarrestar la rotación del personal es esencial impulsar el compromiso de los colaboradores en toda la organización, lo que puede ejecutarse a través del reconocimiento y recompensa de los logros colectivos e individuales, proporcionando oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional; fomentando una comunicación transparente y abierta que pueda dotar a los colaboradores de la confianza necesaria para que se sientan escuchados y tengan la libertad de dar a conocer sus opiniones y sugerencias. Por ello, al implementar estas

acciones de manera conjunta, la microempresa estará mejor posicionada para disminuir considerablemente la rotación de personal y elevar la fidelización de los colaboradores en la organización.

De acuerdo con la conclusión N° 2 se insta a que la microempresa textil del distrito de Ate pueda elevar y perfeccionar sus prácticas de liderazgo como una estrategia significativa para contrarrestar la rotación de personal. Por esta razón, se propone la implementación de programas de desarrollo de liderazgo que impulsen la formación continua de los jefes directos por medio de capacitaciones que los doten de herramientas idóneas para llevar a cabo sus actividades, fomentando la gestión del cambio, la comunicación efectiva, la motivación y la resolución de conflictos. Además, debido a que la investigación indicó que el liderazgo impactaría en la rotación del personal; sin embargo, se resalta que existen otros factores que pueden influir en esta variable. Dada esta situación, es imperativo propiciar la creación y el sostenimiento de un entorno de trabajo dotado de positividad, en el cual se estimule y fortalezca el respeto, la colaboración y la confianza mutua entre los supervisores y los trabajadores. Asimismo, es necesario fomentar la delegación de funciones y el empoderamiento de los colaboradores con el propósito de que puedan realizar sus actividades y que se desempeñen con base en sus habilidades y capacidades; de tal forma, que la microempresa brinde a los colaboradores la oportunidad de resolver conflictos y participar en la toma de decisiones.

Asimismo, es necesario fomentar la delegación de funciones y el empoderamiento de los colaboradores con el propósito de que puedan realizar sus actividades y que se desempeñen con base en sus habilidades y capacidades; de tal forma, que esta microempresa brinde a los colaboradores la oportunidad de resolver

conflictos y participar en la toma de decisiones. En el ámbito textil, se insta que las medidas del desarrollo de liderazgo estén enfocadas en habilidades y competencias relevantes para el sector textil. Específicamente, para fortalecer la capacidad de los jefes superiores para que se pueda administrar la producción y las políticas de calidad de forma eficiente, impulsando el uso de la innovación en todos los procesos textiles. También, es necesario incorporar capacitaciones y talleres concretos que aborden las tendencias de la industria textil, la administración de la cadena de suministro y ejecución de las normas nacionales e internacionales de calidad textil. Factores que aumentarán la efectividad en los supervisores y colaborarán en el fortalecimiento de la competitividad y el posicionamiento de la microempresa en la industria textil.

Además, al incorporar políticas diseñadas específicamente al rubro textil que impulsen la innovación en los diseños y la adaptación eficaz en las nuevas tendencias del mercado, la organización tendrá un posicionamiento que lo convierta como líder en la confección de prendas de muy alta calidad con un buen valor agregado para los clientes y sus colaboradores. Estas políticas podrían abarcan lo siguiente:

- *Políticas de capacitación continua y permanente:* Se recomienda fomentar el desarrollo y el aprendizaje de habilidades innovadoras en temas concernientes al diseño y producción textil. Asimismo, implementar cursos y talleres que enfaticen en las últimas tecnologías de la industria textil, permitiendo a los colaboradores estar a la vanguardia de la producción. De la misma forma, establecer un programa de mentorías internas, en donde los colaboradores con más experiencia y habilidades mejor desarrolladas puedan apoyar a los colaboradores que recién se inician en esa industria.



- *Designación de presupuesto para la implementación de tecnologías necesarias:*  
 Se insta a adquirir un software y máquinas modernas para potenciar la calidad y la eficiencia productiva, debido a que la integración de herramientas que automaticen la disminución de errores aumentará la productividad. Por ello es sumamente importante que esta microempresa se mantenga actualizada y pueda destinar un presupuesto para el equipamiento de equipos innovadores para seguir de pie en el mercado tan competitivo.
- *Conexiones con diseñadores reconocidos de la industria:* Es necesario que la microempresa materia de análisis comience a gestar alianzas estratégicas con profesionales expertos en la industria textil, ya que de esta forma se verá más presta a la adaptación de las últimas tendencias y procedimientos técnicos de los productos. Por ello, se recomienda que realice eventos, conferencias y talleres con expertos en el rubro con la finalidad de intercambiar experiencias y conocimientos. Asimismo, debe ser partícipe de exposiciones y ferias para actualizar sus métodos e indumentaria.
- *Evaluación y retroalimentación permanente:* Se recomienda a la microempresa diseñar un sistema de evaluación y retroalimentación permanente, que tendrá el objetivo de realizar el seguimiento para verificar el cumplimiento de las nuevas políticas y realizar algunas modificaciones de ser necesarias. Asimismo, debe aplicar encuestas de satisfacción para que pueda reconocer las áreas que necesitan más ayuda, utilizando indicadores que evalúen la satisfacción y el desempeño laboral y se pueda comprobar la efectividad de las políticas o se puedan determinar que ajustes podrían tener.

Tomando en consideración la conclusión N° 3, se insta a la microempresa textil ubicada en Ate a emprender una evaluación interna exhaustiva. Esta evaluación tendría como objetivo identificar las fortalezas de cada colaborador basándose en sus habilidades blandas (comunicación, empatía, compromiso, responsabilidad, trabajo en equipo) para incluirlo en la toma de decisiones durante la confección de las prendas, además de observar las oportunidades inherentes que brinda cada colaborador para adecuar un plan de motivación integral. El propósito fundamental sería asegurar la fidelización del personal y mitigar la actual rotación laboral. Con esta premisa, se propone un plan de actividades con miras a alcanzar este objetivo:

- *Análisis detallado de las necesidades motivacionales:* Se recomienda realizar un análisis integral de las necesidades motivacionales de los colaboradores, considerando su edad, género, nivel educativo, tiempo de permanencia en la empresa, compromiso organizacional, desempeño y satisfacción laboral. Esto implica identificar los factores que influyen en la decisión del colaborador de desvincularse de la empresa sin notificar con anticipación a su jefe inmediato. Esto puede afectar la producción y generar una mayor carga laboral para sus compañeros, al no poder cubrirse adecuadamente su puesto a tiempo.
- *Diseño de programas de motivación personalizados:* Los programas de motivación deben adecuarse a la realidad y necesidad de cada trabajador, pero con la programación adecuada para no afectar los procesos de confección. Estos programas deben incluir estrategias de reconocimiento para personas que llevan mayor tiempo en la organización, incentivos por desempeño para el personal que muestra su compromiso y un vínculo de pertenencia con la organización y oportunidades de desarrollo profesional a las personas que inician en la

organización, puesto que brinda la seguridad de un empleo fijo y de desarrollo profesional, asegurando el cumplimiento de la pirámide de Maslow.

- *Implementación de políticas transparentes y comunicativas:* Se insta a establecer políticas transparentes y comunicativas que promuevan un clima laboral de confianza y participación. Es fundamental que las políticas de la empresa estén claramente definidas y sean accesibles para todos los empleados, lo que contribuirá a fortalecer la cultura organizacional y mejorar la satisfacción laboral.
- *Fomento del empowerment y la participación activa:* Se orienta a promover el empowerment y la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones de sus propias actividades y resolver los problemas relacionados con su trabajo. Esto implica brindarles autonomía y responsabilidad en sus funciones, así como oportunidades para contribuir al crecimiento y desarrollo de sus compañeros y la empresa.
- *Evaluación periódica del impacto de las estrategias implementadas:* Es prudente realizar evaluaciones periódicas del impacto de cada estrategia de motivación implementada, puesto que cada ser humano absorbe la información de diferente manera y el impacto que pueda tener la estrategia en el trabajador, dependerá de su misión y visión que se proyecta con su empleador. La forma de medir el impacto será mediante indicadores de desempeño (menos errores, empatía, asertividad y productividad) y satisfacción laboral (responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación y resuelve los problemas). Ello posibilitará identificar ámbitos susceptibles de mejora y readecuar las iniciativas en función de las necesidades y expectativas de los empleados.

Al seguir estos pasos y adaptar las metodologías de gestión a las características específicas de los colaboradores, generaciones y puestos cubiertos, esta microempresa textil podrá mejorar la motivación, el compromiso y el bienestar profesional de sus empleados, lo que a su vez contribuirá a reducir la rotación de personal y fortalecerá su posición en el mercado, debido a la retroalimentación constante y valor agregado que será el fortalecimiento de su trabajo en equipo y procesos de confección. Con base en las actividades planteadas en relación específicamente con la industria textil, la organización tendrá la opción de acrecentar de forma significativa la gestión de recursos humanos, centrándose en la especificación laborales de las actividades textiles, como la efectividad en la elaboración de prendas, la precisión en la costura, el cumplimiento estricto de los estándares de calidad en el diseño y producción. Estas alternativas, mejorarán de forma considerable la fidelización y motivación de los colaboradores e incrementarán los procesos textiles productivos más utilizados. Asimismo, promoverá una atmósfera laboral que contemple un trabajo en equipo estable y positivo y dotará de crecimiento y estabilidad a la microempresa en el riguroso mercado textil.

En relación con la conclusión N° 4, para abordar eficazmente la reducción de la rotación de personal y mejorar la resolución de conflictos en la microempresa textil del distrito de Ate (Lima – Perú), se propone implementar una serie de pasos utilizando metodologías de gestión de empowerment que se ajusten al perfil de los colaboradores. Considerando el perfil de los colaboradores, se destaca que la mayoría pertenece a la generación millennial y Z, caracterizados por su búsqueda constante de nuevos conocimientos, crecimiento profesional, equilibrio entre trabajo y vida y cuidado de su salud mental. Siendo así que la empresa debe adecuarse a encontrar el proceso adecuado para resolver los conflictos que se generen dentro del horario de labores o

brindarle las pautas necesarias para identificar un conflicto personal y gestionarlo, con el objetivo no de traspasar el malestar a sus compañeros durante la jornada laboral. El plan de actividades sería la siguiente:

*Capacitaciones en gestión de conflictos:* El temario abarcaría la naturaleza de los conflictos, los comportamientos, identificación del conflicto, los niveles de conflictos y finalmente los alcances para solucionarlo.

*Fomentar la comunicación:* Orientar y dar la seguridad a cada trabajador que puede mostrar su opinión y notificar los problemas o conflictos que sucedan durante la jornada laboral, con el objetivo de identificar sus causas y gestionarlo de manera pacífica y promoviendo la igualdad de género.

*Establecimiento de canales de comunicación:* Brindar a los trabajadores un canal de quejas anónimas para solucionar las diferencias que puedan tener los colaboradores entre sí, debido a que no todas las personas reciben las críticas constructivas de la mejor manera. Y asignar a un trabajador que sea el encargado de escuchar a sus compañeros y plantear soluciones en conjunto con el gerente general, puesto que tener comunicación con este o el dueño de la empresa, puede generar desconfianza o temor de mostrar sus pensamientos reales, porque temen a las represalias.

*Charlas de gestión de conflictos:* Las charlas deben implementarse con el objetivo de brindar los pasos para gestionar el conflicto, se abarcaría el siguiente temario: identificar el conflicto, notificar el conflicto, recopilar la información, evaluar la gravedad, intervenir y proponer soluciones.

Al implementar estos pasos, la empresa podrá fortalecer su cultura organizacional, acrecentar la satisfacción y el engagement de su capital humano, y disminuir de forma significativa la rotación de personal, contribuyendo así al

crecimiento sostenible y el éxito a largo plazo en el competitivo entorno empresarial actual.

### Referencias bibliográficas

- Abril, J. F. y Cárdenas, A. G. (2021). *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32014>
- Ashenafi, H. (2023). *Determinants Of Employee Turnover Intentions The Case Of Jay Jay Textile Factory* [Tesis de maestría, St. Mary's University]. Institutional Repository. <http://repository.smuc.edu.et/handle/123456789/7553>
- Balcázar, J. A. (2022). *Motivación laboral: Elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora Lluvias de Gracia* [Tesis de maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. Repositorio Institucional UJAT. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4062>
- Behav, S. (2022). Impact of Staff Localization on Turnover: The Role of a Foreign Subsidiary CEO. *Behavioral Sciences*, 12(10), 402. <https://doi.org/10.3390/bs12100402>
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio institucional de la UASLP. <https://www.biblioiconografiamexicana.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>
- Broncano, D. S. (2022). *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal 'Eduardo Salazar Gómez'* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotapaxi]. Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotapaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8504>
- Bustamante, I. (2021). *Rotación de personal como factores de eficiencia en el gasto público* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].

Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5857>

Caldera, D. D., Arredondo, M. G. y Zárate, L. E. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 18(4), 615-629. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/331267304006.pdf>

Cerna, Y. A., Delgado, J. Y. y Salas, H. J. (2022). Cloud computing y gestión documental en una empresa de servicios BPO, distrito de Magdalena del Mar (Lima-Perú), 2021. *Industrial Data*, 25(1), 285-298. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21960>

Céspedes-Pulido, S. y Salas-Canales, H. J. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. *Revista Investigación & Desarrollo*, 23(2), 97-107. <https://doi.org/10.23881/idupbo.023.2-6e>

Chiavenato, I (2019). *Administración de recursos humanos* (10ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chóez, M. E. y Vélez, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 57(6), 88-107. <https://doi.org/10.23857/PC.V6I4.2540>

Conexión ESAN (2019, 3 de septiembre). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>



- Cristobal-Campos, C. C., Ambicho-Lopez, A. G., Basilio-Ayala, F. P. y Salas-Canales, H. J. (2024). Gestión de ventas y percepción de rentabilidad en un call center (Lima-Perú), 2023. *Fides et Ratio*, 27(27), 249-278. <https://doi.org/10.55739/8f7g3d51>
- Dávila, K. V. y Maguiña, R. A. (2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro* [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico - Universidad de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/648696>
- De La Cruz, R. M., Gamero, C. M. y Villanueva, P. L. (2023). *Rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC Sede Lima, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7808>
- Deloitte. (2022, 28 de junio). 'Millennials' y 'centennials'. [https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/about-deloitte/articles/retencion-de-millennials-y-centennials.html?icid=wn\\_retencion-de-millennials-y-centennials](https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/about-deloitte/articles/retencion-de-millennials-y-centennials.html?icid=wn_retencion-de-millennials-y-centennials)
- Dhanabhakym, M. y Monish, P. (2018). Impact of job rotation strategy on employees performance with special reference to banking sector. *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 3(10), 292-295. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1464911>
- Díaz, I. A. y Ceyca, A. (2022). Empoderamiento e impacto del trabajo de cuidados en emprendedoras en Tijuana (México). *Economía, Sociedad y Territorio*, 12(70), 833-864. <https://doi.org/10.22136/est20221735>
- Fernández, C. A. (2020). *Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC – Sede Los*

- Olivos* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
 Repositorio de Tesis PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15975>
- Flores, C. M. (2023). *Motivación laboral: elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora Lluvias de Gracia* [Tesis de maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. Repositorio Institucional UJAT. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4062>
- Gamarra, N. L., Huarcaya, E., Soto, N. M. y Zevallos, E. P. (2022). *Propuesta de mejora para la reducción de la rotación en la fuerza laboral costurera de una empresa del sector textil* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3877>
- González, C. (2022, 11 de agosto). *Tendencias del mercado laboral en Latinoamérica según EY*. EY. [https://www.ey.com/es\\_pe/workforce/tendencias-mercado-laboral-latinoamerica-ey](https://www.ey.com/es_pe/workforce/tendencias-mercado-laboral-latinoamerica-ey)
- González, Y., Manzano, O. y Torres, M. (2020). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64–72. <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Gwendolyn, J. (2023). *Professional Staffing Small Business Strategies for Reducing Voluntary Employee Turnover* (Publicación N° 2780390652) [Tesis de doctorado, Walden University]. ProQuest One Academic.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill/Interamericana Editores.
- Huapaya, P. C. y Elorreaga, F. T. (2019). *Clima Laboral y Motivación Laboral en Colaboradores de una Empresa Industrial de Chiclayo, Agosto – Septiembre, 2017*

[Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

Repositorio de tesis USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1828>

Lara, M. G., Avilés, P. A. y Barba, J. A. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 15-25.

<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>

LaShondrea, N. (2019). *A qualitative study on job satisfaction and employee turnover* (Publicación No. 2320931049) [Tesis de doctorado, Northcentral University]. ProQuest One Academic.

Macario, F. I. (2018). *Rotación De Personal y Clima Organizacional* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Red de bibliotecas Landivarianas.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Mayorga, I. L. (2022). *Comunicación estratégica y su relación en la resolución de conflictos laborales en la microempresa multiservicios AUDICONTRANSP de la ciudad de Babahoyo año 2022* [Documento probatorio, Universidad Técnica de Babahoyo]. DSpace de la Universidad Técnica de Babahoyo.

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/12211>

Mejía, M. M. (2022). *Empoderamiento y compromiso organizacional en colaboradores de salas de juegos en los distritos de Villa el Salvador, San Juan de Miraflores, Breña y Lince, Lima 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV.

<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6678>

Meneses, K. J. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal* [Tesis de especialización, Universidad Militar

Nueva Granada]. RI UMNG - Universidad Militar Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>

Mohammad, D. y Arif, R. P. (2021). Youth Empowerment to Grow Creative Business Interest. *Journal of social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 52-54.

<https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.10>

Moquillaza, G. R. (2019). *Factores involucrados en la rotación de personal en una planta productora de lácteos en la ciudad de Lima año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4136>

Morales, R. J. (2019). La solución de conflictos empresariales en las Pequeñas y Medianas Empresas del distrito de La Molina. *Anales Científicos*, 80(2), 421-436.

<https://doi.org/10.21704/ac.v80i2.1458>

Murguialday, C., Perez de Armeño, K. y Eizagirre, M. (s.f.). *Empoderamiento*. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo.

<https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/86.html>

Nuraeni, F., Agung, S. y Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Job Stress Dan Job Rotation Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 495–502.

<https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3920>

Nwachukwu, P. I., Peple C.I., Epelle, E. S., Kalu, L. A. y Peple, M. S. (2019). Staff empowerment as a tool for increasing organizational performance: a study of non-academic junior staff in federal polytechnic of oil and gas bonny. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4), 40–46.

<https://doi.org/10.31033/ijemr.9.4.7>

Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (Publicación No. 2588342765). ProQuest One Academic.

Organizacional Internacional del Trabajo (2022). *Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)

Palafox, M. O., Ochoa, S. y Jacobo, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 35, 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>

Paradinas, M. del C. (2019). La comunicación interna como herramienta de prevención y gestión del conflicto en las organizaciones hoteleras. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información*, 24(1), 41-57. [https://doi.org/10.35742/rcci.2019.24\(1\).41-57](https://doi.org/10.35742/rcci.2019.24(1).41-57)

Pariachi, M. R., y Tarqui, M. D. P. (2023). *La rotación del personal y su vinculación con el clima laboral en una cadena de restaurantes, Lima 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8768>

Paz, R. A. y Rafael, C. J. (2020). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C. – de la Región San Martín, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis - Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4423>

- Pazmiño, S. A. y Vélez, S. M. (2022). Modernización de la administración a través del empowerment, ¿Es posible en las instituciones públicas? *Alfa Publicaciones*, 4(1.1), 311-324. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.161>
- Piguave-Bello, M. M. y Vegas-Meléndez, H. J. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 5(8), 21-38. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>
- Quispe, E. E. (2022). *Empowerment en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: Caso Pollería el Mostrito S.A.C. del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/28367>
- Quontic announces appointment of casey christopher as chief empowerment within the workplace. PR *Newswire* (Publicación No. 2452913335). ProQuest One Academic.
- Ramos, A. B. (2022). Motivación laboral y su relación con la productividad. Caso Textiles Ramos [Proyecto de investigación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3954>
- Redacción Gestión. (2023, 05 de mayo). *¿Cómo evitar la pérdida de recursos por la alta rotación de personal?* Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/?ref=gesr>
- Reyes, W. A. (2022). Participación activa del EMPOWERMENT en la gestión moderna. *Mundo Contable Empresarial*, 1(1), 61-72. <https://revistasccplalibertad.org/index.php/mce/article/view/5>

- Rodríguez, T. (2022, 23 de marzo). *El 71% de los trabajadores en México priorizan su salud y bienestar por encima del trabajo*. News Center Microsoft Latinoamérica. <https://news.microsoft.com/es-xl/el-71-de-los-trabajadores-en-mexico-priorizan-su-salud-y-bienestar-por-encima-del-trabajo/>
- Rojas, F. A. (2022). *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro S.A., Villa el Salvador – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1545>
- Salas-Canales, H. J. (2024). Influencia de las prácticas de marketing ecológico en la intención de compra en millennials de Lima Metropolitana (Perú), 2023. *Newman Business Review*, 10(1), 41-67. <https://doi.org/10.22451/3002.nbr2024.vol10.1.10092>
- Sandoval, R. M. (2019). *Empowerment, herramienta administrativa para agilizar los procesos en los hoteles de Flores, Petén* [Trabajo de graduación, Universidad Panamericana]. Repositorio Institucional de la Universidad Panamericana. [https://glifos.upana.edu.gt/library/images/4/45/Proyecto\\_A\\_C\\_RMSG\\_final\\_aprobado\\_3ra\\_revision\\_impresión.pdf](https://glifos.upana.edu.gt/library/images/4/45/Proyecto_A_C_RMSG_final_aprobado_3ra_revision_impresión.pdf)
- Sarria, Y. M. (2020). Los conflictos empresariales y el clima organizacional: ¿Cómo tratarlos y evitarlos a futuro? *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(11), 52-63. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id92>
- Sheikh, I., Habizah., He Xue Qi., Meor, G. y Mariatul, L. (2019). Employee Turnover of Quantity Surveying Firms in Malaysia. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/636/1/012020/meta>

- Sumba, R. Y., Chóez, S. I. y Pico, Y. M. (2022). Liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 262-279. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>
- Temkin-Greener, H., Cen, X. y Li, Y. (2020). Nursing Home Staff Turnover and Perceived Patient Safety Culture: Results from a National Survey. *The Gerontologist*, 60(7), 1303-1311. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa015>
- Vadean, F. y Eirini-Christina (2020). *Determinants of staff turnover and vacancies in the social care sector in England* [Artículo de discusión, University of Kent]. <https://kar.kent.ac.uk/83303/1/dp2020-01.pdf>
- Vargas, M. E. (2022). *Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional Caso: Empresa "General Concept"* [Monografía de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/29376>
- Velarde, V. M. (2021). *Empowerment en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte urbano de pasajeros: caso empresa Santa Elena S.R.L. distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH CATÓLICA. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/23399>
- Ventocilla-Cerrón, L. A., Torres-Toledo, P. A. A. y Salas-Canales, H. J. (2024). Gestión estratégica de costos y rentabilidad en empresas de transporte de carga por carretera, distrito de Ate (Lima - Perú), 2022. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 65-77. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.065>
- White, A. (2022). *Organizational Climate Variables and Performance as Predictors of Voluntary and Involuntary Turnover Among Nurses* (Publicación No.



2658223391) [Tesis de maestría, Middle Tennessee State University]. ProQuest

One Academic.

## Definiciones conceptuales

**Capital humano:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y experiencia que poseen los trabajadores de una compañía y que resultan valiosos para el logro de los objetivos empresariales. Se trata de un activo intangible que representa el valor que aporta el factor trabajo a la consecución de las metas organizacionales.

**Cultura organizacional:** Es el conjunto de valores, normas, creencias, comportamientos y tradiciones impartidas por todos los colaboradores de una empresa.

**Curva de aprendizaje:** Es el período de tiempo necesario para que una persona adquiera habilidades y conocimientos específicos en un nuevo puesto de trabajo o en una nueva tarea.

**Efectividad:** Enfatiza la concretización del logro de los objetivos de manera frecuente y perdurable en el tiempo por medio de la realización de actividades significativas y positivas en las organizaciones.

**Eficacia:** Comprende la ejecución de tareas que permitan el logro de los objetivos planteados sin tomar en cuenta la cantidad de recursos empleados y el tiempo utilizados.

**Eficiencia:** Es la realización de tareas empleando la menor cantidad de recursos consiguiendo los resultados deseados con una elevada productividad.

**Fidelización empresarial:** Son las diferentes acciones y estrategias que emplean las empresas con la finalidad de cultivar compromiso y lealtad en sus colaboradores y clientes.

**Gestión del talento humano:** Son las diferentes actividades que las empresas realizan para llevar a cabo los procesos de reclutamiento, retención y gestión de los colaboradores.

**Incentivos laborales:** Son estímulos y reconocimientos que las organizaciones prestan a sus colaboradores con la finalidad de motivarlos y reconocer su desempeño laboral, con la finalidad de fidelizarlos con la empresa.

**Planeamiento estratégico:** Es un proceso que se encarga de establecer los objetivos a largo plazo de una empresa por medio de estrategias para conseguirlos.

**Predisposición:** Se refiere a la disposición o actitud positiva que una persona tiene hacia algo, como asumir nuevos retos o enfrentar nuevas situaciones, mostrando interés y voluntad de aprender y crecer.

**Productividad empresarial:** Es la capacidad de una empresa para emplear de forma eficiente sus recursos existentes, produciendo la mayor cantidad de producto y/o servicios de calidad.

**Rentabilidad empresarial:** Hace alusión a la capacidad de una organización para generar ganancias y beneficios económicos con base en la utilización de los recursos y los costos generados.

**Salidas indeseadas:** Se conoce a la salida de personas que hace que la empresa pierda el equilibrio y no tenga el control de su capital humano para cumplir con sus objetivos.

**Transferencia:** En el contexto laboral, la transferencia puede referirse a la reubicación de un empleado de un departamento o área de una empresa a otro departamento o área dentro de la misma organización.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿De qué manera impactaría el empowerment en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?	Determinar de qué manera impactaría el empowerment en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	Hi: El empowerment impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	<p>Metodología: No experimental, transversal, correlacional – causal.</p> <p>Tipo: Alcance explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 25 colaboradores la microempresa textil.</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿De qué manera impactaría el liderazgo en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?	Examinar de qué manera impactaría el liderazgo en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	Hi: El liderazgo impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	
¿De qué manera impactaría la motivación en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?	Identificar de qué manera impactaría la motivación en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	Hi: La motivación impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	
¿De qué manera impactaría la resolución de conflictos en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023?	Evaluar de qué manera impactaría la resolución de conflictos en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	Hi: La resolución de conflictos impactaría de manera significativa en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.	

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
<b>Empowerment</b>	Empowerment es una herramienta que se encarga de encomendar, brindar y transferir facultades sobre independencia, responsabilidad y autoridad a los colaboradores de una determinada compañía, con la finalidad de que tengan la confianza necesaria para ejecutar acciones de resolución de conflictos y toma de decisiones sin la supervisión de sus jefes inmediatos. Desarrollando de esta forma un alto grado de motivación y liderazgo.	Liderazgo	Toma de decisiones	2	Escala de Likert  Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Cuestionario estructurado
			Autonomía laboral	2		
			Desarrollo del talento	1		
		Motivación	Satisfacción laboral	2		
			Reconocimiento laboral	2		
			Compromiso organizacional	1		
		Resolución de conflictos	Capacitaciones laborales	1		
			Comunicación efectiva	1		
			Estrategias de resolución	2		
<b>Rotación de personal</b>	La rotación de personal se refiere al movimiento constante de los empleados de la organización. Los motivos pueden ser diversos y en tiempos diferentes. El impacto que tiene puede llegar a ser significativo de acuerdo con el tipo de salida del personal, ya sea voluntaria o involuntaria. Por otro lado, tiene efectos beneficiosos o perjudiciales.	Rotación voluntaria	Clima laboral	2	Escala de Likert  Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Cuestionario estructurado
			Circunstancias personales	2		
			Oportunidades laborales	2		
		Rotación involuntaria	Cambios estructurales	2		
			Reducción de personal	2		
			Bajo desempeño	2		

### Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

#### EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE UNA

#### MICROEMPRESA TEXTIL, DISTRITO DE ATE (LIMA – PERÚ), 2023

El propósito de la investigación es determinar cuál es el impacto del empowerment en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023.

En el transcurso de su participación, se le solicita responder de forma voluntaria las preguntas que verá a continuación.

La información recabada será confidencial y solo se empleará con fines académicos.

¡Muchas gracias por su participación!

Datos generales:

Edad:

18 a 25     26 a 33     34 a 41     42 a más

Género:

Masculino    Femenino    No deseo responder

Nivel de formación:

Técnico    Universitario en curso    Universitario trunco    Bachiller

Años de permanencia en la empresa:

Menos de 1 año    1 a 2 años    3 a 4 años    5 a 6 años    7 años a más

Por favor, muestre su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones que aparecen a continuación, dando click en el enunciado que desea, según la siguiente valoración:

[1] Totalmente en desacuerdo

[4] De acuerdo

[2] En desacuerdo

[5] Totalmente de acuerdo

[3] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

### Empowerment

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Liderazgo	1. ¿Considera usted que dentro de la empresa puede tomar decisiones según su criterio en sus actividades?					
	2. ¿Siente que la empresa en la cual labora respeta sus opiniones y decisiones al momento de ejecutar sus actividades?					
	3. ¿Asume usted que según su experiencia laboral la empresa le permite tener mayor autonomía laboral?					
	4. ¿Está satisfecho con la autonomía laboral que tiene dentro de la empresa?					
	5. ¿Piensa usted que las actividades que realiza en la empresa van de acuerdo con sus habilidades y destrezas?					
Motivación	6. ¿Usted está satisfecho con los incentivos laborales que le brinda la empresa por su productividad y eficacia?					
	7. ¿Cree usted que las herramientas y recursos que le brinda la empresa le motivan para realizar sus actividades?					
	8. ¿Asume usted que los reconocimientos laborales son una expresión de recompensa por su desempeño laboral?					
	9. ¿La empresa en la cual labora reconoce su desempeño por medio de incentivos?					
	10. ¿Usted se siente comprometido con el crecimiento y éxito a largo plazo de la empresa?					
Resolución de conflictos	11. ¿La empresa brinda capacitaciones laborales que contribuyen con su desarrollo profesional?					

	12. ¿Contempla usted que existe una comunicación efectiva entre todos los colaboradores de la empresa?					
	13. ¿Opina que la empresa cuenta con estrategias de resolución de conflictos efectivas?					
	14. ¿Qué tan cómodo se siente usted para abordar conflictos directamente con sus compañeros de trabajo?					



### Rotación de personal

A continuación, tienes 12 enunciados más, con cinco opciones de respuesta, desde «totalmente en desacuerdo» hasta «totalmente de acuerdo». Pulse clic en la opción que mejor describa tu situación. Recuerda responder con la mayor sinceridad posible.

DIMENSIONES	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Rotación voluntaria	1. ¿Usted cree que su ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus actividades?					
	2. ¿Usted cree que la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?					
	3. ¿Usted piensa que la empresa le brinda apoyo para equilibrar su vida personal y laboral?					
	4. ¿Percibe que la empresa le brinda la flexibilidad necesaria para cumplir con sus actividades personales fuera del trabajo?					
	5. ¿Cree usted que se le brinda oportunidades claras de crecimiento y avance de su carrera dentro de la empresa?					
Rotación involuntaria	6. ¿Se siente usted informado y actualizado sobre los cambios que ocurren dentro de la empresa?					
	7. ¿Opina usted que los cambios estructurales en la empresa se implementan de manera efectiva y eficiente?					
	8. ¿Considera usted que la empresa es un lugar que maneja de manera justa el proceso de reducción de personal?					
	9. ¿Percibe usted que la empresa brinda la información clara y transparente sobre los motivos y el proceso de reducción de personal?					
	10. ¿Siente que la empresa le proporciona retroalimentación clara y constructiva cuando su desempeño no cumple con las expectativas?					

	11. ¿Usted considera que la empresa le brinda apoyo y recursos para mejorar su desempeño cuando enfrenta dificultades?					
	12. ¿La empresa le ofrece un entorno de trabajo seguro y libre de represarías para abordar las áreas en las que su desempeño necesita mejorar?					

## Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

Facultad de Ciencias Empresariales

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 19 de julio de 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud de los tesisistas, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Empowerment y su impacto en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023"
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesisista (s)	Oncoy Carhuapoma Adelis Nelvi Sono Rodriguez Sarela Luisa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

#### VARIABLE 1: EMPOWERMENT

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo	1. ¿Considera usted que dentro de la empresa puede tomar decisiones según su criterio en sus actividades?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que la empresa en la cual labora respeta sus opiniones y decisiones al momento de ejecutar sus actividades?	4	4	4	4
	3. ¿Asume usted que según su experiencia laboral la empresa le permite tener mayor autonomía laboral?	4	4	4	4
	4. ¿Está satisfecho con la autonomía laboral que tiene dentro de la empresa?	4	4	4	4
	5. ¿Piensa usted que las actividades que realiza en la empresa van de acuerdo con sus habilidades y destrezas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	6. ¿Usted está satisfecho con los incentivos laborales que le brinda la empresa por su productividad y eficacia?	4	4	4	4
	7. ¿Cree usted que las herramientas y recursos que le brinda la empresa le motivan para realizar sus actividades?	4	4	4	4
	8. ¿Asume usted que los reconocimientos laborales son una expresión de recompensa por su desempeño laboral?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	9. ¿La empresa en la cual labora reconoce su desempeño por medio de incentivos?	4	4	4	4
	10. ¿Usted se siente comprometido con el crecimiento y éxito a largo plazo de la empresa?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Resolución de conflictos	11. ¿La empresa brinda capacitaciones laborales que contribuyen con su desarrollo profesional?	4	4	4	4
	12. ¿Contempla usted que existe una comunicación efectiva entre todos los colaboradores de la empresa?	4	4	4	4
	13. ¿Opina que la empresa cuenta con estrategias de resolución de conflictos efectivas?	4	4	4	4
	14. ¿Qué tan cómodo se siente usted para abordar conflictos directamente con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4

**VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL**

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Rotación voluntaria	15. ¿Usted cree que su ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Usted cree que la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Usted piensa que la empresa le brinda apoyo para equilibrar su vida personal y laboral?	4	4	4	4
	18. ¿Percibe que la empresa le brinda la flexibilidad necesaria para cumplir con sus actividades personales fuera del trabajo?	4	4	4	4
	19. ¿Cree usted que se le brinda oportunidades claras de crecimiento y avance de su carrera dentro de la empresa?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Rotación involuntaria	20. ¿Se siente usted informado y actualizado sobre los cambios que ocurren dentro de la empresa?	4	4	4	4
	21. ¿Opina usted que los cambios estructurales en la empresa se implementan de manera efectiva y eficiente?	4	4	4	4
	22. ¿Considera usted que la empresa es un lugar que maneja de manera justa el proceso de reducción de personal?	4	4	4	4
	23. ¿Percibe usted que la empresa brinda la información clara y transparente sobre los motivos y el proceso de reducción de personal?	4	4	4	4
	24. ¿Siente que la empresa le proporciona retroalimentación clara y constructiva cuando su desempeño no cumple con las expectativas?	4	4	4	4
	25. ¿Usted considera que la empresa le brinda apoyo y recursos para mejorar su desempeño cuando enfrenta dificultades?	4	4	4	4
	26. ¿La empresa le ofrece un entorno de trabajo seguro y libre de represalias para abordar las áreas en las que su desempeño necesita mejorar?	4	4	4	4

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	JARA AVELLANEDA MERCEDES OLGA
Especialidad del experto	ESTADÍSTICA
Código de colegiatura	482
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestiga">http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestiga</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-gradados-y-ittulos/>

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Lima, 19 de julio de 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud de los tesisistas, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Empowerment y su impacto en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023"
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesisista (s)	Oncoy Carhuapoma Adelis Nelvi Sono Rodriguez Sarela Luisa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

**VARIABLE 1: EMPOWERMENT**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo	1. ¿Considera usted que dentro de la empresa puede tomar decisiones según su criterio en sus actividades?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que la empresa en la cual labora respeta sus opiniones y decisiones al momento de ejecutar sus actividades?	4	4	4	4
	3. ¿Asume usted que según su experiencia laboral la empresa le permite tener mayor autonomía laboral?	4	4	4	4
	4. ¿Está satisfecho con la autonomía laboral que tiene dentro de la empresa?	4	4	4	4
	5. ¿Piensa usted que las actividades que realiza en la empresa van de acuerdo con sus habilidades y destrezas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	6. ¿Usted está satisfecho con los incentivos laborales que le brinda la empresa por su productividad y eficacia?	4	4	4	4
	7. ¿Cree usted que las herramientas y recursos que le brinda la empresa le motivan para realizar sus actividades?	4	4	4	4
	8. ¿Asume usted que los reconocimientos laborales son una expresión de recompensa por su desempeño laboral?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	9. ¿La empresa en la cual labora reconoce su desempeño por medio de incentivos?	4	4	4	4
	10. ¿Usted se siente comprometido con el crecimiento y éxito a largo plazo de la empresa?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Resolución de conflictos	11. ¿La empresa brinda capacitaciones laborales que contribuyen con su desarrollo profesional?	4	4	4	4
	12. ¿Contempla usted que existe una comunicación efectiva entre todos los colaboradores de la empresa?	4	4	4	4
	13. ¿Opina que la empresa cuenta con estrategias de resolución de conflictos efectivas?	4	4	4	4
	14. ¿Qué tan cómodo se siente usted para abordar conflictos directamente con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4

**VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL**

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Rotación voluntaria	15. ¿Usted cree que su ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Usted cree que la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Usted piensa que la empresa le brinda apoyo para equilibrar su vida personal y laboral?	4	4	4	4
	18. ¿Percibe que la empresa le brinda la flexibilidad necesaria para cumplir con sus actividades personales fuera del trabajo?	4	4	4	4
	19. ¿Cree usted que se le brinda oportunidades claras de crecimiento y avance de su carrera dentro de la empresa?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Rotación involuntaria	20. ¿Se siente usted informado y actualizado sobre los cambios que ocurren dentro de la empresa?	4	4	4	4
	21. ¿Opina usted que los cambios estructurales en la empresa se implementan de manera efectiva y eficiente?	4	4	4	4
	22. ¿Considera usted que la empresa es un lugar que maneja de manera justa el proceso de reducción de personal?	4	4	4	4
	23. ¿Percibe usted que la empresa brinda la información clara y transparente sobre los motivos y el proceso de reducción de personal?	4	4	4	4
	24. ¿Siente que la empresa le proporciona retroalimentación clara y constructiva cuando su desempeño no cumple con las expectativas?	4	4	4	4
	25. ¿Usted considera que la empresa le brinda apoyo y recursos para mejorar su desempeño cuando enfrenta dificultades?	4	4	4	4
	26. ¿La empresa le ofrece un entorno de trabajo seguro y libre de represalias para abordar las áreas en las que su desempeño necesita mejorar?	4	4	4	4



 .....  
 Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	MEZA RODRIGUEZ, ROLANDO
Especialidad del experto	NEGOCIOS INTERNACIONALES
Código de colegiatura	CAL 26237
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link <a href="https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador">https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-gradados-y-titulos/>



## ANEXO 18 - A

### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 19 de julio de 2023

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud de los tesisistas, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"Empowerment y su impacto en la rotación de personal de una microempresa textil, distrito de Ate (Lima – Perú), 2023"
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesisista (s)	Oncoy Carhuapoma Adelis Nelvi Sono Rodríguez Sarela Luisa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

#### VARIABLE 1: EMPOWERMENT

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo	1. ¿Considera usted que dentro de la empresa puede tomar decisiones según su criterio en sus actividades?	4	3	4	4
	2. ¿Siente que la empresa en la cual labora respeta sus opiniones y decisiones al momento de ejecutar sus actividades?	4	4	4	4
	3. ¿Asume usted que según su experiencia laboral la empresa le permite tener mayor autonomía laboral?	4	3	4	4
	4. ¿Está satisfecho con la autonomía laboral que tiene dentro de la empresa?	4	4	4	4
	5. ¿Piensa usted que las actividades que realiza en la empresa van de acuerdo con sus habilidades y destrezas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	6. ¿Usted esté satisfecho con los incentivos laborales que le brinda la empresa por su productividad y eficacia?	4	4	4	4
	7. ¿Cree usted que las herramientas y recursos que le brinda la empresa le motivan para realizar sus actividades?	4	4	4	4
	8. ¿Asume usted que los reconocimientos laborales son una expresión de recompensa por su desempeño laboral?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	9. ¿La empresa en la cual labora reconoce su desempeño por medio de incentivos?	4	4	4	4
	10. ¿Usted se siente comprometido con el crecimiento y éxito a largo plazo de la empresa?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Resolución de conflictos	11. ¿La empresa brinda capacitaciones laborales que contribuyen con su desarrollo profesional?	4	4	4	4
	12. ¿Contempla usted que existe una comunicación efectiva entre todos los colaboradores de la empresa?	4	4	4	4
	13. ¿Opina que la empresa cuenta con estrategias de resolución de conflictos efectivas?	4	4	4	4
	14. ¿Qué tan cómodo se siente usted para abordar conflictos directamente con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4

**VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL**

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Rotación voluntaria	15. ¿Usted cree que su ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Usted cree que la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Usted piensa que la empresa le brinda apoyo para equilibrar su vida personal y laboral?	4	4	4	4
	18. ¿Percibe que la empresa le brinda la flexibilidad necesaria para cumplir con sus actividades personales fuera del trabajo?	4	4	4	4
	19. ¿Cree usted que se le brinda oportunidades claras de crecimiento y avance de su carrera dentro de la empresa?	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	20. ¿Se siente usted informado y actualizado sobre los cambios que ocurren dentro de la empresa?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Rotación involuntaria	21. ¿Opina usted que los cambios estructurales en la empresa se implementan de manera efectiva y eficiente?	4	4	4	4
	22. ¿Considera usted que la empresa es un lugar que maneja de manera justa el proceso de reducción de personal?	4	4	4	4
	23. ¿Percibe usted que la empresa brinda la información clara y transparente sobre los motivos y el proceso de reducción de personal?	4	4	4	4
	24. ¿Siente que la empresa le proporciona retroalimentación clara y constructiva cuando su desempeño no cumple con las expectativas?	4	4	4	4
	25. ¿Usted considera que la empresa le brinda apoyo y recursos para mejorar su desempeño cuando enfrenta dificultades?	4	4	4	4
	26. ¿La empresa le ofrece un entorno de trabajo seguro y libre de represalias para abordar las áreas en las que su desempeño necesita mejorar?	4	4	4	4

Valoración del instrumento:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y Nombre del experto	Elmer Humberto Martín Pisfil Languasco
Especialidad del experto	Ingeniero Industrial - Gestión por Procesos
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-gradados-y-titulos/">https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-gradados-y-titulos/</a>

Fecha: 26/07/2023.



Firma del Juez Experto

**ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 028-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 15 de noviembre de 2023

**VISTO:**

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

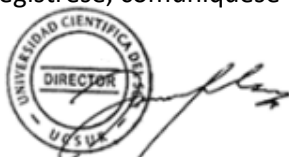
Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

**SE RESUELVE:**

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	ADELIS NELVI ONCOY CARHUAPOMA SARELA LUISA SONO RODRIGUEZ	“EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE UNA MICROEMPRESA TEXTIL, DISTRITO DE ATE (LIMA – PERÚ), 2023”	HUGO JESUS SALAS CANALES

Regístrese, comuníquese y archívese,



**Mg. Omar Rosales Diaz**

Decano de Negocios

Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales