



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
OPERARIOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE
PRODUCTOS PLÁSTICOS, DISTRITO DE LURÍN (LIMA-PERÚ),
2022”**

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

Presentado por:
Emily Xiomara Herrera Cubas (0000-0002-3830-8057)
Rosio Sanchez Rodas (0000-0001-9597-3355)

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

Lima – Perú
2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 17 de agosto de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 1	OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 2	SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS, DISTRITO DE LURÍN (LIMA-PERÚ), 2022”

Presentado por el(la) bachiller.

EMILY XIOMARA HERRERA CUBAS
ROSIO SÁNCHEZ RODAS

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

HUGO JESUS 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 () por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	EMILY XIOMARA HERRERA CUBAS		
Nota (en letras):	Dieciséis		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Tesista:	ROSIO SÁNCHEZ RODAS		
Nota (en letras):	Dieciséis		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Presidente(a) del Jurado



HUGO JESUS SALAS CANALES
Asesor(a)



OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1



SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI
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 INVESTIGACIÓN¹

Lima, 19 de agosto de 2024

Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

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

Presente. –

De nuestra consideración,

Nosotros: Emily Xiomara Herrera Cubas y Rosio Sanchez Rodas, 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: “ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS, DISTRITO DE LURÍN (LIMA-PERÚ), 2022” 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 ², 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: 72041140**



**Firma tesista
DNI: 45847395**



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

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

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

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022

Autores. Emily Xiomara Herrera Cubas; Rosio Sanchez Rodas

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2435944409).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

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

Rotación de personal y productividad

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	moam.info Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

A mis padres Betty Cubas y Joselito Herrera, por su apoyo incondicional en cada una de mis metas propuestas, por alentarme a ser cada vez mejor, por su amor infinito, y a mi Dios, quien nos ha mantenido saludables en todo este trayecto para poder cumplir nuestros proyectos. A todas las personas significativas que nos acompañaron y enriquecieron durante esta etapa trascendental, brindando aportes invaluable a nuestra formación, tanto en el ámbito profesional como en el desarrollo de nuestra esencia como seres humanos.

Emily Herrera

A mi familia, porque siempre me dieron su apoyo para cumplir este objetivo, y a mi hijo, para que sea un precedente y le sirva de impulso para cumplir sus metas y sepa que los sueños, a base de esfuerzo y disciplina, sí se cumplen.

Rosio Sánchez

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestra familia por el apoyo brindado en este proceso.

A la Universidad Científica del Sur, por concedernos la invaluable oportunidad de cultivar y fortalecer nuestras capacidades y aptitudes en el ámbito educativo dentro de un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal. Agradecemos profundamente a los docentes que compartieron generosamente sus conocimientos, experiencias y valiosas perspectivas, las cuales han sido determinantes en nuestro proceso de formación y desarrollo como profesionales.

A nuestro querido asesor Mg. Hugo Salas Canales, por su paciencia y orientación en cada una de nuestras dudas para culminar nuestra tesis.

Por último, a quienes nos brindaron su valioso apoyo para concluir exitosamente este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	10
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.3.1 Justificación teórica	22
1.3.2 Justificación práctica	23
1.3.3 Justificación metodológica	24
CAPITULO II: MARCO TEORICO	26
2.1.1. Antecedentes internacionales	26
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.2.1 Variable I: Rotación de personal	32
2.2.2 Variable II: Productividad	35
CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	40
3.7.1. Descripción de los instrumentos	43
3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos	43
CAPITULO IV: RESULTADOS	47
4.2. Prueba de normalidad	49
4.3. Contraste de hipótesis	50
CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

ABREVIATURAS	77
ANEXOS	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Matriz de operacionalización	81
Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación	82
Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Número		Página
1	Esquema de operacionalización de variables	40
2	Perfiles etarios de los participantes encuestados	45
3	Perfiles de género de los participantes de la encuesta	46
4	Perfiles académicos de los participantes	46
5	Perfiles de trayectoria laboral de los participantes en la organización	47
6	Interpretación y valoración de los coeficientes correlacionales obtenidos	48

ÍNDICE DE TABLAS

Número		Página
1	Resumen de validez por juicio de expertos	41
2	Análisis de confiabilidad de los ítems del cuestionario	42
3	Rho de Spearman para la hipótesis general	50
4	Rho de Spearman para la hipótesis específica 1	51
5	Rho de Spearman para la hipótesis específica 2	52
6	Rho de Spearman para la hipótesis específica 3	53

ÍNDICE DE ANEXOS

Número		Página
1	Matriz de consistencia	77
2	Matriz de operacionalización	79
3	Encuesta/instrumento de evaluación	80
4	Validez de instrumentos por Jueces Expertos	83

Resumen

En el dinámico contexto empresarial del siglo XXI, la rotación de personal y la productividad se han convertido en variables fundamentales que impactan directamente en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, siendo crucial comprender la relación entre ambas para lograr un desempeño óptimo y una ventaja competitiva. La pesquisa tuvo como objetivo general analizar la interrelación entre la rotación de personal y productividad de los operarios de la empresa objeto de estudio. Su enfoque fue cuantitativo, no experimental transeccional correlacional-causal. La población y muestra estuvo integrada por 55 operarios de la empresa comercializadora de productos plásticos, donde se implementó el cuestionario como instrumento para la recogida de información. Los resultados conseguidos evidenciaron la presencia de una correlación considerable entre las variables analizadas, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) que alcanzó -0.534 ; esto denotó una interrelación inversa, moderada y significativa, lo cual permitió aseverar que a medida que la rotación de personal experimente un aumento, la productividad de los operarios disminuiría en la empresa objeto de estudio.

Palabras clave: Rotación de personal, productividad, estabilidad laboral, salud y seguridad ocupacional, cultura en el trabajo.

Abstract

In the dynamic business context of the 21st century, employee turnover and productivity have become fundamental variables that directly impact the success and sustainability of organizations. Understanding the relationship between these two factors is crucial in achieving optimal performance and a competitive advantage. The research aimed to analyze the relationship between employee turnover and worker productivity in the target company. The study employed a quantitative, non-experimental, transactional correlational-causal approach. The population and sample consisted of 55 workers from the plastic products trading company, where the questionnaire was implemented as an instrument for data collection. The results obtained evidenced the presence of a significant correlation between the variables analyzed, with a Spearman correlation coefficient (Rho) of -0.534. This finding indicated a moderate, inverse, and significant relationship, allowing to assert that as employee turnover increases, worker productivity decreases in the target company.

Keywords: Employee turnover, productivity, job stability, occupational health and safety, work culture.

Introducción

La rotación de personal y productividad son variables muy importantes para una organización, donde el primero puede generar consecuencias como el incremento de los costos, la pérdida de talento humano y la disminución de la productividad. Estos aspectos tienen la misma relevancia en cualquier empresa, indistintamente de su sector o su tamaño. Específicamente en la empresa comercializadora de productos plásticos en Lima (Perú) donde se llevó a cabo el estudio, la rotación de personal del Área de Producción es un aspecto de alta prioridad en la cual se debe trabajar para mejorar; en consecuencia, el objetivo principal de esta pesquisa se enfocó en identificar la interrelación entre la rotación de personal y la productividad de los operarios que se desempeñaban en dicha compañía.

El primer capítulo de la investigación se enfocó en el planteamiento del problema que se identificó en la organización objeto de estudio, lo cual fue fundamental para entender el contexto y la importancia de la investigación. Se planteó la pregunta general que facilitó el desarrollo del estudio, como también las razones por las que esta investigación tenía relevancia desde diferentes perspectivas. Es importante mencionar que toda investigación tiene sus limitaciones, las cuales han sido expuestas en dicho capítulo. No obstante, se precisa porque se pudo llevar a cabo la investigación a pesar de dichas limitaciones; esto debido a que se tuvo disponibilidad de recursos, viabilidad técnica y acceso a la información.

En el segundo capítulo se realizó una revisión a profundidad de otras investigaciones anteriores que hubieran tratado el mismo tema en cuestión. La revisión de la literatura fue muy importante para determinar el estado de la información que se tomó como antecedente y mostrar la importancia del estudio en relación con los

avances previos. En este capítulo se dieron a conocer las bases teóricas relacionadas con las variables y dimensiones del estudio; esto permitió facilitar la información detallada de los conceptos claves, marco teórico y ejemplos existentes que fundamenten el enfoque de la investigación. De esta manera se pudo determinar y solidificar la argumentación de la teoría que respaldó la elección de las variables y su importancia para dicho estudio. Asimismo, se definieron los objetivos que se buscaban alcanzar mediante la investigación, estos objetivos fueron claros y específicos, se ajustaban con la idea principal de la investigación y con la problemática expuesta en el primer capítulo. Además, durante el desarrollo del estudio se presentaron y probaron hipótesis, que son afirmaciones preliminares sobre las relaciones entre las variables.

En el tercer capítulo, se explicó el marco metodológico relacionado con el estudio incluyendo el alcance de acuerdo con el objetivo, el enfoque metodológico utilizado según la naturaleza del problema planteado y considerando la definición de la muestra y población a estudiar. Asimismo, se buscó un adecuado tratamiento y análisis de la información recolectada. Adicionalmente, se delinearon la técnica y el instrumento empleados para la recopilación de datos, junto con las consideraciones aplicadas para verificar la validez y confiabilidad del mismo. Finalmente, se detallaron los aspectos éticos que se tomaron en consideración en todas las fases de la investigación, con la finalidad de garantizar los derechos de los participantes.

En el cuarto capítulo se dieron a conocer los hallazgos de la pesquisa resolviendo todas las interrogantes a través de un minucioso análisis e interpretando la información para relacionarla con la problemática en estudio. Además, haciendo uso de tablas y figuras que facilitaron el entendimiento de la información; se explicaron los métodos y técnicas estadísticas que se utilizaron para analizar los hallazgos obtenidos.

En el quinto y último apartado se llevó a cabo la ponderación y el análisis de los hallazgos conseguidos en referencia a los estudios anteriores asociados con la pesquisa. Se realizó un análisis a profundidad de cada uno de los resultados con la finalidad de validar, comparar o ampliar la información que se encontró en torno a la problemática en estudio. Luego, se expusieron las conclusiones, las cuales respaldaron sólidamente la evidencia empírica compilada durante la fase de análisis de resultados. Además, se plantearon recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos con el fin de tratar la problemática. Finalmente, se mencionaron las referencias bibliográficas revisadas durante la investigación, como también los anexos resaltantes para esta pesquisa.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El recurso humano es un factor muy importante en cualquier organización del mundo para llevar a cabo sus operaciones, pues de los resultados que se obtengan de estas dependen su rentabilidad y su continuidad en el mercado (Salas-Canales, 2021).

De acuerdo con la información disponible, el Perú cuenta con uno de los mayores niveles de rotación de personal en Latinoamérica, alcanzando un promedio elevado del 20%, el cual supera por mucho la media de la región, situada en 10,9% (Conexión ESAN, 2019a).

Según los hallazgos de un estudio realizado por “Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers (PwC)”, el Perú se ha caracterizado por presentar un índice de fluctuación de personal sumamente elevado en comparación con el resto de los países de la región, alcanzando un valor de 20.7% de personas que abandonan sus puestos de trabajo, lo cual impacta de manera negativa en el desempeño y los gastos presupuestados para la contratación de nuevo personal (El Economista, 2019).

En Conexión ESAN (2019b), Rosana Patricia Vargas Masías señala que la rotación de empleo puede deberse a que las personas buscan desarrollo profesional, discordancia en los valores entre la empresa y el empleado o problemas netamente enfocados a los aspectos personales o profesionales.

La rotación de personal, en la actualidad, se ha asentado como un serio problema cuando se trata de consolidar el talento humano dentro de las organizaciones para salvaguardar su capacidad competitiva en la industria, y esto conlleva a que los nuevos trabajadores requieran más tiempo, no solo para adaptarse, sino también para el desempeño de sus funciones de manera eficiente. Es uno de los indicadores clave para

entender cómo está funcionando la cultura de la compañía y también para entender los niveles de productividad, la cual se puede ver afectada. Dentro del ámbito de las organizaciones, los empleados desempeñan un papel estratégico de vital importancia; su compromiso y dedicación son fundamentales para alcanzar las metas establecidas, y a cambio, esperan recibir recompensas en forma de salarios justos y oportunidades de desarrollo profesional (Céspedes-Pulido y Salas-Canales, 2023).

De acuerdo con lo expuesto en LinkedIn (2021), Gilmer Ramos concibe que la productividad mide cuánto se produce en relación con los insumos utilizados en el proceso, esta definición enfatiza la eficiencia en la gestión de recursos para generar un tangible o intangible, constituyendo un factor clave en cualquier compañía. La finalidad principal de toda compañía, sin importar su dimensión o propósito, es alcanzar una alta cantidad de productos de óptima calidad. Las compañías deben considerar fundamental el optimizar al máximo la productividad y los resultados en cada aspecto de su funcionamiento, esta meta de excelencia operativa debería ser un objetivo primordial para toda organización empresarial; en este sentido, el nivel productivo se presenta como el factor clave en el ámbito corporativo para generar beneficios y mantener un desarrollo continuo de la empresa (Ventocilla-Cerrón et al., 2024). Esta visión trasciende un enfoque meramente orientado a los resultados finales, y resalta la importancia de enfocarse también en el adecuado aprovechamiento y optimización de los recursos disponibles, sean estos de índole material, financiera o humana.

La productividad no solo se encuentra ligada al cumplimiento de los propósitos empresariales, sino que además afecta la motivación y define el trabajo de la mano de otra. A través de su optimización permite la creación de planes que mejoren la eficiencia

de los empleados, aceleren la realización de tareas internas y alcancen resultados más efectivos (SAP Concur Team, 2022).

El panorama del mercado laboral se ha modificado significativamente en los últimos años, sobre todo cuando se habla de la permanencia del personal en una empresa, en la actualidad hay un gran porcentaje de público joven al cual no le interesa quedarse en un puesto por mucho tiempo, siempre están buscando nuevas oportunidades y retos que les permitan desarrollarse en los ámbitos profesional y personal; asimismo, fomentando el desarrollo de una sólida y profundamente arraigada conciencia y sensibilidad en torno a las causas y problemáticas de índole social y ambiental (Salas-Canales, 2024). Existe un alto índice de desmotivación entre las personas con el puesto que ocupan, lo que suele ser uno de los motivos por el cual se origina este problema. Se sabe que para las empresas el hecho de tener un alto porcentaje de personal rotativo ocasiona que pierda rentabilidad, ya que ello involucra invertir en capacitación, control médico, vestimenta y asumir el tiempo que cuesta adaptarse al puesto designado.

Las causas principales de este problema suelen ser que los trabajadores buscan tener un crecimiento profesional, la falta de un buen clima laboral, el estilo de liderazgo, falta de motivación y valoración. Para evitar ello se debe analizar los procesos de gestión humana y mejorar los aspectos que están ocasionando la rotación de personal no deseada. La falta de compromiso por parte del equipo de gestión humana también es uno de los factores, al no evaluar de manera correcta al personal ingresante.

Ciertas compañías ponen en práctica estrategias o desarrollan programas con el propósito de retener y desarrollar a su personal; no obstante, estos se centran en los

resultados, sin comprender las necesidades reales de los trabajadores, lo cual en muchos casos es consecuencia de una comunicación interna deficiente.

Según los datos registrados, durante el período de la pandemia de COVID-19, las exportaciones de desechos plásticos provenientes de los Estados Unidos de América hacia diversos países de la región latinoamericana experimentaron un incremento de más del 100%. El envío de desechos plásticos de potencias como la ya mencionada, a naciones pobres con legislaciones y controles débiles está generando una creciente preocupación a nivel mundial. Según la información señalada, los principales países de destino en América Latina para las exportaciones de desechos plásticos provenientes de los Estados Unidos de América durante el período de la pandemia fueron El Salvador, México y Ecuador. De acuerdo con los datos reportados por la organización Gaia (2021), durante el período comprendido entre enero y agosto del año 2020, México recibió el envío de 32,650 toneladas de desechos plásticos provenientes de los Estados Unidos de América; por su parte, El Salvador y Ecuador registraron importaciones de 4,054 toneladas y 3,665 toneladas, respectivamente, de este tipo de residuos durante el mismo lapso.

Según lo mencionado, la legislación peruana implementó la Ley N° 30884, conocida como “Ley de Plásticos”, que entró en vigor el 20 de diciembre de 2018, esta normativa creó una estructura regulatoria completa que contempla diferentes elementos vinculados a los plásticos desechables, otros tipos de plásticos no reutilizables y los contenedores o empaques de un solo uso fabricados con poliestireno expandido, popularmente denominado tecnopor. En el transcurso del 2019, se logró disminuir en un 30% el uso de bolsas plásticas en el país; no obstante, por la ausencia de reglamentos técnicos y la limitada fiscalización, nuevamente se está comercializando

plásticos desechables y en algunos casos envases de tecnopor que fueron vetados desde el 2021. El gobierno debe exigir el cumplimiento de la ley del plástico y ser más estricto a través de fiscalizaciones. Pese a ello, existen medidas que pueden llevarse a cabo para complementar dicha tarea: reducir, reutilizar y reciclar el plástico (Oceana, 2022).

El negocio analizado en este estudio es una compañía de carácter familiar que ha operado en el sector durante más de medio siglo, acumulando una significativa experiencia y recorrido en la industria, siendo líderes en la fabricación y comercialización de malla sombra raschel, tela ground cover, malla envase, tela avícola de polipropileno, tela arpillera de polipropileno, tela bigbag de polipropileno, geotextil tejido de polipropileno, sacos de polipropileno, tela tarflex, rafias, cordeles finos y sogas de polipropileno. Es una empresa manufacturera en constante innovación para poder llegar a los más altos estándares de calidad y tecnología, lo que permite que ofrezca productos de primer nivel en el mercado nacional e internacional. Tiene como visión ser los líderes a nivel mundial en la fabricación y comercialización de polietileno y polipropileno.

Teniendo en cuenta la información mencionada, la empresa comercializadora de plásticos objeto de estudio está atravesando un problema de fluctuación de personal por renuncia voluntaria, afectando al Área de Producción. Este problema viene afectando de manera importante la producción, debido a que no se están cumpliendo los tiempos de entrega de los pedidos programados, por falta de personal en los turnos de trabajo enlenteciendo el procedimiento pues se recarga de trabajo a todo el personal.

Otro problema es que no hay un estilo de liderazgo adecuado en la supervisión, pues el personal antiguo no respeta la asignación de sus funciones trasladándolas al

personal que ingresa y esto genera incomodidad y disconformidad en el personal nuevo, lo cual conlleva a la renuncia en muy corto tiempo.

La compañía bajo análisis no cuenta con una política salarial bien estructurada, es decir, los sueldos no van acorde con las responsabilidades y a los puestos de trabajo, los contratos son temporales y a pesar de que hay un clima organizacional agradable con beneficios que promueven la autorrealización, los trabajadores no están enterados por falta de difusión, son deficiencias que afectan la cultura en el trabajo y esto conlleva a que el personal no se sienta motivado, afectando la estabilidad laboral. Si bien la compañía materia de investigación posee un protocolo oficial de seguridad y salud laboral; sin embargo, no hay capacitaciones constantes para reforzar el conocimiento de los trabajadores y que se cumplan dichas normas para evitar accidentes; es decir, hace falta trabajar en este tema para fortalecer la cultura en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Existe relación entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?

PE2: ¿Existe relación entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?

PE3: ¿Existe relación entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

Los datos recolectados mediante la aplicación de los cuestionarios revelaron de manera concluyente una interrelación negativa entre la rotación de personal y la productividad en la compañía materia de investigación. Estos hallazgos son de gran importancia, ya que proporcionan una comprensión más profunda de los puntos negativos que afectan esta relación. Al conocer y analizar estos puntos negativos de manera detallada, se pueden formular e implementar estrategias adecuadas para abordarlos de manera efectiva.

Al replicar el estudio en otros contextos, se podría evaluar si los factores identificados también están presentes y tienen un impacto negativo en la rotación de personal y la productividad en otras compañías. Esto permitiría implementar medidas correctivas de manera más amplia y consistente, lo que conduciría a resultados más eficientes en la producción y la mejora continua a nivel organizacional.

Además, los hallazgos de esta investigación pueden ser considerados como un valioso antecedente para empresas que se encuentren en situaciones similares. Al compartir los resultados y las estrategias propuestas, se puede proporcionar un marco de referencia para que otras organizaciones aborden los desafíos asociados con la rotación de personal y su asociación con la productividad. Esto fomentará el intercambio de conocimientos y aproximaciones óptimas en el campo, lo que ayudará a perfeccionar tanto el manejo del capital humano como la efectividad de las operaciones en el ámbito corporativo.

1.3.2 Justificación práctica

Esta investigación se posiciona como un valioso antecedente para futuras investigaciones en el ámbito de la administración del personal y su interrelación con la productividad organizacional. Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para el planteamiento de estrategias que ayudarán a las organizaciones a mejorar y optimizar la gestión de su recurso humano, evitando así deficiencias en la productividad.

Los hallazgos de este estudio, sólidamente respaldados por una exhaustiva revisión de la literatura académica y la consulta a diversos autores especializados en la temática, han permitido identificar los factores críticos que inciden de manera determinante en la relación entre la rotación de personal y la productividad organizacional. Estos factores sustanciales, identificados a través del análisis riguroso y la síntesis de los aportes teóricos y empíricos existentes, representan un valioso insumo que puede ser utilizado como punto de partida para el diseño e implementación de intervenciones y políticas efectivas que aborden de manera integral los desafíos relacionados con la retención del talento humano y la mejora sostenida de la productividad en el contexto organizacional analizado.

El siguiente capítulo del trabajo detalla la revisión teórica y conceptual realizada, donde se mencionan y analizan las contribuciones de diferentes autores en el campo de estudio. Estas aportaciones teóricas ofrecen una base sólida para sustentar las estrategias propuestas, brindando una guía fundamentada en el conocimiento existente.

En última instancia, se espera que las recomendaciones propuestas en esta investigación, basadas en la evidencia empírica y teórica obtenida, tengan una contribución positiva en la gestión del recurso humano y la productividad en las

organizaciones. Al implementar estas recomendaciones, las empresas podrán optimizar la retención del personal, fomentar un clima laboral favorable y mejorar la eficiencia y eficacia en la producción. Más allá de los hallazgos y las aplicaciones prácticas identificadas en la presente pesquisa, este trabajo también sienta las bases para el desarrollo de futuras investigaciones que puedan expandir y profundizar en mayor medida en el análisis de cómo el reemplazo de empleados afecta el rendimiento empresarial.

1.3.3 Justificación metodológica

La presente pesquisa adoptó un alcance de naturaleza correlacional, con el propósito de examinar la naturaleza de la interrelación entre la rotación de personal y la productividad en el contexto organizacional analizado. Este abordaje metodológico permitió analizar de manera sistemática la conexión entre estas dos variables clave, brindando la posibilidad de comprender si existe un vínculo significativo y la magnitud de dicha relación.

Para recopilar los datos necesarios, se utilizó la técnica de encuesta; se diseñó un cuestionario específico que fue administrado a la plana operativa de la compañía. El cuestionario fue desarrollado cuidadosamente para abordar de manera exhaustiva los aspectos clave relacionados con la rotación de personal y la productividad, incluyendo preguntas en torno a la frecuencia y las razones de la rotación, así como sobre los indicadores de productividad y los factores que podrían incidir en ella.

Además, se realizaron pruebas de validez y confiabilidad para garantizar la calidad de los datos recolectados, las cuales aseguraron que el cuestionario era válido y confiable, lo que brindó mayor confianza en los resultados obtenidos.

1.4. Limitaciones de la investigación

Actualmente la empresa objeto de estudio cuenta con tres sedes: la principal en el distrito de Lurín (Lima-Perú) y dos en el distrito de Chilca (Lima-Perú).

Para el presente trabajo se tomó en cuenta la sede de Lurín, donde una de las limitaciones es la disponibilidad de tiempo por parte de los operarios quienes fueron encuestados, para ello se aplicaron cuestionarios virtuales.

Por razones de confidencialidad, en el trabajo no se mencionó directamente el nombre de la empresa objeto de estudio, siguiendo las políticas establecidas por la organización. Este enfoque se adoptó en conformidad con el inciso 1.19 del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association en su séptima edición. En su lugar, se emplearon términos genéricos para hacer referencia a la organización, con el propósito de salvaguardar su confidencialidad a lo largo de todo el trabajo.

1.5. Viabilidad de la investigación

La pesquisa fue viable, ya que una de las tesoristas trabaja en la compañía objeto de estudio, y de manera interna se obtuvo algunos permisos informales para llevar a cabo la investigación. Adicionalmente, el equipo investigador dispuso de los elementos y medios necesarios para ejecutar el trabajo.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En la Compañía Exportadora del Sur (Ecuador), Castillo y Sabando (2018) llevaron a cabo una pesquisa cuya finalidad primordial fue abordar la contribución que ejercía la fluctuación de personal sobre los niveles de productividad durante el periodo comprendido entre los años 2014 y 2017. La pesquisa fue descriptiva y correlacional. Por ello, tomaron en cuenta información recopilada a través de entrevistas realizadas a siete colaboradores del Área de Producción con mayor antigüedad laboral, siendo esta la muestra objeto de investigación; además, consideraron la información brindada por la empresa para poder comparar datos. El programa utilizado fue SPSS para corroborar los datos obtenidos en el Excel. En cuanto a las conclusiones alcanzadas, estos investigadores determinaron que existía una baja interrelación entre la fluctuación de personal y los niveles de productividad, cifrada en un 17%. Esto sugería que, si bien existía una interrelación entre ambas variables, existían otros factores o elementos que estarían ejerciendo una influencia significativa sobre los niveles de productividad organizacional, más allá del impacto generado por la rotación de colaboradores.

St. Aimee (2020) analizó la interrelación entre el compromiso virtual del capital humano, la autoeficacia y la productividad, aplicada a los líderes empresariales virtuales de Estados Unidos. El estudio fue correlacional cuantitativo basado en la regresión múltiple y la escala de Likert, pues el propósito de la pesquisa fue examinar la relación predictiva entre los constructos

sujetos a evaluación. La población consistió en 3600 participantes potenciales de un grupo Slack de trabajo que realizaba trabajo virtual profesional desde casa. Se extrajo una muestra de 81 trabajadores virtuales para garantizar la coherencia con el enfoque del estudio. Los participantes fueron reclutados por mensajes publicados por los administradores del grupo; no se favoreció ningún género, etnia o compañía. Según lo expuesto, para la recopilación de datos en el marco de la pesquisa, los autores recurrieron a la aplicación de la técnica de encuesta en línea, haciendo uso de la plataforma SurveyMonkey, este sitio también permitió la integración de datos con el SPSS para su posterior análisis. Con los resultados logrados, el autor concluyó que la autoeficacia en línea de los empleados era un indicador altamente significativo de la productividad.

Elejalde (2021) realizó una investigación a los trabajadores de la cadena de televisión de estilo de vida cristiana Hope Channel (EE.UU.), indicando que el clima laboral de los trabajadores era un indicador de la productividad y como variable interviniente a la felicidad laboral. De acuerdo con lo expuesto, la metodología de investigación empleada en el estudio se enmarcó dentro de un enfoque empírico-cuantitativo, con un diseño de carácter transversal, explicativo, descriptivo y correlacional. Con una población de más de 1000 personas, la muestra tomada fue de 155 personas vinculadas con Hope Channel alrededor del mundo. Para la recopilación de datos, se recurrió al cuestionario como instrumento principal, el cual fue diseñado bajo la escala de Likert; el autor concluyó que existía relación entre el clima laboral con la productividad, recomendando que se debía mejorar la comunicación jefe-empleado.

Robinson (2021) realizó un estudio a los miembros de la Asociación de Enfermeras de Georgia, donde manifestó la gran problemática que había generado en la atención la escasez de enfermeras, siendo uno de los indicadores más importantes la rotación del personal de enfermería. Entre los componentes que conducían a la renuncia de las enfermeras se tuvo, por ejemplo, que muchos de los líderes de esta especialidad eran ascendidos a puestos clínicos sin suficientes habilidades humanas para guiar al personal mediante el enfoque de liderazgo transformacional. La herramienta empleada para este estudio fue el Supervisor Leadership Communication Inventory (SCLI), la misma que estuvo desarrollada con elementos Likert que permitían analizar el nivel de comunicación referente al ambiente de trabajo y la rotación de enfermeras. La metodología de investigación fue cuantitativa correlacional, se utilizó como instrumento un cuestionario cuantitativo considerando correlaciones de Pearson a un total de 354 enfermeras obteniendo solo 34 respuestas; no obstante, debido al pequeño tamaño de la muestra también se utilizaron correlaciones de Spearman con fines de verificación. El autor concluyó que muchas veces la rotación de personal era el reflejo de los problemas de una compañía y que debía resolverse de forma proactiva por los líderes de sus áreas. Además, mencionó que era necesario un liderazgo transformacional para retener al personal.

Rodgers (2022) realizó un estudio cualitativo y múltiple para identificar estrategias que utilizaban algunos líderes de pequeñas empresas para incrementar la productividad de sus empleados. La investigación se enfocó en los líderes de las pequeñas empresas de Atlanta (Estados Unidos de América). La

población consignó a los líderes de cada pequeña empresa, que implementaban estrategias de liderazgo para incrementar la productividad de sus empleados. La muestra estuvo conformada por líderes de cinco pequeñas empresas que debieron cumplir con ciertos requisitos de la investigación. Se consideraron criterios como: experiencia en la implementación de estrategias para incrementar la productividad en sus empleados, que tengan entre cinco a diez años en el segmento de pequeñas empresas y experiencia dirigiendo más de diez empleados. Los participantes debían brindar ejemplos certeros de estrategias de liderazgo que hayan aplicado en los últimos cinco años. La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada, compilando documentos de estrategia del líder y un diario reflexivo. Las entrevistas se llevaron a cabo por teléfono y fueron grabadas con el consentimiento de cada participante, también se utilizó un diario reflexivo para anotar términos clave, semejanzas y diferencias entre los participantes. Tras la recopilación y examen de la información, el autor reveló cuatro temas muy importantes, tales como los estilos de liderazgo, barreras comunicacionales, solución de problemas y motivación. El autor concluyó que cuando los líderes carecen de habilidades de liderazgo esenciales para impulsar el desempeño de sus empleados, puede estancarse la capacidad de los empleados para confiar y ser leales a sus líderes y a la compañía.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En Productos Pesqueros del Sur S.A. (Tacna), Cusacani (2017) estudió la relación entre fluctuación de personal y niveles de productividad en el intervalo noviembre 2015-abril 2016. Tomó como muestra a 100 empleados de la compañía antes mencionada. La metodología utilizada fue correlacional,

utilizando la técnica de la encuesta para recopilar información de los trabajadores; además, entrevistó a encargados de producción y recursos humanos para la obtención de información de la producción y la asistencia del personal en el período indicado. Para el análisis de los datos recolectados utilizó el Excel y SPSS 20. Según los hallazgos, infirió que la fluctuación del personal se debía a motivos de salud, mejor oportunidad, mayor salario y por maltrato, concluyendo que existía una buena correlación e inversa entre la fluctuación de personal y niveles de productividad, hallándose un p valor menor que 0.05, y su índice de R (-0.942).

En la zona céntrica de Lima, Dávila y Maguiña (2019) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fue comprobar la interrelación entre la rotación laboral y el comportamiento organizacional en el contexto de las microempresas pertenecientes al sector manufacturero. Con una población de 18,588 empresas manufactureras, la muestra que obtuvieron fue de 201 empresas a las que realizaron cuatro tipos de encuesta. De acuerdo con lo expuesto, la pesquisa se enmarcó dentro de una metodología de carácter cuantitativo, en lo concerniente al diseño investigativo, este se caracterizó por ser de tipo no experimental, transversal, correlacional; asimismo, los autores recurrieron a un tipo de muestreo de carácter probabilístico para la selección de los participantes que conformaron la muestra analizada (emplearon el cuestionario como instrumento). Los autores finiquitaron que existía una interrelación negativa inversa entre la fluctuación de personal y desempeño organizacional, lo que se traduce en que al incrementarse la rotación al 100%, el desempeño organizacional irá disminuyendo en un 64%.

En Maestranza Diesel S.A.C. (Callao), González y Loro (2019) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fundamental fue comprobar la existencia de una vinculación entre la motivación y la productividad de los trabajadores durante el 2018. La pesquisa fue descriptiva - correlacional, sin experimentación con enfoque cuantitativo. Con una población de 53 personas, entre hombres y mujeres de todas las áreas de la empresa entre 20 a 60 años de edad, tomándose como muestra al total de la población. Se recogieron los datos y agruparon en una tabla Excel para luego someterlos al programa estadístico SPSS. Las autoras optaron por implementar la encuesta como técnica principal de recolección de datos, esta elección metodológica se materializó en la forma de un cuestionario meticulosamente diseñado, compuesto por 56 enunciados cuidadosamente formulados (manejo de la escala de Likert). En última instancia, concluyeron que sí hubo una relación significativa entre la motivación del personal y la productividad en la compañía objeto de estudio.

En la Dirección Regional de Trabajo (Ucayali), García (2021) realizó una investigación para comprobar si existía una articulación entre la rotación de personal y el comportamiento de la fuerza laboral. El planteamiento metodológico de la pesquisa se sustentó en un esquema no experimental, con un alcance correlacional. La herramienta implementada fue el cuestionario con una población de 64 colaboradores del objeto de estudio, tomando por conveniencia a la misma cantidad de trabajadores como muestra. El 80% de los trabajadores manifestaron que nunca habían tomado en cuenta la rotación de personal. En última instancia, el investigador aseveró que sí existía interrelación entre la rotación de personal y comportamiento de la fuerza laboral.

En Pizza Raúl, específicamente dentro de su Área de Call Center (distrito de La Victoria), Medina y Gutiérrez (2021) identificaron la asociación entre la satisfacción y productividad de la fuerza laboral durante el 2019. Teniendo una población de 25 colaboradores, tomando por conveniencia a la misma cantidad como muestra, utilizaron el cuestionario de instrumento con la técnica de recolección de datos basados en la encuesta. Conforme a lo expuesto, la metodología se enmarcó en un enfoque hipotético-deductivo, presentando un alcance de naturaleza correlacional; en lo relativo al diseño de la investigación, este se caracterizó por ser de tipo no experimental y de corte transversal. Los autores concluyeron la existencia de un vínculo directo y estadísticamente significativo ($p < 0.001$) entre la satisfacción laboral y la productividad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable I: Rotación de personal

De acuerdo con los postulados de Chiavenato (2019), el concepto de rotación de personal hace alusión al intercambio dinámico de individuos y el entorno laboral en el que se desempeñan, reflejando el flujo de ingresos y egresos de capital humano dentro de una organización determinada. Asimismo, este indicador se erige como una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas en el devenir de la compañía. Las organizaciones importan recursos humanos, materia prima, etc. y a cambio de ello exporta los resultados de las operaciones que puedan darse en la transformación como es el producto terminado, personal, entre otras cosas., todo llevándolo siempre equilibradamente sin incurrir en alguna deficiencia. El mismo autor también

menciona un problema frecuente que pasan las organizaciones, que es cuando su colaborador sale de la empresa, es ahí cuando la organización pasa por una pérdida de capital humano. En pocas palabras, la retención de talentos en la actualidad está siendo de prioridad para las compañías.

Dimensiones de la rotación de personal

Autorrealización

Bernal (2002) considera la autorrealización como identidad personal, basándose en todo lo que el ser humano puede llegar alcanzar. El autor realizó la interpretación de Abraham Maslow de la autorrealización como motivación y necesidad, básicamente identificar la madurez de las personas a poder jerarquizar las necesidades, cumpliendo primero las básicas para poder proceder con otras de un nivel más superior.

Alzamora-Lázaro et al. (2024) y Chiavenato (2019) conciben la necesidad de autorrealización como las necesidades más altas que la personas desean alcanzar y se ubican en el nivel más elevado de la jerarquía de necesidades. Incentivan al ser humano a aplicar toda su capacidad y fortalecerlas constantemente a lo largo de su vida.

Política salarial

Santisteban (2020) indica que es un conjunto de orientaciones con la finalidad de poder distribuir equitativamente un sueldo de acuerdo con las actividades y habilidades que el usuario posea, también de acuerdo con las

exigencias de cada puesto de trabajo. Podemos decir que la política salarial estipula ciertas condiciones para fomentar la igualdad y no discriminación remunerativa de los colaboradores de una organización.

Años atrás no existía la igualdad de género, por ende, esto también era evidenciado a momento de ocupar algún cargo en las empresas reflejando la discriminación en las remuneraciones entre el varón y la mujer. Actualmente en Perú a partir del año 2019, salió una Resolución de la Superintendencia N°234 - 2019 - SUNAFIL, denominando diversos protocolos con el fin de fiscalizar las obligaciones en materia de remuneraciones previstas entre el varón y la mujer, señalando que se cumplan con las dispersiones donde se prohíbe la discriminación remunerativa entre los distintos géneros.

Clima organizacional

Aysen (2018, como se citó en Osmani et al., 2022) asevera que el clima organizacional influye en cómo se sienten los trabajadores respecto a su trabajo en una compañía en particular. Chagray et al. (2020) indican que el clima organizacional se basa en las emociones de las personas, las cuales reflejan en sus labores dentro de la empresa.

Por su lado, Esquivel et al. (2020) sugieren que el clima organizacional comprende una definición algo nueva en el área de la psicología industrial organizacional y su uso varía según los investigadores que lo estudien. El clima organizacional refleja las características de una compañía, así como la personalidad de quienes la integran, es un hecho constatado que el clima

organizacional afecta el desenvolvimiento de los colaboradores en el seno de su compañía, ejerciendo asimismo una función primordial en su rendimiento

2.2.2 Variable II: Productividad

Konch (2009) asevera que el principio del 80/20 o el principio de Pareto ayuda a mejorar la productividad obteniendo mejores resultados, el autor indica que el 80% de lo que sale, proviene del 20% de lo que entra significando que la mayoría de los resultados proviene de la minoría de las causas. Como ejemplo, el 20% del tiempo se crea un 80% de la productividad, es una aproximación. Esto es aplicable tanto en la industria como en tu vida personal, ayudando en el desarrollo personal. Para ello debes identificar las actividades que te generen mayor satisfacción de esta manera podrás rediseñar tu vida, enfocándote en cosas que te hagan más feliz.

Jacobs y Chase (2019) afirman que la productividad constituye una medición respecto a cómo se están empleando los recursos de manera positiva; es decir, consta de una buena administración de operaciones y cadena de suministro que implica la utilización eficiente de los recursos disponibles por la organización. Esto significa que mediante la productividad, la organización podrá acercarse cada vez más a sus objetivos.

Dimensiones de productividad

Estabilidad laboral

Morales (2021) argumenta que la estabilidad laboral puede ser concebida como el derecho que la ley confiere a los trabajadores para conservar sus

puestos de trabajo, permitiendo una relación entre el empleado y el empleador. Señala, que el más beneficiado con ello es el trabajador, ya que garantiza que permanezca en la empresa, no dejando la opción del empleador de poder despedirlo y colocar a alguien más en su puesto sin motivo alguno.

Para poder mantener la estabilidad laboral el empleador debe hacer un análisis del personal que tiene a su cargo, evaluando actitudes, conocimientos, responsabilidades, entre otras cosas.

Seguridad y salud ocupacional

En Conexión ESAN (2019b), Enrique Caballero menciona que la OMS concibe la salud ocupacional no como una responsabilidad aislada de un departamento específico, sino como una labor que involucra a todas las áreas de la compañía, cuya finalidad es impulsar y preservar la salud de los trabajadores. Para ello trabaja en conjunto con toda la organización para mitigar los riesgos en la gestión de accidentes y condiciones de salud. Esto jugó un papel más importante durante el inicio de la Revolución Industrial, porque a medida que aumentaba la productividad, aumentaban los riesgos para los trabajadores, lo que generaba más accidentes y enfermedades profesionales.

Su propósito es evaluar los diferentes escenarios de trabajo, detectar peligros, examinar cualquier peligro y tomar medidas preventivas antes de que ocurran eventos no deseados. Este rol multidisciplinario incluye la salud mental y la salud psicológica. Se trata, por ejemplo, de herramientas que ayuden a prevenir enfermedades en los trabajadores de oficina, como el estrés, la

ansiedad, como también cualquier incidente en entornos de mayor riesgo, como estar expuestos a sustancias peligrosas.

Cultura en el trabajo

Watkins (2020) afirma que para aplicar estrategias de transformación y que estas funcionen se deben considerar tres dimensiones: Construir un modelo empresarial que pueda usar el contexto exterior y resistir a sus amenazas, definir una misión clara conduce a tomar decisiones claras respecto a inversiones. Dirigir el alineamiento organizacional que pueda garantizar que los empleados de todos los niveles sientan motivación para tomar decisiones acordes con el modelo de negocio y que conlleve en el logro de sus objetivos de la compañía. Una vez que sepan cómo tomar estas decisiones, deben comprender que es importante.

Esquivas (2022) refiere que la cultura organizacional puede ser calificada como un fenómeno de naturaleza intangible, pues no se puede ver ni tocar, pero se sabe que existe y es persistente, elude e influye en todo lo que suceda dentro de la empresa. Es esencial para el éxito de una compañía pues las personas se sentirán identificadas con su lugar de trabajo; es decir, una visión que determina lo que la organización representa.

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

2.3.2. Objetivos específicos

OE1: Identificar la relación entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

OE2: Analizar la relación entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

OE3: Evaluar la relación entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe una relación significativa entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

HE2: Existe una relación significativa entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

HE3: Existe una relación significativa entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

Esta pesquisa tuvo un diseño no experimental, en consonancia con lo planteado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). El carácter no experimental se debe a que no se manipuló ninguno de los constructos del estudio; es decir, las investigadoras no intervinieron de manera intencional sobre las variables rotación de personal y productividad. El estudio adoptó un diseño transversal de tipo correlacional-causal, lo que implica que la obtención de información se efectuó en un único instante, con el fin de identificar la interconexión entre los dos factores analizados.

3.2. Tipo

Tal como lo señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el alcance de la pesquisa fue correlacional; es decir, tuvo como propósito fundamental establecer la interrelación entre los constructos a estudiar, específicamente la rotación de personal y la productividad. Al adoptar un alcance correlacional, el estudio fue capaz de trascender una mera descripción de los fenómenos de manera aislada, para adentrarse en el examen de los patrones de asociación entre estas dos variables clave. La aplicación de este alcance correlacional permitió a las investigadoras analizar la dirección y la magnitud de la correspondencia que se establecía entre la rotación de personal y la productividad, generando insights más allá de una simple constatación de tendencias individuales.

3.3. Enfoque

Según la información presentada, la presente investigación adoptó un enfoque metodológico de corte cuantitativo; este abordaje se sustentó en la utilización de

técnicas de estadística descriptiva e inferencial, con el propósito de poder someter a prueba las hipótesis planteadas en el estudio. La elección del enfoque cuantitativo implica que las investigadoras recurrieron a la recopilación y el análisis de data numérica, así como a la implementación de procedimientos estadísticos, con miras a generar hallazgos que puedan ser cuantificados, analizados y contrastados de manera sistemática.

Al fundamentar su metodología en análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, la investigación aspiró a superar la simple caracterización de los hechos observados. Su objetivo fue identificar conexiones, tendencias y principios generales a partir de los datos empíricos obtenidos.

3.4. Población

El grupo estudiado constó de 55 trabajadores del Área Operativa, entre ellos personal que en su mayoría contaba con estudios secundarios y técnicos (de ambos géneros), en un rango etario comprendido entre 31 y 50 años de edad, pertenecientes a la planta del distrito de Lurín, quienes se encargan de procesar la materia prima, para luego poder transportar el producto en proceso a las sedes de Chilca y fabricar el producto final.

3.5. Muestra

En el marco de esta investigación, se implementó un abordaje muestral de carácter censal, dado que la población de operarios era de dimensiones reducidas; en virtud de ello, se optó por considerar a la totalidad de la población como parte integrante de la muestra, es decir, se incluyó a la globalidad de los miembros del grupo de interés en el estudio.

Esta decisión metodológica se justifica cuando la población es reducida, lo cual permite obtener información más representativa y evitar sesgos muestrales. Al considerar a toda la población como muestra, se logra una mayor precisión en los resultados obtenidos. En este caso, al tener una población pequeña de operarios, las investigadoras optaron por aplicar una muestra censal, en lugar de seleccionar solo una parte de ella. De esta manera, pudieron analizar de forma exhaustiva las características y comportamientos del total de la fuerza laboral involucrada.

3.6. Operacionalización de variables

Figura 1

Esquema de operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicador	Ítem
Rotación de personal	Autorrealización	Desarrollo personal	2
		Línea de carrera	2
	Política salarial	Remuneración acorde al mercado	2
		Evaluación de desempeño	2
	Clima organizacional	Reconocimientos	1
		Incentivos	2
Productividad	Estabilidad laboral	Condiciones de trabajo	2
		Motivación	1
	Seguridad y salud ocupacional	Capacitación	1
		Implementos de seguridad	2
	Cultura en el trabajo	Compromiso	2
		Adaptación al cambio	1

3.7. Técnicas para la recolección de datos

3.7.1. Descripción de los instrumentos

El instrumento que se aplicó a este estudio fue el cuestionario, mediante la técnica de encuesta, la cual ayudó a recolectar los datos. Las opciones de respuesta se estructuraron bajo la escala Likert, contemplando una valoración del 1 al 5 (véase anexo 3).

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

En la pesquisa se incorporó el juicio y perspectiva de profesionales expertos en el tema de investigación pertenecientes a la Universidad Científica del Sur, quienes evaluaron el instrumento a utilizar y concluyeron que era óptimo para ser administrado (véase tabla 1).

Tabla 1

Resumen de validez por juicio de expertos

Experto	Especialidad	Aplicable
1. Pisfil Languasco, Elmer Humberto Martín	Ing. Gestión	Sí
2. Meza Rodriguez, Rolando	Negocios Internacionales	Sí
3. Torres Cabanillas, Luis	Mg. Ingeniero estadístico	Sí

La fiabilidad del instrumento fue valorada a través del coeficiente alfa de Cronbach, el cual constituye un índice estadístico que permite estimar la consistencia interna de los reactivos que componen una determinada escala de medición; sin embargo, autores como Panayides (2013) y Salkind (2022)

argumentan que los coeficientes de confiabilidad no deberían exceder de 0.900 porque sería un indicio de duplicidad en algunos ítems. Por lo tanto, sugieren realizar ajustes en la data (véase tabla 2). Además, es importante mencionar que todos los análisis estadísticos posteriores se han llevado a cabo con 19 preguntas (1 ítem se eliminó), que se quedaron después del segundo análisis.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de los ítems del cuestionario

Variables	1er. análisis		2do. análisis	
	Ítems	Alfa de Cronbach (α)	Ítems	Alfa de Cronbach (α)
Rotación de personal	11	0.907	10	0.898
Productividad	9	0.878	9	0.878

Nota. Para el segundo análisis, se eliminó la pregunta 8 (variable rotación de personal), apoyándose en el software IBM SPSS Statistics versión 26.

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

El análisis de la data recopilada en el marco de esta investigación se realizó mediante la aplicación de técnicas de estadística descriptiva e inferencial. En primer lugar, las investigadoras recurrieron al uso de gráficos para presentar de manera detallada y organizada los resultados derivados de los datos recopilados, este abordaje descriptivo permitió visualizar y comunicar de forma clara y concisa los hallazgos. Trascendiendo el empleo de estadística descriptiva, las investigadoras también implementaron técnicas de inferencia estadística, con la intención de examinar las relaciones existentes entre los constructos objeto de estudio, es decir, la rotación de

personal y la productividad; mediante la aplicación de herramientas estadísticas inferenciales, los investigadores pudieron examinar la magnitud y la significancia de los vínculos entre estas dos variables clave, generando hallazgos que trascienden una mera descripción de tendencias, para adentrarse en el descubrimiento de patrones y asociaciones subyacentes.

Para evaluar la confiabilidad de los datos recolectados, se implementó el coeficiente alfa de Cronbach; este coeficiente mide la homogeneidad interna de un conjunto de preguntas y se utiliza comúnmente para verificar la fiabilidad de los cuestionarios. Al llevar a cabo la estimación del alfa de Cronbach, se pudo determinar la consistencia de las respuestas obtenidas en el cuestionario utilizado en esta investigación.

Asimismo, también se implementó la prueba de Kolmogórov-Smirnov a fin de valorar el comportamiento normal de las variables objeto de estudio. Esta prueba se utilizó para verificar si los datos seguían una distribución normal; al identificar si las variables seguían una distribución normal o no, se pudo seleccionar la prueba estadística adecuada para analizar las relaciones entre las variables.

Para analizar las relaciones entre la rotación de personal y la productividad, se utilizó la Rho de Spearman. Mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, fue posible discernir tanto la magnitud como la orientación de la interrelación detectada entre estas variables de importancia.

La totalidad del análisis estadístico se ejecutó haciendo uso del paquete informático IBM SPSS Statistics, en su versión 26. Este software es ampliamente utilizado en el campo de la investigación y análisis de datos, proporcionando una

variedad de herramientas y funciones para realizar análisis estadísticos robustos y precisos.

3.9. Aspectos éticos

Para el estudio se utilizaron fuentes teóricas que han sido citadas respetando lo estipulado por la normativa de la American Psychological Association (APA) en su 7ma. edición. Asimismo, se vela por la protección y reserva de la información proporcionada por todos los participantes de la pesquisa. En segundo término, se garantizó rigurosamente la confidencialidad de los participantes, asegurando que la información obtenida no sería divulgada bajo ninguna circunstancia, al tiempo que se protegió celosamente la integridad de los colaboradores, quienes otorgaron su autorización voluntaria para el tratamiento de sus respectivos datos. En un tercer aspecto, se preservó en todo momento la veracidad de los datos expuestos, sin incurrir en manipulación alguna en favor de los intereses de los autores, y se observaron estrictamente las normas de la moral y la ética para proporcionar información precisa a través de resultados verdaderos y confiables.

En última instancia, el presente trabajo de investigación fue exonerado del proceso de revisión por parte del Comité de Ética competente, en virtud de la intervención y el respaldo proporcionado por el responsable de investigación de la especialidad correspondiente. Esto significó que el estudio en cuestión quedara eximido de someterse al escrutinio y la evaluación de carácter ético, de conformidad con las regulaciones vigentes en dicha materia.

CAPITULO IV: RESULTADOS

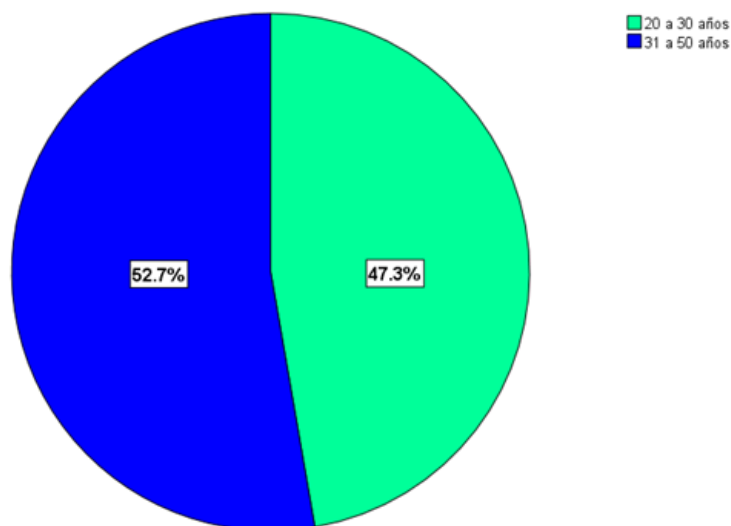
4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Perfil de participantes

En relación con la variable sociodemográfica edad de los 55 sujetos que integraron la muestra sobre la cual se implementó el instrumento de recolección de datos, el segmento etario mayoritario se ubicó en el rango comprendido entre los 31 y 50 años de edad, según se evidencia en la figura 2 anexa.

Figura 2

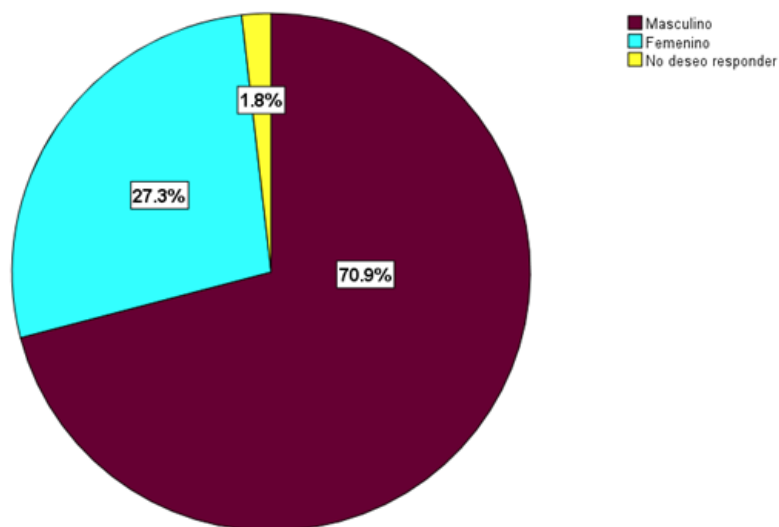
Perfiles etarios de los participantes encuestados



En lo concerniente a la variable sociodemográfica de género de los encuestados, se constató que el segmento masculino ostentaba un porcentaje mayoritario, alcanzando un 70.9% del total, tal como se evidencia en la figura 3.

Figura 3

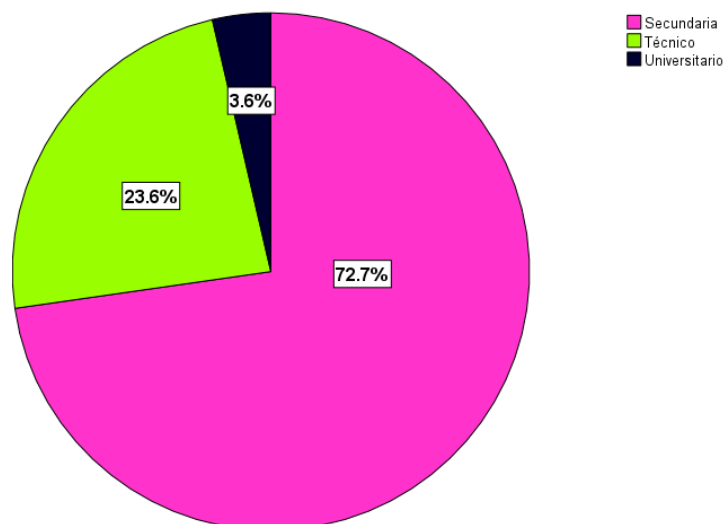
Perfiles de género de los participantes de la encuesta



Referente a la formación académica de los 55 colaboradores abordados, teniendo en cuenta la figura 4, el 72.7% tenía secundaria completa, 23.6% estudios técnicos y 3.6% estudios universitarios.

Figura 4

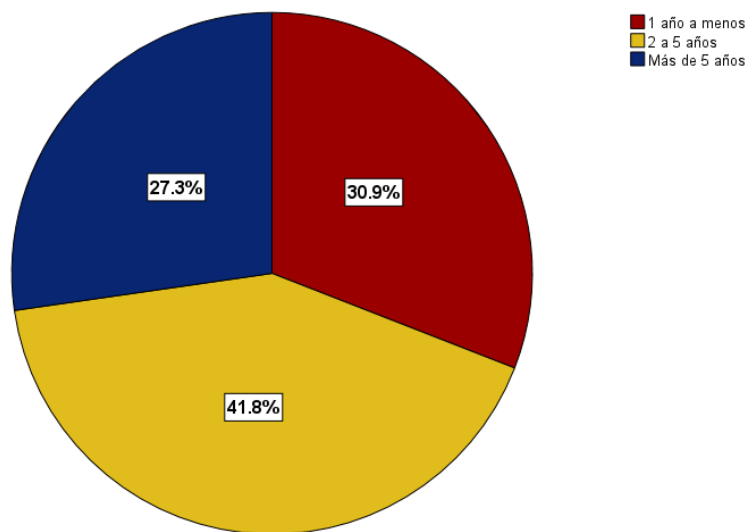
Perfiles académicos de los participantes



Con respecto a la antigüedad de los operarios, en la siguiente figura 5 se muestra que el 41.8% de los participantes manifestaron que laboraban entre 2 a 5 años; en tanto, el 30.9% de operarios señalaron que tenían menos de 1 año y un 27.3% manifestó tener más de 5 años laborando en la empresa.

Figura 5

Perfiles de trayectoria laboral de los participantes en la organización



4.2. Prueba de normalidad

Previo a la contrastación de hipótesis se evaluó la normalidad de los datos. La razón detrás del uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov es que el tamaño muestral de 55 elementos es mayor que el valor de referencia de cincuenta. El valor p correspondiente a la variable rotación de personal arrojó un resultado de 0.000, el mismo resulta ser inferior al umbral de significancia de 0.05, denotando así que la distribución de los datos asociados a dicha variable no se ajusta a un patrón normal. De manera similar, el valor p de la variable productividad es igual a 0.000; este valor también es inferior a 0.05, denotando con ello que la distribución subyacente a los datos concernientes a dicha variable tampoco se ajusta a un patrón de normalidad. Como

resultado, se decidió utilizar la correlación de Spearman, que representa una prueba no paramétrica, porque todos los valores p fueron inferiores a 0.05.

4.3. Contraste de hipótesis

Para llevar a cabo esta tarea, se evaluaron todos los coeficientes obtenidos utilizando la escala de interpretación propuesta por Dancey y Reidy (2020), la cual se expone en la siguiente figura 6:

Figura 6

Interpretación y valoración de los coeficientes correlacionales obtenidos

Perfecto	+1	-1
Fuerte	+0.9	-0.9
	+0.8	-0.8
	+0.7	-0.7
Moderado	+0.6	-0.6
	+0.5	-0.5
	+0.4	-0.4
Débil	+0.3	-0.3
	+0.2	-0.2
	+0.1	-0.1
Cero	0	

Nota. Traducido de Dancey y Reidy (2020).

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Hipótesis alterna

Sí existe una relación significativa entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Según la data consignada en la tabla 3, la significancia estadística reportada ostenta un valor de 0.000, el cual se encuentra por debajo del umbral de 0.05 establecido como referencia. En consecuencia, se procedió a descartar la hipótesis nula y, por lo tanto, a aceptar la hipótesis alterna. Adicionalmente, al someter a escrutinio la hipótesis general concerniente a la asociación existente entre la tasa de rotación de personal y los niveles de productividad de los operarios, se determinó un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.534. Este guarismo denota la presencia de una conexión inversa, de una envergadura moderada y estadísticamente considerable, por ende, permite inferir que, a medida que se incrementa el índice de rotación de personal, tiende a observarse un decremento correlativo en la productividad exhibida por los operarios.

Tabla 3

Rho de Spearman para la hipótesis general

Variable 1 - Variable 2	Coefficiente de correlación	Nivel de significancia
Rotación de personal - Productividad	-0.534	0.000

4.3.2. Contratación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Hipótesis alterna

Sí existe una relación significativa entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Tomando en consideración los datos consignados en la tabla 4, la significancia estadística obtenida ostenta un valor de 0.026, el cual se sitúa por debajo del umbral de referencia comúnmente aceptado de 0.05. En virtud de los hallazgos expuestos, se convino desestimar la hipótesis nula planteada inicialmente, optando en su lugar por la aprobación de la hipótesis alterna correspondiente. Adicionalmente, en el marco del análisis efectuado sobre la hipótesis específica 1, concerniente a la conexión entre la rotación de personal y la estabilidad laboral, se identificó un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.301, el cual señala una asociación inversa, si bien débil pero

estadísticamente significativa; es decir, mientras se incrementa la rotación de personal, tiende a disminuir la estabilidad laboral.

Tabla 4

Rho de Spearman para la hipótesis específica 1

Variable 1 - Dimensión 1		Coefficiente de correlación	Nivel de significancia
Rotación de personal	- Estabilidad laboral	-0.301	0.026

4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Hipótesis alterna

Sí existe una relación significativa entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Tal como se puede apreciar a la luz de los datos recogidos y plasmados en la tabla 5, el nivel de significancia alcanzado fue de 0.000, valor que se ubica por debajo del punto de referencia establecido en 0.05. En virtud de ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula planteada, aceptando en cambio la hipótesis alterna correspondiente. Asimismo, en el marco del examen exhaustivo efectuado sobre la hipótesis específica 2, la cual abordaba la interrelación entre la rotación de personal y la salud y seguridad ocupacional, se identificó un coeficiente de

correlación de Spearman (Rho) de -0.545, señalando la presencia de una asociación de tipo inversa entre las variables analizadas, la cual reviste un carácter moderado y estadísticamente significativo; esto permite inferir que mientras se incrementa la rotación de personal, se observa una disminución proporcional en la salud y seguridad ocupacional. Esto puede llevar a una menor familiaridad con los procedimientos de seguridad, menos tiempo para entrenar adecuadamente a los nuevos empleados en prácticas seguras y una posible falta de continuidad en la implementación de políticas y prácticas de seguridad, todo esto puede conllevar a un entorno laboral menos seguro y a una disminución en la salud y seguridad ocupacional general.

Tabla 5

Rho de Spearman para la hipótesis específica 2

Variable 1 - Dimensión 2		Coefficiente de correlación	Nivel de significancia
Rotación de personal	- Salud y seguridad ocupacional	-0.545	0.000

4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Hipótesis alterna

Sí existe una relación significativa entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.

Tal y como se puede constatar en los hallazgos detallados en la tabla 6, el p-valor alcanzado en el análisis fue de 0.004, el mismo que se sitúa por debajo del punto de referencia comúnmente prefijado en 0.05. En consecuencia, se procedió a rechazar la hipótesis nula planteada, aceptando en cambio la hipótesis alterna correspondiente. Adicionalmente, al llevar a cabo un análisis en profundidad de la hipótesis específica 3, la cual se centraba en examinar la interrelación entre la rotación de personal y la cultura prevaleciente en el entorno laboral, se halló un Rho de Spearman de -0.380, el cual revela la existencia de una asociación de naturaleza inversa entre las variables analizadas, si bien la magnitud de dicha relación puede ser calificada como débil, ésta mantiene, no obstante, un nivel de significancia estadística importante. Esto implica que a medida que se incrementa la rotación de personal dentro de la organización, tiende a presentarse una disminución en los niveles de cultura organizacional. Esta situación sugiere que el aumento en la rotación de colaboradores puede repercutir negativamente en la consolidación de una cultura laboral sólida y coherente, dificultando la transmisión y asimilación de valores, normas y prácticas compartidas por el colectivo de trabajadores.

Tabla 6

Rho de Spearman para la hipótesis específica 3

Variable 1 - Dimensión 3		Coefficiente de correlación	Nivel de significancia
Rotación de personal	- Cultura en el trabajo	-0.380	0.004

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En lo concerniente a la hipótesis general planteada en el marco de la presente investigación, los resultados obtenidos permiten evidenciar de manera clara y contundente la existencia de una conexión significativa entre la rotación de personal y la productividad de los operarios en la compañía bajo análisis, sustentándose en el hallazgo de un Rho de Spearman de -0.534, el cual denota la presencia de una asociación de naturaleza inversa entre los constructos analizados, con un nivel que puede calificarse como moderado y altamente significativo, al registrarse un valor de significancia de 0.000. Estos resultados permiten afirmar que, mientras se incrementa la rotación de personal dentro de la compañía, tiende a presentarse una disminución en los niveles de productividad de los trabajadores operativos. Este patrón relacional pone de manifiesto la estrecha interrelación entre ambas variables, así como la relevancia de atender y gestionar efectivamente los componentes concatenados con la rotación de personal, con miras a mantener y potenciar los niveles de productividad del capital humano dentro de la compañía.

En la compañía caso de estudio, según análisis y resultados obtenidos hay políticas que respaldan un buen clima organizacional y se promueve el desarrollo personal; sin embargo, hay una deficiencia en los reconocimientos a los trabajadores y capacitaciones, lo que genera desmotivación y falta de compromiso del personal causando que abandonen su trabajo voluntariamente. El presente estudio guarda estrecha relación con las investigaciones desarrolladas previamente por autores como Castillo y Sabando (2018), quienes tuvieron como propósito fundamental demostrar el impacto que ejercía la rotación de personal sobre los niveles de productividad en la

Compañía Exportadora del Sur, empresa ubicada en Ecuador. En dicha oportunidad, los investigadores encuestaron a un total de siete colaboradores pertenecientes al Área de Producción, lo que propició la conclusión de que se manifestaba una exigua correlación entre las variables consideradas. Asimismo, otro estudio que avala y respalda los hallazgos obtenidos en el actual trabajo investigativo es el realizado por Cusacani (2017), quien concluyó que entre la rotación de personal y la productividad existía una interrelación de carácter inverso, es decir, a medida que se incrementaba la rotación de colaboradores, se evidenciaba una disminución en los niveles de productividad organizacional.

En lo concerniente a los resultados obtenidos en torno a la hipótesis específica 1 planteada en el estudio, se pudo constatar que el nivel de significancia alcanzado fue inferior al valor de referencia establecido en 0.05. Asimismo, el análisis arrojó un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.301, evidenciando la presencia de una relación de carácter inverso y significativo entre la rotación de personal y la estabilidad laboral; teniendo en cuenta el resultado, se puede afirmar que las condiciones de trabajo y la motivación son indicadores importantes para poder sostener en el tiempo al personal. Las promociones y ascensos se realizan a elección de la jefatura inmediata sin realizar una previa evaluación de desempeño y esto tiene un gran incidencia en la rotación de personal. Se observa similitud con el antecedente de Robinson (2021), quien indica que muchos de sus líderes eran ascendidos a puestos altos sin tener suficientes habilidades, provocando una alta rotación por la inexperiencia en el puesto, generando como consecuencia poca estabilidad laboral para el personal de enfermería.

En lo que atañe a la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado un p-valor de 0.000, y se determinó asimismo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.545; esto implica que a medida que los niveles de rotación de personal se incrementan, los indicadores asociados a la salud y seguridad ocupacional tienden a experimentar un deterioro. Por ejemplo, la rotación de personal puede generar una falta de continuidad en la implementación de políticas y prácticas orientadas a la salud y seguridad ocupacional, lo que a su vez puede conducir a una disminución en la efectividad de estas medidas.

Tal y como lo ha señalado Enrique Caballero en un artículo publicado por Conexión ESAN (2019), las enfermedades no transmisibles representan una de las principales causas por las cuales diversos países llegan a perder hasta un 6% de su producto interno bruto (PIB) de manera anual. Asimismo, se estima que alrededor de dos millones de personas a nivel global fallecen anualmente a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el ámbito laboral, sumado a más de 200 millones de casos documentados de patologías de naturaleza laboral. En este sentido, la seguridad y salud ocupacional desempeña un papel fundamental en el adecuado desempeño de las actividades desarrolladas por las empresas, particularmente cuando se busca incrementar los niveles de productividad, pues dicho aumento también conlleva a un mayor riesgo para los trabajadores, lo cual suele derivar en un incremento de accidentes y enfermedades de índole profesional.

En lo que se asocia a la hipótesis específica 3, mediante la aplicación de la correlación de Spearman (Rho) de -0.380, se puede afirmar que a medida que la rotación de personal aumenta, la cultura en el trabajo tiende a decaer. La cultura en el trabajo y la deficiencia de liderazgo tiene una fuerte repercusión en el desempeño de

los trabajadores, trayendo consecuencias como renuncias voluntarias, llegan a generar desmotivación en los demás empleados y afecta de manera negativa a la imagen de la organización. De acuerdo con Esquivés (2022), la cultura en el trabajo es algo intangible, pero es permanente y se vincula con el comportamiento de los empleados. Además, el compartir y la interacción con los mismos empleados, clientes y hasta con proveedores, fortalece la cultura en el trabajo y tiene como consecuencia que el equipo de trabajo muestre un alto grado de compromiso e identificación con la misión, visión, metas y objetivos de la organización.

5.2. Conclusiones

La investigación realizada en el Área de Producción de una empresa comercializadora de productos plásticos ubicada en el distrito de Lurín (Lima-Perú) durante el 2022 reveló una estrecha relación entre la rotación de personal y la productividad. La intención principal fue identificar dicha relación en el contexto específico de la firma bajo análisis. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.534 , con un nivel de significancia de 0.000 . Estos hallazgos indican una relación inversa, moderada y significativa entre la rotación de personal y la productividad de los operarios; específicamente, se observó que a medida que aumentaba la rotación de personal, la productividad experimentaba una disminución. Una de las principales razones identificadas detrás de este fenómeno es la falta de una política salarial bien estructurada, aunque existen rangos jerárquicos en la empresa, las remuneraciones no se ajustan de manera adecuada a las funciones asociadas a cada puesto, esto quiere decir que a pesar de tener una estructura jerárquica con funciones específicas para cada posición, estas no se acomodan y/o respetan al momento de aplicar el salario del personal, provocando de esta manera

una balanza ineficiente haciendo que un personal con menos responsabilidades tenga un salario mayor. Esta situación genera inestabilidad laboral y, como consecuencia, un descenso en la productividad; estos hallazgos subrayan la importancia de implementar políticas salariales claras y equitativas que se alineen con las responsabilidades y funciones de cada puesto. Además, es fundamental abordar los elementos que propician la fluctuación del personal, como la falta de estabilidad laboral, a fin de fomentar un entorno de trabajo más favorable para el desarrollo de la productividad.

En relación con el objetivo específico 1, se logró establecer una interrelación significativa entre la rotación de personal y la estabilidad laboral en la compañía bajo análisis. Los resultados obtenidos revelan un nivel de significancia de 0.026 y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.301, lo que indica que a medida que aumenta la rotación de personal, la estabilidad laboral tiende a disminuir. A pesar de que las condiciones de trabajo en la empresa son favorables en general, se identificaron algunas deficiencias que podrían afectar la estabilidad laboral; uno de los aspectos destacados es la entrega de uniformes, la cual no se realiza de manera oportuna. Los empleados deben esperar hasta tres meses después de haber concluido el periodo de prueba para recibir sus uniformes, esta demora puede generar una sensación de exclusión en el equipo de trabajo y afectar la motivación del personal. Es importante tener en cuenta que los uniformes desempeñan un papel significativo en la percepción de pertenencia y cohesión dentro de un equipo laboral. Al retrasar la entrega de los uniformes, se corre el riesgo de transmitir la impresión de que los empleados no son completamente integrados en el entorno laboral, lo que puede tener una incidencia negativa en su compromiso y satisfacción laboral. Con base en estos hallazgos, se sugiere que la empresa tome medidas para mejorar la entrega

oportuna de los uniformes y garantizar que los empleados los reciban desde el primer día de trabajo. Esto contribuirá a fortalecer el sentido de pertenencia y vinculación grupal entre los miembros del equipo, lo que a su vez podría tener un efecto positivo en la estabilidad laboral y reducir la rotación de personal.

Respecto al objetivo específico 2, se ha aseverado que existe una interrelación significativa entre la rotación de personal y la salud y seguridad ocupacional en la compañía materia de análisis. Los resultados obtenidos revelan un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.545. Estos hallazgos evidencian la existencia de una relación inversa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa, lo que sugiere que a medida que se incrementan los niveles de rotación de personal, los indicadores asociados a la salud y seguridad ocupacional tienden a experimentar un deterioro. Es fundamental que la empresa tome en consideración la importancia de proporcionar implementos de seguridad adecuados, tales como calzado de seguridad, guantes, cascos, lentes, etc. y capacitaciones apropiadas a todo el personal de producción, con respecto a ergonomía, seguridad en el trabajo, peligros y riesgos, etc. estas medidas son esenciales para garantizar que los empleados comprendan la importancia de mantener un entorno de trabajo seguro y libre de accidentes. Además de proporcionar los implementos de seguridad necesarios y capacitar al personal, existen otros beneficios significativos al promover una cultura organizacional orientada a la seguridad; al implementar medidas de seguridad y salud ocupacional, la organización no solo cumple con sus responsabilidades legales y normativas, sino que también fomenta un ambiente laboral positivo y promueve la retención del talento. Al priorizar la protección de la salud de los trabajadores, la empresa demuestra un compromiso

sólido con su bienestar, lo que puede llevar a una reducción en la fluctuación de personal. Los empleados tienden a valorar significativamente su seguridad y bienestar en el entorno laboral, lo cual se traduce en mayores niveles de motivación y compromiso cuando se les proporciona un ambiente de trabajo seguro y saludable; esto a su vez propicia un clima organizacional en el cual los colaboradores se perciben genuinamente apreciados y atendidos por parte de la organización, lo que incrementa su sentido de lealtad y compromiso hacia la misma. Adicionalmente, la adopción e implantación de sólidas medidas orientadas a la salud y seguridad ocupacional pueden tener un impacto positivo sobre los niveles de productividad y eficiencia general de la organización, cuando los colaboradores se sienten resguardados y debidamente protegidos en su contexto laboral pueden enfocar su atención y esfuerzos de manera más plena en el desempeño de sus funciones, lo cual se traduce en niveles crecientes de efectividad y rendimiento. La disminución efectiva de las tasas de siniestralidad y eventos lesivos en el contexto laboral no solo coadyuva a la mejora de las condiciones de salud y bienestar general de los empleados, sino que también permite evitar las interrupciones en los procesos de producción y los costos operativos asociados a dichos incidentes, una cultura de seguridad en la empresa también puede generar una reputación positiva tanto interna como externamente; los empleados se sentirán orgullosos de trabajar en una organización que se preocupa por su seguridad y salud, lo que a su vez puede atraer y retener a profesionales talentosos. Además, los clientes y socios comerciales también suelen valorar de manera significativa el compromiso demostrado por una empresa en torno a la seguridad y la salud ocupacional de su fuerza laboral, este tipo de iniciativas puede fortalecer de manera efectiva las

relaciones comerciales existentes, al tiempo que contribuye a generar un mayor grado de confianza y credibilidad en torno a la marca.

En lo referente al objetivo específico 3, se ha determinado que existe una interrelación significativa entre la rotación de personal y la cultura en el trabajo en la compañía materia de investigación. Los resultados obtenidos revelan un nivel de significancia de 0.004 y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.380. Estos hallazgos indican una relación inversa, lo que implica que a medida que aumenta la rotación de personal, la cultura en el trabajo tiende a disminuir. Fomentar una cultura laboral sólida y positiva es crucial para la motivación, compromiso y adaptación de los empleados, cuando los trabajadores perciben una cultura laboral positiva, están más comprometidos y dispuestos a enfrentar los desafíos. La falta de cumplimiento de las funciones laborales puede afectar negativamente la cultura laboral, generando desmotivación; por ello, es importante reconocer y recompensar adecuadamente a los empleados por su trabajo y esfuerzo, y establecer políticas justas en la asignación de tareas. Una cultura laboral sólida beneficia tanto a los empleados como a la empresa, aumentando la productividad y la competitividad. Para abordar esta situación, la empresa debe considerar la revisión de las responsabilidades y remuneración de los empleados, asegurándose de que estén alineadas de manera adecuada, esto no solo ayudará a promover una cultura laboral positiva, sino que también puede representar un factor clave para reducir los índices de rotación de personal, dado que los empleados percibirán un mayor grado de valoración y reconocimiento por su labor.

5.3. Recomendaciones

Sobre la base de la conclusión N°1, se aconseja desarrollar una política salarial clara y equitativa que considere las responsabilidades y funciones asociadas a cada puesto. Esto implica realizar una revisión exhaustiva de los rangos jerárquicos existentes y asegurarse de que las remuneraciones sean justas y competitivas en el mercado laboral. Esto puede ayudar a generar estabilidad laboral y motivación entre los empleados, lo que a su vez puede contribuir a un aumento en la productividad. Se sugiere lo siguiente:

- *Implementar programas de retención de talento:* Estos programas pueden incluir incentivos y beneficios adicionales a los empleados de alto rendimiento. Programas como bonificaciones por desempeño, oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, programas de reconocimiento y promoción interna. Al proporcionar un entorno laboral favorable que fomente el desarrollo y bienestar de los empleados, así como al reconocer de manera efectiva el esfuerzo y el talento de su fuerza de trabajo, la organización puede lograr reducir significativamente los índices de rotación de personal, lo cual a su vez se traducirá en una mejora tangible de los niveles de productividad.
- *Mejorar la comunicación interna:* Es fundamental establecer una comunicación efectiva y transparente en la empresa. Esto implica brindar información clara sobre las políticas salariales, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y cualquier cambio o decisión relevante que afecte a los empleados. Asimismo, se deben establecer canales efectivos de retroalimentación que permitan a los empleados expresar de manera abierta

y sin temor sus inquietudes, preocupaciones y sugerencias. Una comunicación abierta y transparente puede ayudar a generar confianza y compromiso entre los empleados, lo que puede contribuir a la reducción de la rotación de personal y al aumento de la productividad.

- *Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral:* Es recomendable que la compañía implemente de manera periódica evaluaciones exhaustivas del clima laboral existente, con el objetivo de identificar de manera precisa aquellos factores que puedan estar contribuyendo a la rotación de personal, estos ejercicios de medición y análisis permitirán evaluar de forma objetiva el grado de satisfacción de los empleados. Estas evaluaciones pueden incluir encuestas anónimas, entrevistas individuales o grupos de enfoque. A partir de los hallazgos y resultados obtenidos, la empresa estará en condiciones de diseñar e implementar medidas correctivas y acciones específicas orientadas a abordar de manera efectiva las principales preocupaciones y necesidades expresadas por el personal; estas iniciativas buscarán, en última instancia, mejorar de forma sustancial el entorno laboral y las condiciones de trabajo prevalecientes.
- *Fomentar el desarrollo profesional y personal:* La empresa debe invertir en el desarrollo profesional y personal de sus empleados. Esto implica proporcionar oportunidades de capacitación y crecimiento, tanto en habilidades técnicas como en habilidades blandas. Al invertir en el desarrollo de los empleados, la empresa no solo demuestra su compromiso con su crecimiento individual, sino que también aumenta su capacidad y motivación para contribuir de manera efectiva a la productividad del área de producción.

Considerando la conclusión N°2, se sugiere optimizar la entrega oportuna de uniformes para fortalecer la estabilidad laboral y reducir la rotación de personal. La investigación reveló que la demora en la entrega de uniformes puede afectar la estabilidad laboral y generar una sensación de exclusión en el equipo de trabajo. Para abordar esta situación, se sugiere que la empresa tome las siguientes medidas:

- *Establecer un proceso eficiente de entrega de uniformes:* Es importante revisar y optimizar el proceso de entrega de uniformes para garantizar que los empleados los reciban desde el primer día de trabajo o en un plazo razonable después de completar el periodo de prueba. Esto implica coordinar con proveedores y logística interna para asegurar una disponibilidad adecuada y una entrega puntual.
- *Comunicar claramente las políticas de entrega de uniformes:* La empresa debe asegurarse de que los empleados estén informados sobre las políticas y procedimientos relacionados con la entrega de uniformes. Esto incluye establecer expectativas claras con respecto a los plazos de entrega y proporcionar información sobre cómo solicitar y recibir los uniformes. Una comunicación efectiva ayudará a evitar malentendidos y frustraciones entre los empleados.
- *Evaluar regularmente la satisfacción de los empleados:* Realizar encuestas periódicas o evaluaciones de clima laboral para medir la satisfacción de los empleados en relación con la entrega de uniformes y otros aspectos relacionados. Con base en estos hallazgos, la empresa estará en condiciones de diseñar e implementar los ajustes y cambios necesarios en sus

procedimientos, con la finalidad de optimizar la experiencia de los colaboradores y garantizar la efectividad de la operación.

- Al implementar estas recomendaciones, la empresa podrá mejorar la entrega oportuna de los uniformes y fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión entre los empleados. Como corolario de estas iniciativas, la organización podrá prever un efecto positivo en la estabilidad ocupacional, lo cual a su vez se materializará en una disminución de los índices de fluctuación del personal.

Con respecto a la conclusión N°3, se sugiere priorizar la salud y seguridad ocupacional. La investigación ha demostrado una relación significativa entre la rotación de personal y la salud y seguridad ocupacional. Para abordar esta situación, se sugiere que la empresa tome las siguientes medidas:

- *Proporcionar implementos de seguridad adecuados:* Es imperativo que la compañía salvaguarde que la totalidad de los colaboradores dispongan de acceso a los implementos de seguridad indispensables para ejecutar sus labores de forma segura. Esto conlleva proveer equipos de protección personal (EPP) apropiados, tales como cascos, guantes, gafas de seguridad y calzado. Asimismo, se deben realizar inspecciones regulares con el propósito de garantizar que los implementos de seguridad se hallen en condiciones óptimas y se ajusten a los estándares de calidad establecidos.
- *Capacitar al personal en salud y seguridad ocupacional:* La empresa debe brindar capacitación adecuada en salud y seguridad ocupacional a todo el personal de producción. Esto implica educar a los empleados sobre los riesgos laborales asociados con su trabajo específico y proporcionarles pautas claras

sobre cómo prevenir accidentes y lesiones. La capacitación debe ser periódica y actualizarse de acuerdo con las normativas y mejores prácticas vigentes.

- *Fomentar una cultura de seguridad:* Es fundamental que la organización promueva e instaure una cultura sólida y sostenible en torno a la seguridad laboral, donde la salud y seguridad ocupacional sean valoradas y priorizadas por todos los miembros del equipo. Esto se puede lograr mediante la implementación de diversas estrategias y acciones; en primer lugar, es fundamental la comunicación regular y efectiva de mensajes sobre seguridad que resalten su importancia y generen conciencia entre todo el personal. Asimismo, se deben celebrar reuniones periódicas dedicadas específicamente a abordar temas de seguridad laboral, donde se propicie un diálogo abierto y constructivo. Por otro lado, es crucial reconocer y recompensar de manera oportuna los comportamientos y prácticas seguras adoptadas por los empleados, lo cual enviará un mensaje claro de prioridad y valoración de la seguridad. Finalmente, se debe crear un entorno laboral donde los trabajadores se sientan cómodos y empoderados para informar de manera confidencial cualquier problema, riesgo o situación peligrosa que identifiquen en su lugar de trabajo.
- *Realizar evaluaciones periódicas de seguridad:* La empresa debe llevar a cabo evaluaciones periódicas de seguridad para identificar y abordar posibles riesgos y deficiencias en el entorno laboral. Estas evaluaciones pueden incluir inspecciones de seguridad regulares, análisis de riesgos y revisiones de los procedimientos de trabajo. El objetivo es garantizar que se mantengan altos

estándares de seguridad y se implementen medidas correctivas cuando sea necesario.

- Al implementar de manera efectiva estas recomendaciones, la organización podrá lograr importantes beneficios. En primer lugar, se logrará reducir significativamente la rotación de personal, lo cual representa un indicador clave del éxito de las iniciativas de seguridad laboral; asimismo, se observará una notable mejora en los niveles de salud y seguridad ocupacional dentro del lugar de trabajo, esto no solo cumplirá cabalmente con las responsabilidades legales y normativas que rigen a la empresa, sino que también creará un entorno laboral seguro, positivo y propicio para la retención del talento humano. De esta manera, la organización no solo demostrará su compromiso con el bienestar de sus colaboradores, sino que también se posicionará como un empleador atractivo y preferido en el mercado, lo cual redundará en una ventaja competitiva.

En torno a la conclusión N°4, se aconseja fomentar una cultura sólida y positiva en el trabajo mediante la alineación de responsabilidades y remuneración. La investigación ha demostrado una interrelación trascendente entre la rotación de personal y la cultura en el trabajo. Para abordar esta situación, se sugiere que la empresa tome las siguientes medidas:

- *Revisar las responsabilidades laborales:* Es importante que la empresa revise regularmente las responsabilidades laborales de los empleados para asegurarse de que estén alineadas de manera adecuada. Esto implica evaluar si las funciones asignadas corresponden al nivel de responsabilidad y cargo de

cada empleado. Si los empleados están asumiendo tareas de mayor responsabilidad sin un reconocimiento adecuado, es probable que se sientan desmotivados y que la cultura en el trabajo se vea afectada negativamente. Asegurarse de que las responsabilidades estén equilibradas y correspondan a las expectativas laborales puede contribuir a fortalecer la cultura laboral.

- *Evaluar la remuneración:* Se debe evaluar la remuneración de los empleados para asegurarse de que sea justa y equitativa en relación con las responsabilidades asumidas. Si los empleados están desempeñando funciones de mayor responsabilidad sin un ajuste salarial correspondiente, es probable que se sientan desvalorizados y que la cultura laboral se vea afectada negativamente. Realizar revisiones periódicas de la remuneración y realizar ajustes cuando sea necesario puede ayudar a promover una cultura laboral positiva y reducir la rotación de personal.
- *Promover el trabajo en equipo y la colaboración:* Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y promover el trabajo en equipo puede contribuir a fortalecer la cultura laboral. Esto implica fomentar la colaboración entre los empleados, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo. La empresa puede organizar actividades de team building, asignar proyectos interdepartamentales y brindar oportunidades para que los empleados trabajen juntos en objetivos comunes.
- Al poner en marcha estas recomendaciones, la empresa podría fomentar una cultura laboral sólida y positiva, lo que a su vez contribuiría a aminorar la rotación de personal.

Referencias bibliográficas

- Alzamora-Lázaro, C. V., Ludeña-Travi, J. P. y Salas-Canales, H. J. (2024). Impacto de la motivación laboral en la calidad de atención en una cadena peruana de restaurantes: Caso sede Ate en Lima-Perú, 2023. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 6, 1-10. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601114>
- Bernal, A. (2002). El concepto de «Autorrealización» como identidad personal. Una revisión crítica. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, (16). <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-edagogicas/article/view/10100>
- Castillo, E. J. y Sabando, J. M. (2018). *Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>
- 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>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M. e Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Conexión ESAN (2019a). Rotación laboral en el Perú: ¿Qué hacer para disminuirla?

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>

Conexión ESAN (2019b). *Salud ocupacional: ¿qué es y cuáles son los beneficios que aporta a la empresa?*

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa>

Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016* [Tesis de

licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/251>

Dancey, C. P. y Reidy, J. (2022). *Statistics without Maths for Psychology* (Octava ed.). Pearson Education Limited.

Dávila, K. y Maguiña, R. (2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro*

[Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico de la UPC.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/648696>

El Economista (2019). *El índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas.*

<https://www.eleconomista.es/empresas-eAm-peru/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>

Elejalde, L. (2021). *Modelo causal explicativo de la relación existente entre felicidad laboral y productividad en una empresa, caso de análisis Hope Channel*

(Publicación No. 29446882) [Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos].

ProQuest One Academic.

Esquivel, J., Martínez, G. y Silva F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de la Documentación*, 6(2), 66-67.

<https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/issue/view/22>

Esquivel, A. M. (2022). *Cultura y su implicancia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020* [Tesis doctoral, Universidad de Tumbes]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63479>

Gaia (2021). *Nueva investigación de Gaia y aliados revela acelerado aumento de envíos de basura plástica a América Latina*. [https://www.no-burn.org/es/nueva-](https://www.no-burn.org/es/nueva-investigacion-de-gaia-y-aliados-revela-acelerado-aumento-de-envios-de-basura-plastica-a-america-latina/)

[investigacion-de-gaia-y-aliados-revela-acelerado-aumento-de-envios-de-basura-plastica-a-america-latina/](https://www.no-burn.org/es/nueva-investigacion-de-gaia-y-aliados-revela-acelerado-aumento-de-envios-de-basura-plastica-a-america-latina/)

García, A. (2021). *La rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/handle/UPP/3>

González F. y Loro K. (2019). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao – 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional UTP.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2661>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Jacobs, F. y Chase, R. (2019). *Administración de Operaciones: Producción y cadena de suministro*. McGraw-Hill Education.

Koch, R. (2009). *El principio 80* (Segunda ed.). Paidós.
<https://www.overdrive.com/search?q=6C0E8698-64F1-4734-8D07-4749EC11D43B>

LinkedIn (2021). *La importancia de la productividad en las empresas*.
<https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-productividad-en-las-empresas-ramos-verastegui/?originalSubdomain=es>

Medina, S. y Gutiérrez, S. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el Área de Call Center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Académico - Universidad Científica del Sur.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1881>

Morales, L. E. (2021). La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (33), 69-101. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16324>

Oceana (2022). *Contaminación por plástico*.
<https://peru.oceana.org/campanas/contaminacion-por-plasticos/>

Osmani, F., Sejdiu, S. y Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361–377.
<https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>

Panayides, P. (2013). Coefficient alpha: Interpret with caution. *Europe's Journal of Psychology*, 9(4), 687-696. <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i4.653>

- Robinson, B. (2021). *Nurse Turnover a Crisis in Healthcare* (Publicación No. 28860596) [Tesis doctoral, Walden University]. ProQuest One Academic.
- Rodgers, C. N. (2022). *Improving Employee Productivity Using Effective Leadership Strategies* (Publicación No. 29256083) [Tesis doctoral, Walden University]. ProQuest One Academic.
- Salas-Canales, H. J. (2021). Endomarketing: Una herramienta para la gestión efectiva del capital humano. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(1), 126-142. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.junio.126>
- 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>
- Salkind, N. J. (2022). *Exploring Research (Global Edition)* (Décima ed.). Pearson Education Limited.
- Santisteban, L. (2020). *Análisis de las causas de rotación de personal en el Área de Enfermería de Sistemas De Administración Hospitalaria S.A.C, Piura-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2619>
- SAP Concur Team (2022). *Productividad empresarial: ¿Cómo optimizarla?* <https://www.concur.com.mx/blog/article/productividad-empresarial-mx>
- St. Aimee, C. (2020). *Relationship Between Virtual Employee Engagement, Self-Efficacy, and Productivity* (Publicación No. 28154882) [Tesis doctoral, Walden University]. ProQuest One Academic.

Summers, R. (2018). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: Dos aberraciones en la política pública peruana. Una revisión crítica. *Cuestiones Pedagógicas. Revista UPC*, (32). <https://doi.org/10.19083/rgm.v3i1.695>

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>

Watkins, M. (2020). *Gestiona con éxito un cambio profesional: El compañero esencial de los primeros 90 días*. Reverté.

Abreviaturas

Definiciones conceptuales

- *Cuellos de botella*: Jacobs y Chase (2019) mencionan que es cualquier recurso cuya capacidad sea menor que su demanda, es una limitante para la producción. En otras palabras, es un proceso ineficiente que desacelera la productividad ocasionando retrasos en las operaciones cómo en el resto de los procesos dentro de la cadena de producción.
- *Desarrollo personal*: Son aquellas actividades que te permitirán desarrollar cada día tus habilidades personales, pensar a dónde quieres llegar, establecer tus metas, identificar los obstáculos o limitantes, aprender cómo superar esos obstáculos adquiriendo conocimientos y poniéndolo en práctica día a día.
- *Manufactura*: Es donde se elabora el producto terminado, se realiza la transformación de la materia prima sobre la base de un proceso para poder llegar al producto final. Dentro de las actividades que involucran los procesos, se pueden medir la productividad de los trabajadores.
- *Motivación*: Es algo que impulsa a lograr lo que un individuo pueda proponerse. Son las acciones que se realizan para saciar una necesidad o alcanzar objetivos, metas, un proyecto, etc.

- *Remuneración:* Es una cantidad de dinero que se recibe por realizar alguna actividad, trabajo o servicio. En otras palabras, en un pago o sueldo que el empleador te otorga por la contraprestación.
- *Satisfacción laboral:* Contiene elementos muy importantes para las personas dentro de las organizaciones, como motivar a los empleados, compromiso del trabajador con la empresa, incrementar las ventas, lograr el nivel adecuado de productividad, calidad de servicio en la empresa y el cliente como resultado de la satisfacción de los servicios de la empresa.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	MÉTODO
¿Existe relación entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?	Determinar la relación entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.	Existe una relación significativa entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.	Metodología: Diseño no experimental transeccional correlacional-causal. Tipo: Alcance correlacional Enfoque: Cuantitativo Población: 55 operarios Muestra: Censal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Existe relación entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?	Identificar la relación entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.	Existe una relación significativa entre la rotación de personal y estabilidad laboral en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.	
¿Existe relación entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?	Analizar la relación entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.	Existe una relación significativa entre la rotación de personal y salud y seguridad ocupacional en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.	

<p>¿Existe relación entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022?</p>	<p>Evaluar la relación entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022</p>	<p>Existe una relación significativa entre la rotación de personal y cultura en el trabajo en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022.</p>	<p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>
--	--	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Rotación de personal	Es la fluctuación del capital humano que se produce entre una organización y su entorno; es decir, la entrada y salida de personas en la compañía, mientras esta permanece aparentemente igual (Chiavenato, 2019).	Autorrealización	Desarrollo personal	2	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
			Línea de carrera	2		
		Política salarial	Remuneración acorde al mercado	2		
			Evaluación de desempeño	2		
		Clima organizacional	Reconocimientos	1		
			Incentivos	2		
Productividad	Es una medida de cómo se están utilizando los recursos de manera positiva. Lo que significa que mediante la productividad la organización podrá acercarse a sus objetivos (Jacobs y Chase, 2019).	Estabilidad laboral	Condiciones de trabajo	2	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
			Motivación	1		
		Salud y seguridad ocupacional	Capacitación	1		
			Implementos de seguridad	2		
		Cultura en el trabajo	Compromiso	2		
			Adaptación al cambio	1		

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

Modelo de cuestionario estructurado

“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS, DISTRITO DE LURÍN (LIMA-PERÚ), 2022”

El objetivo de esta investigación es comprobar la relación que existe entre la rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022. Durante el desarrollo de las actividades lo invitaremos a participar de una breve encuesta, la cual podrá responder de manera voluntaria.

La información recopilada será confidencial y utilizada exclusivamente para fines académicos

Datos generales:

Edad:

20 a 30 31 a 50 51 a más

Género:

Masculino Femenino No deseo responder

Nivel de formación:

Primaria Secundaria Técnico Universitario

Años trabajando en la empresa:

1 año a menos 2 a 5 años Mas de 5 años

Indique si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones marcando con una X en la siguiente escala según la valoración.

[1] Totalmente en desacuerdo

[4] De acuerdo

[2] En desacuerdo

[5] Totalmente de acuerdo

[3] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Rotación de personal

DIMENSIÓN	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Autorrealización	1. Cree que la empresa brinda facilidades para poder desarrollarse como profesional					
	2. Con su trabajo actual puede lograr sus objetivos personales					
	3. Considera que los convenios con instituciones que tiene la empresa ayudarán a su crecimiento profesional					
	4. Hay oportunidades de ascenso para todo el personal					
Política salarial	5. Se siente satisfecho con el sueldo comparando con otras empresas del mismo rubro					
	6. Si recibe una mejor propuesta salarial, dejaría su puesto fácilmente					
	7. Se realiza evaluación de desempeño cada cierto tiempo					
Clima organizacional	8. La empresa reconoce su desempeño laboral					
	9. Está conforme con los incentivos que la empresa le otorga (vales, movilidad, alimentación, bonos)					
	10. Cree usted que la empresa brinda otros beneficios ajenos a su salario					

Productividad

DIMENSIÓN	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Estabilidad laboral	11. La empresa reconoce sus logros					
	12. Se siente satisfecho de trabajar en la empresa					
	13. Siento que me dan buen trato en mi área de trabajo					
	14. Está de acuerdo con las actividades que realiza la empresa (deportes, eventos, concursos, etc.)					
Salud y seguridad ocupacional	15. Los procedimientos y protocolos de salud y seguridad ocupacional se comunican de manera clara, concisa y accesible a todo el personal de la organización.					
	16. La salud y la seguridad ocupacional se consideran aspectos de máxima importancia y prioridad estratégica dentro de la organización.					
	17. Cree usted que los implementos otorgados son suficientes para que trabaje con eficiencia					
Cultura en el trabajo	18. Los colaboradores perciben y valoran cómo su trabajo individual contribuye de manera significativa al logro de los objetivos estratégicos de la organización.					
	19. Se toma en cuenta su opinión a la hora de tomar decisiones de mejora para el área					
	20. El trabajo asignado se distribuye de manera justa					

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

- Juez experto 1

Facultad de Ciencias Empresariales



ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 16 de diciembre del 2022

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

A solicitud del tesista, 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	"Rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Emily Xiomara Herrera Cubas Rosío Sánchez Rodas

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

VARIABLE 1: Rotación de personal

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Autorrealización	1. Cree que la empresa brinda facilidades para poder desarrollarse como profesional	4	4	4	4
	2. Con su trabajo actual puede lograr sus objetivos personales	4	4	4	4
	3. Considera que los convenios con instituciones que tiene la empresa ayudarán a su crecimiento profesional	4	4	4	4
	4. Hay oportunidades de ascenso para todo el personal	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Política salarial	5. Se siente satisfecho con el sueldo comparando con otras empresas del mismo rubro	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	6. Si recibe una mejor propuesta salarial, dejaría su puesto fácilmente	4	4	4	4
	7. Se realiza evaluación de desempeño cada cierto tiempo	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Clima organizacional	8. La empresa reconoce su desempeño laboral	4	4	4	4
	9. Está conforme con los incentivos que la empresa le otorga (vales, movilidad, alimentación, bonos)	4	4	4	4
	10. Cree usted que la empresa brinda otros beneficios ajenos a su salario	4	4	4	4

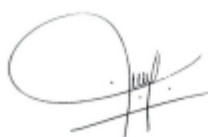
VARIABLE 2: Productividad

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estabilidad laboral	11. La empresa reconoce sus logros	4	4	4	4
	12. Se siente satisfecho de trabajar en la empresa	4	4	4	4
	13. Siente que le dan buen trato en su área de trabajo	4	4	4	4
	14. Está de acuerdo con las actividades que realiza la empresa (deportes, eventos, concursos, etc.)	4	4	4	4

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

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Salud y seguridad ocupacional	15. Los procedimientos de salud y seguridad se comunican claramente.	4	4	4	4
	16. La salud y la seguridad en el trabajo se consideran extremadamente importantes.	4	4	4	4
	17. Cree usted que los implementos otorgados son suficientes para que trabaje con eficiencia	4	4	4	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cultura en el trabajo	18. Siente que su trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa	4	4	4	4
	19. Se toma en cuenta su opinión a la hora de tomar decisiones de mejora para el área	4	4	4	4
	20. El trabajo asignado se distribuye de manera justa	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

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

Apellidos y Nombre del experto	Pisfil Languasco, Elmer Humberto Martín
Especialidad del experto	Ingeniería. Gestión.
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

- Juez experto 2

Facultad de Ciencias Empresariales



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

Lima 24 de julio del 2023

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

A solicitud del tesista, 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	“Rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022”
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Emily Xiomara Herrera Cubas Rosio Sánchez Rodas

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

VARIABLE 1: Rotación de personal

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Autorrealización	1. Cree que la empresa brinda facilidades para poder desarrollarse como profesional	4	4	4	4
	2. Con su trabajo actual puede lograr sus objetivos personales	4	4	4	4
	3. Considera que los convenios con instituciones que tiene la empresa ayudarán a su crecimiento profesional	4	4	4	4
	4. Hay oportunidades de ascenso para todo el personal	4	4	4	4

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

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Política salarial	5. Se siente satisfecho con el sueldo comparando con otras empresas del mismo rubro	4	4	4	4
	6. Si recibe una mejor propuesta salarial, dejaría su puesto fácilmente	4	4	4	4
	7. Se realiza evaluación de desempeño cada cierto tiempo	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Clima organizacional	8. La empresa reconoce su desempeño laboral	4	4	4	4
	9. Está conforme con los incentivos que la empresa le otorga (vales, movilidad, alimentación, bonos)	4	4	4	4
	10. Cree usted que la	4	4	4	4

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

	empresa brinda otros beneficios ajenos a su salario				
--	---	--	--	--	--

VARIABLE 2: Productividad

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estabilidad laboral	11. La empresa reconoce sus logros	4	4	4	4
	12. Se siente satisfecho de trabajar en la empresa	4	4	4	4
	13. Siente que le dan buen trato en mi área de trabajo	4	4	4	4
	14. Está de acuerdo con las actividades que realiza la empresa (deportes, eventos, concursos, etc.)	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Salud y seguridad ocupacional	15. Los procedimientos de salud y seguridad se comunican claramente.	4	4	4	4
	16. La salud y la seguridad en el	4	4	4	4

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

	trabajo se consideran extremadamente importantes.				
	17. Cree usted que los implementos otorgados son suficientes para que trabaje con eficiencia	4	4	4	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cultura en el trabajo	18. Siente que su trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa	4	4	4	4
	19. Se toma en cuenta su opinión a la hora de tomar decisiones de mejora para el área	4	4	4	4
	20. El trabajo asignado se distribuye de manera justa	4	4	4	4

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



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: https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador

(*) 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-grados-y-titulos/>

- Juez experto 3

Facultad de Ciencias Empresariales



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

Lima 16 de diciembre del 2022

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

A solicitud del tesista, 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	"Rotación de personal y productividad de los operarios en una empresa comercializadora de productos plásticos, distrito de Lurín (Lima-Perú), 2022"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Emily Xiomara Herrera Cubas Rosio Sánchez Rodas

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

VARIABLE 1: Rotación de personal

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Autorrealización	1. Cree que la empresa brinda facilidades para poder desarrollarse como profesional	4	4	4	4
	2. Con su trabajo actual puede lograr sus objetivos personales	4	4	4	4
	3. Considera que los convenios con instituciones que tiene la empresa ayudarán a su crecimiento profesional	4	4	4	4
	4. Hay oportunidades de ascenso para todo el personal	4	4	4	4

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

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Política salarial	5. Se siente satisfecho con el sueldo comparando con otras empresas del mismo rubro	4	4	4	4
	6. Si recibe una mejor propuesta salarial, dejaría su puesto fácilmente	4	4	4	4
	7. Se realiza evaluación de desempeño cada cierto tiempo	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Clima organizacional	8. La empresa reconoce su desempeño laboral	4	4	4	4
	9. Está conforme con los incentivos que la empresa le otorga (vales, movilidad, alimentación, bonos)	4	4	4	4
	10. Cree usted que la	4	4	4	4

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

	empresa brinda otros beneficios ajenos a su salario				
--	---	--	--	--	--

VARIABLE 2: Productividad

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estabilidad laboral	11. La empresa reconoce sus logros	4	4	4	4
	12. Se siente satisfecho de trabajar en la empresa	4	4	4	4
	13. Siente que le dan buen trato en mi área de trabajo	4	4	4	4
	14. Está de acuerdo con las actividades que realiza la empresa (deportes, eventos, concursos, etc.)	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Salud y seguridad ocupacional	15. Los procedimientos de salud y seguridad se comunican claramente.	4	4	4	4
	16. La salud y la seguridad en el	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	trabajo se consideran extremadamente importantes.				
	17. Cree usted que los implementos otorgados son suficientes para que trabaje con eficiencia	4	4	4	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Cultura en el trabajo	18. Siente que su trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa	4	4	4	4
	19. Se toma en cuenta su opinión a la hora de tomar decisiones de mejora para el área	4	4	4	4
	20. El trabajo asignado se distribuye de manera justa	4	4	4	4

Facultad de Ciencias Empresariales

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



Firma del Juez Experto
Mg. Torres Cabanillas Luis Alberto Dr. (c)

DNI: **8404690.**

Apellidos y Nombre del experto	Mg. Luis Torres Cabanillas Dr. (c)
Especialidad del experto	Ingeniero Estadístico
Código de colegiatura	CIP 49863
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/

(*) 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-grados-y-titulos/>

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 035-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 25 de agosto de 2023

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte de la Dirección Académica de la Carreras de Negocios 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.

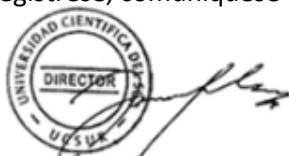
Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

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	EMILY XIOMARA HERRERA CUBAS ROSIO SÁNCHEZ RODAS	“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS, DISTRITO DE LURÍN (LIMA-PERÚ), 2022”	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

APROBACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Lima, 17 de agosto de 2024

Señor,
Dr. Percy Manuel Mayta Tristan
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De mi consideración,

Es grato dirigirme a usted para enviarle la versión definitiva de la tesis titulada: **“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS, DISTRITO DE LURÍN (LIMA-PERÚ), 2022”** presentado por el(la) bachiller **EMILY XIOMARA HERRERA CUBAS y ROSIO SÁNCHEZ RODAS** para optar al título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

Con el fin de que pueda ser evaluada por su Dirección y sea publicada en el repositorio institucional de nuestra Universidad de cumplir los requisitos adicionales que se encuentran en el reglamento correspondiente.

Atentamente,



Presidente del Jurado de tesis
ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA