



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA**

**Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de
una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MUYgfU Yb AXa]b]gUfUWjCb XY NY[cW]cg - MBA**

AUTORA:

Garcia Chinchay Judith Fiorella (orcid.org/0009-0004-8961-9316)

ASESORES:

Dr. Rodriguez Galan, Darien Barramedo (orcid.org/0000-0001-6298-7419)

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, que ha sabido formarme con valores y principios lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi padre que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

A mis hermanos que han sido de mucho apoyo en este camino.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado fuerzas y fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es GARCIA CHINCHAY JUDITH FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:04:09

Código documento Trilce: TRI - 0597915



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA CHINCHAY JUDITH FIORELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JUDITH FIORELLA GARCIA CHINCHAY DNI: 43160662 ORCID: 0009-0004-8961-9316	Firmado electrónicamente por: JGARCIA5C el 17-07- 2023 15:03:36

Código documento Trilce: TRI - 0597913

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados descriptivos de la rotación de personal y la productividad laboral	21
Tabla 2	Resultados descriptivos de la rotación de personal y la productividad del factor total	22
Tabla 3	Resultados descriptivos de rotación de personal y productividad parcial de recurso	23
Tabla 4	Resultados descriptivos de rotación de personal y productividad total	24
Tabla 5	Pruebas de normalidad	25
Tabla 6	Contrastación de la hipótesis general	26
Tabla 7	Contrastación de la hipótesis específica 1	27
Tabla 8	Contrastación de la hipótesis específica 2	28
Tabla 9	Contrastación de la hipótesis específica 3	29

RESUMEN

Se plantea como objetivo general determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. La metodología empleada por la investigadora fue tipo básico, con un diseño no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal, la población estuvo conformada por 103 colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial; La muestra de tipo censo por tanto participaron todos los colaboradores. De acuerdo con los resultados inferenciales la significancia bilateral resultó 0.000 lo que demuestra que la rotación de personal tiene relación significativa con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. Con una correlación negativa moderada ($r = -0,648$). Por tanto, se recomienda a la empresa emplear estrategias que permitan disminuir la rotación del personal empleando reconocimiento a los colaboradores por la productividad alcanzada, programas de escucha activa donde el colaborador podrá emitir sus opiniones en beneficio a las necesidades personales y organizacionales. Realización de encuestas de satisfacción de forma periódica a fin de evaluar las debilidades organizacionales con la finalidad de realizar mejoras constantes.

Palabras clave: Calidad, productividad, rotación de personal, satisfacción laboral

ABSTRACT

The general objective is to determine the relationship between staff turnover and labor productivity of a company in San Juan de Lurigancho, 2023. The methodology used by the researcher was basic type, with a non-experimental, descriptive, correlational, cutting-edge design. cross-sectional, the population was made up of 103 employees of a company that sells hardware and industrial items; Therefore, all employees participated in the census-type sample. According to the inferential results, the bilateral significance was 0.000, which shows that staff turnover has a significant relationship with the labor productivity of a company in San Juan de Lurigancho, 2023. With a moderate negative correlation ($r = -0.648$). Therefore, it is recommended that the company use strategies to reduce staff turnover by using recognition of employees for the productivity achieved, active listening programs where the employee can issue their opinions to benefit personal and organizational needs. Carrying out satisfaction surveys periodically in order to evaluate organizational weaknesses in order to make constant improvements.

keywords: Quality, productivity, staff turnover, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado de hoy, la retención de empleados se ha convertido en uno de los problemas más críticos que enfrentan las organizaciones. Además, muchas de éstas no han logrado mantenerse al día con las necesidades cambiantes de la fuerza laboral y esto ha provocado una alta rotación de empleados (Sithole & Pwaka, 2019). Las empresas luchan por mantener la rotación de personal en un nivel bajo y sostenible. La contratación de un nuevo empleado supone costes para la empresa, como contratación, exámenes médicos, formación, entre otros. Además, los nuevos trabajadores deben aprender a realizar sus tareas de forma adecuada y rápida, lo que puede llevar varios meses (Chajduga & Ingaldi, 2021).

De hecho, la rotación de personal manifiesta algunos acontecimientos dentro de la empresa, tales como política de salario, cultura organizacional, criterios de evaluación que se emplean y ambiente laboral, mientras que, en los elementos externos, está la situación económica del país. Cuando el índice de rotación es alto, se relaciona por lo general a la escasa eficiencia o productividad entre los empleados, indicando de esta manera posibles escapes de información corporativa (Garza, 2021).

A su vez, el problema de la rotación tiene varias categorías, pero el tipo de rotación considerado más peligroso es el de los empleados calificados que quieren dejar una organización voluntariamente y buscar empleo en otra empresa, conocida como rotación voluntaria externa de empleados calificados, que a menudo contribuye a una disminución en el desempeño organizacional. Este tipo de rotación frecuentemente se denomina pérdida de capital humano, porque estos empleados tienen un conocimiento especializado, difícil de reproducir o muy costoso de reemplazar (Koszela, 2020).

Con respecto a la productividad laboral, como factor de crecimiento no es nueva no solo en el sector industrial de la economía, sino también en el sector de prestación de servicios (Vertakova & Maltseva, 2020). Casi en el 85% de los casos en los que la tasa de crecimiento de la producción se ha desacelerado en una economía puede explicarse por la caída del crecimiento de la productividad total de los factores y no por una disminución en el crecimiento de la acumulación de capital (Bakas *et al.*, 2020). A su vez, el contenido de la productividad laboral se expresa mediante indicadores específicos, tales como la producción bruta por empleado, el

volumen de productos producidos por día e incluso el número de detalles por hora trabajada (Vertakova & Maltseva, 2020).

Dentro de este marco, la productividad laboral en otra época se consideraba que dependía solo de los factores capital y trabajo, actualmente es sabido que existen otros factores más que actúan en el comportamiento, siendo algunos de estos la calidad del recurso humano, inversiones, investigación y el desarrollo científico y tecnológico, los sindicatos, la globalización, así como legislación de leyes y normas gubernamentales (Flores *et al.*, 2020).

A nivel mundial, la rotación de personal es uno de los desafíos clave que enfrentan los propietarios y gerentes de negocios dentro del sector micro minorista, incluidas las empresas turísticas (WardenCape *et al.*, 2018). En un estudio realizado en Rusia, pudieron evidenciar que las organizaciones con los niveles de productividad laboral líderes y rezagados tienen diferentes estrategias para la acumulación de capital humano. Las empresas líderes combinan una importante rotación de personal con un desarrollo profesional intensivo del personal existente, mientras que las compañías rezagadas en productividad no están involucradas en la rotación de personal ni en la inversión en capacitación (Simachev *et al.*, 2020).

En América Latina y el Caribe, la rotación de personal se ha vuelto un problema en las organizaciones conllevando un elevado costo para éstas, en seis países de la región este proceso representa el 50%, motivado por lo general a la búsqueda por parte de los trabajadores de mejores salarios, capacitación, excelente ambiente laboral y flexibilidad de horarios. Además, se presenta en la zona diferencias entre el empleo formal y temporal con transiciones que van desde el empleo precario o desempleo (Becaria *et al.*, 2020).

En Perú, las pequeñas y medianas empresas del sector servicios tienen la tasa de rotación más alta con un 19% (Morales *et al.*, 2022). Esto crea enormes gastos a las empresas; por lo que, el desarrollo económico, el crecimiento de nuevos sectores y las oportunidades recientes de trabajo en provincias son las respuestas al aumento de rotación de personal (Espinoza *et al.*, 2019).

A nivel local, una empresa ubicada en San Juan de Lurigancho presenta problemas con la rotación de personal, dado que los trabajadores no están satisfechos porque no se les reconoce el esfuerzo, sus opiniones no son escuchadas, no consideran sus preocupaciones y tampoco realizan encuestas a

ellos. Asimismo, sus necesidades individuales no son tomadas en cuenta en la organización, por la falta de oportunidades, variedad de obstáculos, existen limitaciones respecto a la profesión, seguridad, logro, cooperación, creatividad y pertenencia.

En cuanto a la calidad del ambiente de trabajo, no es el más propicio, puesto que el clima es negativo, existe baja productividad, falta de motivación, ambiente de trabajo tenso, precaria cultura organizacional, bajas compensaciones y recompensas escasas o nulas, instalaciones inadecuadas y no existe autonomía del trabajo. También, esta empresa viene presentando inconvenientes en la productividad. Por lo que, la productividad del factor total tiene un nivel bajo tanto en producción neta, como en crecimiento económico y horas de trabajo. Además, la producción parcial de recurso es reducida respecto a la productividad total, insumo y horas extras. Mientras que la productividad total, muestra disminución en la salida total, cantidad de colaboradores y en el crecimiento.

Motivado a todo lo antes expuesto, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación de la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023? ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023? ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?

La presente investigación se justifica teóricamente, dado que se empleó el método científico a través de la búsqueda bibliográfica para conocer las variables y de esa forma dar respuesta a los objetivos e hipótesis del estudio. Igualmente, se justifica en la práctica, ya que se indagó la rotación de personal y su relación con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho para lograr comprender la problemática que en ésta se presenta, y así se pudo aclarar la situación que acontece en esta organización, se brindaron las recomendaciones pertinentes y podrá servir de evidencia a indagaciones posteriores. Con relación a la justificación metodológica, se trata de una investigación cuantitativa, básica, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal, basada en el método hipotético deductivo. Se aplicó el cuestionario para la recolección de datos, los

cuales permitieron obtener información específica sobre la relación entre las variables que fueron de utilidad tanto para llegar a una conclusión en el estudio como para futuras investigaciones del tema, cuyos datos podrán servir de referencia y profundización en la materia. Para medir las variables que son: rotación de personal y productividad, se utilizaron la estadística descriptiva e inferencial con el cual se obtuvieron los resultados y se lograron los objetivos del estudio.

El objetivo general de esta investigación es: Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Por su parte, la hipótesis general del estudio es: La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. Las hipótesis específicas son: La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales de la investigación, en Colombia, Hernández y Durán (2022) efectuaron una investigación cuya meta fue examinar las razones que inciden en la rotación de personal en una empresa. Se enfocaron en una investigación mixta, descriptiva, longitudinal, transversal y retrospectiva. Emplearon la encuesta y entrevista con dos cuestionarios de seis y once preguntas, correspondientemente. Trabajaron con una población de 90 empleados. De acuerdo con los resultados, el 52% de los trabajadores se retiró por cuestiones salariales, 43,5% horarios laborales, 53,5% carga de trabajo y 72% oportunidades de ascenso. Concluyeron que existe insatisfacción y desmotivación en los empleados por las faltas de oportunidades tanto en lo laboral como en los aportes y beneficios de la compañía por razones de sueldos, tipo de cargo y vínculo laboral, así como la carga de trabajo y el ascenso.

En Ecuador, Bravo *et al.* (2022) realizaron una investigación para estudiar el índice de rotación del personal y sus posibles causas en una farmacia. Aplicaron una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva y transversal; donde utilizaron la encuesta y el cuestionario de 7 interrogantes. La población fue 828 trabajadores. Los resultados evidenciaron un 21,19% de índice de rotación. Además, 76% indicó que el motivo fue una mejor oferta laboral, 68% manifestó que no hay reconocimientos de logros, 12% no hay buenas relaciones entre el personal y que el sueldo no se relaciona con el cargo asignado. Asimismo, 60% no están conformes con los horarios y 32% con el tiempo de trabajo. Concluyeron que existe una elevada rotación de personal y la causa mayor es la rotación de horas y el exceso de tiempo laboral, conllevando a la empresa a un enorme gasto y a su baja productividad.

En Ecuador, Quijia *et al.* (2021) tuvieron como propósito comprobar los elementos que influyen sobre la productividad laboral en las organizaciones de este país. La metodología empleada fue cuantitativa, para recabar los datos utilizaron la técnica de revisión documental por medio de una encuesta aplicada por una institución nacional desde 2011 hasta 2014., la cual consta de 14 preguntas. La población para el 2011 fue 2.815 empresas y para el 2014 fue 7.055 de estas. Los resultados evidenciaron que el coeficiente de determinación ajustado es 0,44; y el

estadístico F es: $\text{Prob} > F=0,0000$. Concluyeron que el impacto del capital humano capacitado sobre la productividad laboral es positivo y significativo. Asimismo, las variables estatus multiplanta e inversión de capital fijo. También, evidenciaron que si estas organizaciones realizan exportaciones y anexan con otros consorcios pueden incrementar en 41% y 27,7% la productividad laboral, según corresponde.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se tiene a Jesús (2021) quien tuvo la intención de determinar el aumento de rotación de los trabajadores en la productividad de una compañía minera. Fue una investigación cuantitativa, bajo el método inductivo-deductivo, es aplicado, descriptiva y correlacional. Empleó las técnicas de revisión documental y encuesta, como instrumento utilizó el cuestionario de 21 ítems para cada variable. La población fue muestra de 105 colaboradores. Como resultados y conclusiones obtuvo, que el aumento en la rotación de los trabajadores afecta negativamente a la productividad con el Rho de Pearson= 0,0010. Con un Rho de Pearson= 0,0009; las causas del alto nivel de rotación de los colaboradores tienen responsabilidad sobre la deficiente productividad de la compañía. Finalmente, con un Rho de Pearson= 0,0009; resultó que las variables organizacionales relacionados al aumento en la rotación de personal son mayormente negativas sobre la productividad de esta.

Zanelli (2021) en su trabajo de investigación propuso como meta establecer si la rotación del personal se relaciona con la productividad de una empresa pesquera. Realizó una investigación cuantitativa, hipotético-deductivo, no experimental, correlacional, descriptivo y transversal donde aplicó la encuesta y el cuestionario con 31 y 18 preguntas para la primera y segunda variable, respectivamente. Trabajó con una muestra de 48 colaboradores. Obtuvo como resultado, rotación de colaboradores con nivel medio de 52,1% así como un grado alto de 47,9%; mientras que, el grado de productividad fue medio con 62,5% y 37,5% alto. Asimismo, la correlación entre las dos variables fue $r= 0,619$; $\text{Sig.}=0,000$. Por lo tanto, comprobó que la rotación de los trabajadores se asocia con la productividad alta y positivamente.

Becerra (2019) realizó una tesis para relacionar la rotación de empleados y su productividad. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional e hipotético-deductivo. Aplicó encuesta y cuestionario, y una muestra de 84 colaboradores. Por consiguiente, los resultados obtenidos

fueron con una correlación $r= 0,590$; $\text{sig} < 0,001$; estableció que entre la rotación de empleados y la productividad existe una relación significativa.

Chavez (2019) buscó como eje central determinar la dependencia entre la rotación y productividad de los colaboradores de una administración pública. Aplicó una metodología cuantitativa, mediante una investigación aplicada, no experimental, correlacional y transversal. Asimismo, empleó la encuesta y un cuestionario para cada variable de 12 ítems cerrados. La población estuvo conformada por 95 colaboradores. De esta manera, obtuvo como resultados un coeficiente P. valor= $0,000 < 0,005$ y $r= -0,759$; lo que le permitió concluir con el primer coeficiente, que la rotación se asocia significativamente con la productividad de los empleados de esta gerencia; mientras que con el segundo determinó un nivel moderado de correlación inversa entre estas variables, indicando que si la rotación de personal aumenta la productividad disminuye o también al contrario.

Salazar (2019) en su investigación el propósito principal fue establecer si la rotación del personal y la productividad se vinculan en el personal de una oficina comercial. Se basó en un estudio cuantitativo, básico, hipotético-deductivo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Aplicó encuesta y cuestionario de 30 preguntas para cada variable. Contó con una muestra de 92 empleados. Por lo tanto, los resultados que obtuvo fueron que existe un nivel medio tanto de rotación de trabajadores como de productividad en $61,96\%$ y $60,87\%$, respectivamente. Por lo que, el coeficiente r de Spearman= $0,691$ y $p= 0,001$; pudiendo concluir que hay una significativa relación entre ambas variables.

Viera (2021) efectuó un estudio para definir la vinculación entre la rotación de colaboradores y la productividad en una organización. Utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Para recolectar la información aplicó una encuesta mediante un cuestionario compuesto por 36 ítems a una población de 85 empleados. Los resultados evidenciaron un 60% de rotación de personal, siendo este de grado elevado, y un nivel medio de $36,5\%$ en productividad. Asimismo, la correlación indicó un $Rho= 0,616$ y $\text{Sig.}= 0,000$; concluyendo, que ambas variables poseen una relación directa. Es decir, la rotación afecta a la productividad cuando los trabajadores que se retiran están en puestos muy relevantes o son expertos, porque no son fáciles de sustituir.

Toranzo (2022) en su investigación el propósito central fue comprobar el nexo e influjo de la rotación sobre la productividad del personal en una institución. Aplicó el paradigma cuantitativo, con un estudio básico, prospectivo, correlacional y no experimental. Encuestó al personal mediante un cuestionario el cual constó de 10 preguntas para la primera variable y de 12 ítems para la segunda. La población fue una muestra de 60 colaboradores. Los resultados arrojaron incremento en la rotación de los trabajadores de un 31,1%; mientras que el grado de productividad es alto siendo 32,8%. Además, la correlación indicó un Rho de Spearman= 0,826 evidenciando una vinculación positiva y directa entre la rotación de personal y la productividad laboral.

A continuación, se describe los constructos y teorías que dan respaldo al presente estudio. En el caso de la variable rotación de personal es un fenómeno común en muchas empresas. Se refiere a la cantidad de personal que sale de una organización y es reemplazado por personal nuevo (Hong *et al.*, 2019). Hay dos tipos de rotación: rotaciones voluntarias e involuntarias. La rotación involuntaria se determina independientemente de la intención del empleado, incluidos casos como la quiebra de la empresa, los despidos, la renuncia recomendada, la jubilación, mientras que las rotaciones voluntarias incluyen salarios bajos, malas condiciones de trabajo y relaciones (Gupta *et al.*, 2022).

La rotación implica gastos que se vinculan con el desembolso mantenido al contratar un individuo mientras éste es sustituido, siendo un trabajo perdido durante el tiempo que la persona dimite y el reemplazo llega, a su vez, implica pérdida de productividad mientras se va sondeando un trabajador y disminuye la productividad del colaborador nuevo a medida que va aprendiendo el oficio. No obstante, a las personas les cuesta mucho conseguir un trabajo apropiado cuando el desempleo es mayor, esto disminuye la productividad y la creatividad tanto para la persona como para la compañía, afectando el crecimiento económico de la nación (Al-Suraihi *et al.*, 2021).

Dentro de este marco, *la satisfacción laboral* es un conjunto de reacciones psíquicas de varios elementos con respecto al empleo. Estas reacciones contienen factores cognoscitivos o evaluativos, y emocionales. En este sentido, esta reacción resulta de una comparación entre los resultados presentes de la persona en el puesto con aquellos que desea, espera, merece, entre otros (Garza, 2021). Por su

parte, la satisfacción se refiere a una energía indirecta y extrínseca, ligada a aspectos como el salario, el reconocimiento, el liderazgo y otras condiciones que, a juicio del empleado, debe cumplir el ambiente de trabajo (Leonardi & Ventola, 2021). De esta manera, la satisfacción laboral es una percepción subjetiva de los trabajadores. Es una respuesta fisiológica y psicológica al propio trabajo y al entorno laboral (Le *et al.*, 2022).

Respecto a las *necesidades individuales*, tienen una estrecha relación con la conducta propia y poseen un fuerte significado explícito para el desempeño laboral (Garza, 2021). Las diferentes necesidades son impulsores esenciales del funcionamiento individual debido a la satisfacción que se obtiene al atenderlas. Poner más peso en complacer los requerimientos del personal aumentará aún más la motivación de ellos, disminuyendo así los costos relacionados con el estrés o la rotación (Vo *et al.*, 2022). Además, las necesidades individuales consisten en una carencia orgánica o psíquica que desea compensar una persona. Dichas necesidades pueden generar inconvenientes influyendo en las acciones y conductas laborales de un trabajador (Coxen *et al.*, 2021).

En cuanto a la *calidad del ambiente de trabajo*, son las condiciones óptimas tanto físicas como psicológicas del lugar donde la persona ejerce sus labores (Garza, 2021). A su vez, la calidad del ambiente de trabajo se describe como la favorabilidad percibida de un entorno de trabajo o condiciones de medio de trabajo enfrentadas dentro de una organización (Khan *et al.*, 2022). Asimismo, la calidad del ambiente de trabajo está asociado positivamente con el grado de compensación laboral de los empleados, menor estrés o conflictos y, finalmente, menor intención de abandonar la organización (Diriwaechter & Shvartsman, 2018). Por tanto, la calidad del ambiente de trabajo se relaciona con la medida y la manera en que las condiciones de trabajo satisfacen las necesidades laborales de las personas (Green, 2021).

En otro orden de ideas, la *productividad laboral* es considerado como guía relevante que está muy vinculado con el desarrollo, la capacidad y el grado de duración económico ya sea de una nación, actividad económica o de una organización donde influyen factores humanos, materiales, financieros, entre otros (Flores *et al.*, 2020). Desde el contexto empresarial, la productividad laboral es una medida de desempeño tanto del personal como de la misma entidad, donde se

consideran aspectos como la productividad del factor total, producción parcial del recurso y la productividad total (Ma *et al.*, 2020; Flores *et al.*, 2020).

Con relación a la *productividad del factor total*, consiste en el valor añadido a la salida por una entrada, donde el costo de algunos recursos se ha descartado de la fracción de la lista, por lo que, es la división de la producción neta entre la adición de mano de obra, capital y materiales (Flores *et al.*, 2020). De igual modo, la productividad del factor total es el principal motor del crecimiento económico, representa una combinación de productividad del trabajo y productividad del capital. Explica el crecimiento de la producción total y es un indicador de referencia importante cuando se mide el crecimiento basado en el progreso tecnológico (Ren *et al.*, 2022). Cuando la productividad del factor total se optimiza, potencia el crecimiento de las empresas, lo que mejora la productividad promedio de la industria y, por lo tanto, promueve el desarrollo sostenible tanto del medio ambiente como de la economía (Chen *et al.*, 2021).

Por otro lado, la *productividad parcial* de recurso asocia el total de la producción de la empresa con uno de los materiales empleados, o sea, es la división de la cantidad producida y un tipo de recurso; ya sea mano de obra, capital, materia prima, energía, entre otros (Flores *et al.*, 2020). También, la productividad parcial de recurso son evaluaciones de productividad que manejan unos tipos de elementos, sin ser variados, como horas laborales, materia prima, y otros (Rodríguez, 2022). Las medidas de productividad parcial de recurso, a menudo es usado para valorar el funcionamiento de la producción organizacional porque son fáciles de estimar. Estas medidas de productividad normalmente muestran tasas de crecimiento más altas que la productividad total de los factores porque el incremento de la productividad organizacional y la mano de obra podría resultar de un uso más intensivo de insumos, bien sea materiales y maquinaria, en lugar de una elevación de la productividad total de los componentes (García, 2020).

Respecto a la *productividad total*, son los recursos totales, denominados entradas, que el sistema de producción necesita, siendo la división de la producción total y la adición de todos los elementos de recurso (Flores *et al.*, 2020; Caisa *et al.* 2022). En este sentido, la productividad total puede describirse como el nivel de eficiencia y crecimiento de la empresa en su conjunto asumiendo que las metas de la empresa están orientadas hacia el máximo beneficio (Delvika & Silvina, 2021).

Por consiguiente, la productividad total es el nexo entre la elaboración bruta o neta y los costos totales, incluidos mano de obra, capital, materiales, energía y otros, todos expresados en equivalentes monetarios (Rizkya *et al.*, 2018; Jaimes 2018).

Con respecto a las teorías relacionadas al estudio, se tiene para rotación de personal los siguientes supuestos: mayormente los modelos de rotación están dominados por las teorías de actitud, motivación y decisión (Gupta *et al.*, 2022). La primera gran teoría de la rotación fue propuesta por March y Simon en 1958, quienes sugirieron que la facilidad de movimiento y la conveniencia de movimiento eran conceptos centrales para explicar cómo los factores organizacionales e individuales contribuyen a la decisión de quedarse o irse de un empleado. Después de 60 años, los investigadores de la rotación todavía están muy preocupados por identificar nuevos antecedentes de la rotación, prestando menos atención a los llamados para avanzar en la comprensión del fenómeno en sí (Bolt *et al.*, 2022).

En 1958, March y Simon introdujeron en las empresas una teoría general de la motivación llamada equilibrio organizacional que describe la capacidad de la organización para pagar a los miembros con el fin de motivarlos a continuar con su participación. Cada miembro participa siempre que los incentivos, como el pago que se ofrecen igualen o excedan las contribuciones del miembro, medido en términos de los valores del miembro y las alternativas disponibles (Hom *et al.*, 2020).

Cada individuo recibe un conjunto de incentivos de una organización, y cada incentivo tiene un valor de utilidad separado. A cambio, el miembro contribuye con el trabajo, esto se denomina aportes, a la organización. Cada aporte tiene su propia utilidad, que es el valor de la alternativa a la que renuncia un individuo para realizar el aporte. Tanto el individuo como la organización se esfuerzan por lograr un estado de equilibrio entre incentivos y contribuciones. El equilibrio resultante asegura la supervivencia de una organización (Hom *et al.*, 2020).

Los aumentos en el saldo de las utilidades de incentivos sobre las utilidades de contribución reducen la propensión del miembro a abandonar la organización; las disminuciones en el equilibrio mejoran la propensión. El equilibrio entre incentivos y contribuciones es una función de dos componentes motivacionales distintos pero interdependientes: la deseabilidad y facilidad percibidas para dejar la organización (Hom *et al.*, 2020).

Dentro de este marco, se encuentra la deseabilidad percibida del movimiento; el principal factor que influye es la satisfacción del individuo con el trabajo. Es decir, la satisfacción laboral reduce la conveniencia percibida de movimiento. March y Simon identificaron ese mismo año tres fuentes de satisfacción laboral. Primero, la conformidad de las características del trabajo con la autoimagen aumenta la satisfacción laboral, ya que la insatisfacción surge de una disparidad entre la realidad y el ideal del yo que tiene el individuo (Hom *et al.*, 2020).

Cuanto mayor es la disparidad, más pronunciado es el deseo de escapar de la situación. Las dimensiones relevantes de la autoimagen, a saber, las autoevaluaciones de la independencia, el valor y las competencias o intereses se satisfacen o frustran mediante las prácticas de supervisión, los salarios, la participación en la asignación de puestos y el nivel educativo. Además de un ajuste entre la persona y el trabajo, la previsibilidad en las relaciones instrumentales en el trabajo y la compatibilidad de los requisitos laborales con los requisitos de otros roles promueve la satisfacción laboral. A su vez, la compatibilidad entre roles depende de la congruencia de los patrones de tiempo de trabajo con los de otros roles y el tamaño del grupo laboral (Hom *et al.*, 2020).

Aunado a ello, el tamaño de la organización da forma a la conveniencia de mudarse. Cuanto más grande es la organización, mayor es la posibilidad percibida u organizativa. Paradójicamente, el tamaño de la organización puede aumentar la conveniencia del movimiento porque los roles organizacionales y otros se vuelven menos compatibles en las grandes empresas creando más insatisfacción (Hom *et al.*, 2020).

En 1973, Porter y Steers postularon que las expectativas cumplidas eran el determinante central de las decisiones sobre la rotación. Argumentaron que aunque la mayoría de los empleados valoran el pago, las promociones, las relaciones de supervisión y las interacciones con el grupo de pares, los individuos tienen conjuntos distintivos de expectativas. Si una organización no cumple con el conjunto de expectativas de un individuo, se producirá insatisfacción y aumentará la probabilidad de retiro. Ven esto como un proceso de equilibrar las recompensas percibidas o potenciales con las expectativas deseadas (Hom *et al.*, 2020).

Más específicamente, Porter y Steers sugirieron que las expectativas de recompensas laborales son fluidas desde el comienzo del empleo hasta algún

período posterior cuando el individuo decide quedarse o irse. Dos nuevos empleados que tienen expectativas laborales similares al principio pueden ver más tarde satisfechas sus expectativas de diferentes maneras. Las recompensas esperadas de un empleado pueden ser alcanzadas o superadas por el trabajo, lo que resulta en satisfacción y participación; el otro puede descubrir que el trabajo no confirma sus expectativas, induciendo insatisfacción y retraimiento. Para resumir, Porter y Steers propusieron una secuencia causal, en la que expectativas no cumplidas producen insatisfacción laboral y rotación (Hom *et al.*, 2020).

En este contexto, Mobley ideó el modelo de proceso de rotación. En respuesta a la observación de Locke en 1976 de que la relación entre satisfacción y rotación rara vez se ha excedido. Para 1977, Mobley imaginó una serie de vínculos intermedios entre la evaluación del trabajo actual; cuyo resultado es satisfacción o insatisfacción, y la rotación. Las personas evalúan su trabajo actual a través de cualquier número de modelos como la teoría de la equidad, lo que posiblemente resulte en insatisfacción laboral (Hom *et al.*, 2020).

La insatisfacción laboral estimula la idea de renunciar, lo que provoca evaluaciones de la utilidad de buscar otro empleo; por ejemplo, las posibilidades de encontrar un trabajo comparable y los costos de rotación, entre ellos, la pérdida de los beneficios de pensión no adquiridos. Si la salida no va a ser costosa, la expectativa de que sería beneficioso buscar otro trabajo inducirá intenciones de realizar una búsqueda y, a partir de ahí, buscar. Después de encontrar alternativas, los empleados insatisfechos las evaluarán y las compararán con el trabajo actual. Cuando se encuentra que las alternativas son más atractivas, la disparidad motiva al empleado a renunciar (Hom *et al.*, 2020).

En cuanto a las teorías de la variable productividad laboral están: la administración científica de Frederick Taylor en 1911, quien, en sus contribuciones primordiales sobre la productividad, consideró su incremento a través de la eficiencia, eficacia y mejora en la producción, se orientaba en crear un ambiente de armonía y cooperativo de equipo, se enfocaba en sueldos equitativos y el crecimiento del personal. Esta escuela clásica estudió buscó dar solución a los inconvenientes de productividad y eficiencia de las organizaciones, por medio de la formalización de estas (Ramírez *et al.*, 2022; Ramírez, 2020).

Para Taylor, la dirección científica tiene fundamento mismo y convincente que tanto empleados como empleadores comparten iguales intereses; es decir, la prosperidad del patrono va de la mano con la del trabajador, e igual al contrario. El empleado anhela buen pago y el patrón desea personal de bajo costo para sus manufacturas (Ajunwa, 2023; García-Martínez, 2022). Además, Taylor consideraba que la eficiencia es un valor administrativopreciado (Sulíeman, 2019; Carhuaricra-Amaro, 2023).

Respecto a la temática sobre modelos teóricos de la productividad, está la Gestión de personal, Robert Owen fue considerado como el creador y fundador de la introducción de reformas para los trabajadores en sus propias fábricas de algodón de Lanark. En 1810, creó un principio de ocho horas diarias de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de sueño. Owen identificó la importancia de mejores condiciones de trabajo en el lugar de trabajo así como su efecto en la producción y eficiencia de los trabajadores. Owen, después de implementar mejores condiciones de trabajo en el lugar de trabajo, observó un cambio en la productividad de sus trabajadores a medida que aumentaba su eficiencia. Él en aquellos viejos tiempos implementó muchas prácticas sociales y de bienestar para sus trabajadores y vio que sus trabajadores estaban felices, motivados y trabajaban mejor. Por lo tanto, fue referido como el padre de la gestión de personal (Lone & Jaan, 2021).

Otra de las teorías, corresponde a la escuela humanística de Elton Mayo, fundamentada en la investigación realizada entre 1927 y 1932 en una compañía eléctrica. Allí estableció elementos sociales como las relaciones interpersonales amenas entre los grupos de trabajo, la moral, el sentido de pertenencia y una gestión eficaz, lograba mejorar la productividad. Además, tomó en cuenta que la conducta humana, especialmente en los equipos de trabajo, se debe mantener mediante la motivación, comunicación, dirección y asesorías. Orientó a enmarcarse en los valores humanos, los cuales consolidan las funciones elementales de la empresa, social y económica (Ramírez *et al.*, 2022).

Asimismo, se presenta la visión estructuralista cuyos máximos representantes fueron Etzioni Amitai, Peter Blau y Richard Scout, quienes tuvieron como meta conjugar a las empresas con el ambiente, mediante la integración de las organizaciones formales e informales, así como las escuelas clásicas, de

relaciones humanas y de la conducta; esta noción consiste en que las empresas son sistemas abiertos que se comunican con su entorno continuamente, generando un impacto de las sanciones físicas y sociales, la actuación de las personas y de las recompensas (Ramírez *et al.*, 2022).

Finalmente, la teoría de la equidad expuesta por Adams entre 1963 y 1965 está fundamentada en diversos enfoques como la reciprocidad, el desacuerdo y la igualdad social para predecir la forma como las personas se relacionan con otros. En el 2004, Shore probó lo afirmado por Huseman *et al.* en 1987, en un entorno de laboratorio y confirmaron que, como se predijo, los individuos benévolos reportaron la satisfacción salarial más alta, la equidad salarial percibida y las intenciones de rotación más bajas. Aprendieron que los tres grupos sensibles a la equidad preferían ser recompensados en exceso a ser recompensados equitativamente, y estaban relativamente angustiados cuando no eran recompensados. Tres suposiciones capturan la esencia de la teoría en la mayoría de las situaciones en las que los empleados perciben la inequidad y buscan reducirla (Malik & Singh, 2022).

Suposición uno: La norma de equidad es una suposición social de que un empleado esperará un retorno justo por la contribución al trabajo que realiza. Suposición dos: La comparación social es la determinación que harán los empleados sobre si su resultado es o no equitativo en comparación con los aportes y resultados de otros. La recompensa insuficiente conduce a la mayor angustia cuando los empleados sienten que la equidad de los demás es mayor que la suya (Malik & Singh, 2022).

Suposición tres: Cuando los empleados sienten que su equidad es menor que la equidad de otros, buscarán reducir la inequidad de tres maneras: 1) entradas y resultados cognitivamente distorsionados conocidos como distorsión cognitiva, lo que significa que pueden hacer un ajuste psicológico que justifique el desequilibrio o los comportamientos. toman para reducir el desequilibrio; 2) en realidad pueden alterar sus insumos, lo que significa que restringirán los insumos de trabajo hasta que alcancen un nivel que perciban que está a la par con los resultados que están recibiendo; y/o 3) pueden abandonar la organización (Malik & Singh, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Este estudio es de tipo básico se usa para comprender y ampliar ciertos fenómenos o campos. También se llama investigación pura o investigación básica (Hadi *et al.*, 2023).

3.1.2. Diseño de investigación

- El diseño en esta exploración es no experimental, porque no se extraen inferencias determinantes e información mediante actividades y respuestas reiteradas bajo un entorno inspeccionado con el fin de producir conclusiones que se puedan interpretar.
- Es correlacional porque el objetivo es utilizar pruebas estadísticas para vincular las variables del estudio que son rotación de personal y productividad laboral (Guevara *et al.*, 2020).
- La investigación es descriptiva porque es la mejor manera de recopilar datos que muestran relaciones y describen el mundo tal como es. Este tipo de investigación a menudo se realiza antes de realizar el examen para determinar exactamente qué preguntas cubrir e incluir en el examen.
- De corte transversal porque este tipo de estudio analiza un conjunto de individuos y compila datos durante un período fijo o breve (Hadi *et al.*, 2023).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: rotación de personal

- *Definición conceptual*, es un fenómeno común en todas las organizaciones. Consiste en la cantidad de trabajadores que sale de una empresa y es reemplazado por personal nuevo (Hong *et al.*, 2019).
- *Definición operacional*, el instrumento contiene tres dimensiones: satisfacción laboral, necesidades individuales, calidad del ambiente del trabajo (Hong *et al.*, 2019). Las dimensiones poseen indicadores y fueron

medidos con escala de Likert. El instrumento cuenta con 20 ítems.

- *Los indicadores son:* reconocimiento de esfuerzo, escucha de opiniones, preocupaciones, realiza encuestas, falta de oportunidades, obstáculos, profesión, seguridad, logro, cooperación, creatividad, pertenencia, clima negativo, baja productividad, falta de motivación, ambiente de trabajo, cultura organizacional, compensación y recompensas, instalaciones, autonomía del trabajo.
- *La escala de medición es* Bajo [48 – 59], Medio [60 – 69], Alto [70 – 80]

Variable 2: Productividad laboral

- *Definición conceptual,* es considerado como guía relevante que está muy vinculado con el desarrollo, la capacidad y el grado de duración económico ya sea de una nación, actividad económica o de una organización donde influyen factores humanos, materiales, financieros, entre otros (Flores *et al.*, 2020).
- *Definición operacional,* el instrumento contiene tres dimensiones: productividad del factor total; producción parcial de recurso; productividad total (Flores *et al.*, 2020). Las dimensiones y sus indicadores fueron evaluados por la encuesta de tipo Likert. Asimismo, cuenta con 20 ítems.
- *Los indicadores son* productividad neta, crecimiento económico, horas de trabajo, producción neta, insumo, horas extras, salida total, cantidad de colaboradores, crecimiento,
- *La escala de medición es:* productividad laboral: deficiente [45 – 52], regular [53 – 60], eficiente [61 – 67]. Productividad del factor total: deficiente [16 – 21], regular [22 – 27], eficiente [28 – 32]. Productividad parcial de recurso: deficiente [10 – 14], regular [15 – 18], eficiente [19 – 22]. Productividad total: deficiente [10 – 13], regular [14 – 16], eficiente [17 – 19].

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población es un grupo limitado e ilimitado de elementos con propiedades comunes y al cual se extienden las conclusiones del estudio (Guevara *et*

al., 2020). La población estuvo conformada por 103 colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial.

- **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que firmen el consentimiento informado, se encuentre en la compañía, no esté enfermo, máximo 6 años en la empresa, que no tengan sanción administrativa, ambos sexos, utilicen la tecnología.

- **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que no firmen el consentimiento informado, no se encuentre en la compañía, esté enfermo, tenga una antigüedad superior a 6 años en la empresa, que tengan sanción administrativa, no use la tecnología.

3.3.2. Muestra:

La muestra forma parte del conjunto que representa y define al grupo objetivo (Guevara *et al.*, 2020). La muestra fue tipo censal, por tanto, estuvo conformada por 103 colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es no probabilístico censal conllevando a que se estudiara toda la población.

3.3.4 Unidad de análisis: un colaborador de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada es la encuesta, considerada como el procedimiento de investigación que permite profundizar en los estudios para recopilar

información que sustente las hipótesis planteadas en el estudio (Guevara *et al.*, 2020). Este recurso es adecuado para recabar datos utilizados en las mediciones (Flores *et al.*, 2020). El instrumento para recolectar la opinión del personal de una organización comercializadora de artículos de ferretería e industrial es el cuestionario, este tuvo como objetivo conocer, verificar y recopilar información a través de la consulta directa o indirecta que condujo a los puntos considerados en la investigación.

Luego, se determinó la eficacia del instrumento mediante la validación de los especialistas en el tema, siendo el Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel, Dr. Darién B. Rodríguez Galán, MBA José Luis Rivera Altamirano con DNI 06269132, 20044257 y 42233558 respectivamente, quienes dieron la conformidad de las preguntas establecidas por la investigadora indicando que el mismo era aplicable (Anexo 6).

Seguidamente, se determinó la fiabilidad y se aplicó el instrumento a la población piloto (15 colaboradores), el cual tuvo características similares a la de la investigación. Estos datos se procesaron a fin de conocer el Alfa de Cronbach mediante el SPSS. Resultando para la rotación de personal 0.925, y productividad laboral 0,919, indicando una confiabilidad buena (Anexo 7).

3.5. Procedimientos

Al iniciar la investigación la autora realizó una búsqueda documental a fin de determinar las teorías sustantivas de la investigación, luego procedió a realizar la encuesta y la misma fue validada mediante el juicio de tres expertos en la materia, luego calculo la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach, seguidamente aplicó el instrumento a la muestra en estudio mediante un formulario en Google el cual se envió a la muestra en estudio. Seguidamente, se extrajo la información mediante el Excel y se calcularon los datos mediante el SPSS los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El medio de examinación usado por la investigadora fue el SPSS versión 26, se ingresaron los datos extraídos en el Excel y allí se determinó la continuidad de las respuestas emitidas por los encuestados para graficarlos y analizarlos. Luego, se procedió a realizar la comprobación de hipótesis mediante la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se entregó a los entrevistados el consentimiento informado para contar con su aprobación en la participación de la investigación; se le informó que la participación es voluntaria, sin fines de lucro, se respetó el anonimato de los encuestados, y la utilización de la normativa APA en toda la redacción y estructura del trabajo. Se cumplió con los lineamientos éticos de investigación de la Universidad César Vallejo aplicando el reglamento establecido.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Se estudia las variables rotación de personal y productividad laboral arrojando los resultados descriptivos que se exponen a continuación.

Tabla 1

Resultados descriptivos de la rotación de personal y la productividad laboral

		Productividad Laboral				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Rotación de personal	Bajo	n	6	9	21	36
		%	5,8%	8,7%	20,4%	35,0%
	Medio	n	9	10	6	25
		%	8,7%	9,7%	5,8%	24,3%
	Alto	n	35	7	0	42
		%	34,0%	6,8%	0,0%	40,8%
Total	n	50	26	27	103	
	%	48,5%	25,2%	26,2%	100,0%	

En la Tabla 1, se puede constatar que el 35 % de los colaboradores encuestados indicaron que hay un nivel bajo de rotación de personal, así mismo un 24,3% expresan que se presenta un nivel medio y por último un 40,8% de los participantes manifestaron un nivel alto. Por otra parte, se denota que un 48,5% de colaboradores presentan un nivel deficiente de productividad laboral, de igual modo 25,2% de los participantes observan un nivel regular y finalmente, se observa un 26,2% situados en un nivel eficiente. Seguidamente en la descripción de los datos obtenidos del cruce de las variables en la diagonal secundaria, el 34% de los colaboradores tuvieron un nivel alto de rotación de personal por tanto la productividad laboral presenta un nivel deficiente en esa misma cantidad; además se encuentra un 9,7% de rotación de personal, lo que influye en un nivel regular en la productividad laboral. Y por último un 20,4% de los participantes tuvieron un nivel bajo de rotación de personal y en esa misma proporción presentan un nivel eficiente de la productividad laboral.

Tabla 2

Resultados descriptivos de la rotación de personal y la productividad del factor total

		Productividad del factor total				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Rotación de personal	Bajo	n	2	16	18	36
		%	1,9%	15,5%	17,5%	35,0%
	Medio	n	2	18	5	25
		%	1,9%	17,5%	4,9%	24,3%
	Alto	n	23	18	1	42
		%	22,3%	17,5%	1,0%	40,8%
Total		n	27	52	24	103
		%	26,2%	50,5%	23,3%	100,0%

Se evidencia en la Tabla 2, que el 26,2% de los colaboradores señalaron un nivel deficiente de la productividad del factor total; de igual modo, un 50,5% indicaron un nivel regular y el 23,3% reflejaron un nivel eficiente. Así mismo en el análisis de la diagonal secundaria, se destaca que un 22,3% de los colaboradores presentan un nivel alto de rotación de personal y en esa proporción tienen un nivel deficiente la productividad del factor total. Posteriormente, se denota un 17,5% en nivel medio de rotación de personal ocasionando que la productividad del factor total sea de nivel regular. Finalmente existe un 17,5% de los colaboradores que tienen un nivel bajo de rotación de personal lo que implica que presenten un nivel eficiente de productividad del factor total.

Tabla 3

Resultados descriptivos de rotación de personal y productividad parcial de recurso

		Productividad parcial de recurso				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Rotación de personal	Bajo	n	3	20	13	36
		%	2,9%	19,4%	12,6%	35,0%
	Medio	n	9	11	5	25
		%	8,7%	10,7%	4,9%	24,3%
	Alto	n	17	24	1	42
		%	16,5%	23,3%	1,0%	40,8%
Total	n	29	55	19	103	
	%	28,2%	53,4%	18,4%	100,0%	

Se observa en la Tabla 3, que el 28,2% de los colaboradores reflejaron un nivel deficiente de productividad parcial de recurso; de igual manera, un 53,4% manifestaron un nivel regular y el 18,4% señalaron un nivel eficiente. En el análisis de los resultados de la diagonal secundaria, se precisa que un 16,5% de los colaboradores presentan un nivel alto de rotación de personal y esto hace que su productividad parcial de recurso tenga un nivel deficiente en esta cantidad. Por otro lado, se tiene un 10,7% en nivel medio de rotación de personal derivándose que la productividad parcial de recurso sea de nivel regular. Por último, existe un 12,6% de los colaboradores que tienen un nivel bajo de rotación de personal lo que se traduce en un nivel eficiente de productividad parcial de recurso.

Tabla 4*Resultados descriptivos de rotación de personal y productividad total*

		Productividad total				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Rotación de personal	Bajo	n	6	17	13	36
		%	5,8%	16,5%	12,6%	35,0%
	Medio	n	9	10	6	25
		%	8,7%	9,7%	5,8%	24,3%
	Alto	n	24	17	1	42
		%	23,3%	16,5%	1,0%	40,8%
Total		n	39	44	20	103
		%	37,9%	42,7%	19,4%	100,0%

Se denota la Tabla 4, que el 37,9% de los participantes encuestados se ubican en un nivel deficiente de productividad total, igualmente, un 42,7% y 19,4% de estos presentaron niveles de regular y eficiente respectivamente. En la evaluación de los resultados de la diagonal secundaria, se demuestra que un 23,3% de colaboradores presentan un nivel alto de rotación de personal y en esta proporción su productividad total es deficiente. Por otra parte, se tiene un 9,7% en nivel medio de rotación de personal lo que impacta en un nivel regular de la productividad total. Finalmente, hay un 12,6% de los colaboradores tienen un nivel bajo de rotación de personal y en esa misma cantidad la productividad total es eficiente.

Prueba de normalidad

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H_a: Los datos no siguen una distribución normal

Reglas de decisión

Sig. < 0.05, acepta la H_a, los datos no poseen distribución normal, aplica correlación de Spearman.

Sig. > 0.05, acepta la H₀, los datos poseen distribución normal, aplica correlación de Pearson.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,166	103	,000	,943	103	,000
Productividad Laboral	,200	103	,000	,901	103	,000
Productividad del factor total	,119	103	,001	,967	103	,011
Productividad parcial de recurso	,133	103	,000	,966	103	,009
Productividad total	,102	103	,010	,966	103	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aprecia en la tabla 5, el test de normalidad, la misma expone una muestra de 103, por ser mayor a 50, se evalúa con el estadístico Kolmogorov-Smirnov. De igual modo, la significancia arroja valores donde todos son menores a 0,05; lo que indica que los datos procesados no reflejan una distribución normal y por este motivo, se sugiere la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Una vez analizados los datos de las variables en estudio y determinado que estos no tienen distribución normal, se recomienda la aplicación de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis, estas se exponen en seguida.

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : La rotación de personal no tiene relación significativa con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a : La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Reglas de aprobación

Si la sig. < 0.05, se aprueba la H_a .

Si la sig. > 0.05, se aprueba la H_0 ,

Tabla 6

Contrastación de la hipótesis general

			Rotación de personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	-,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

En referencia al estudio de la tabla 6, se detalla la comprobación de la hipótesis general, en la que se indica que existe una correlación negativa moderada (sig.= 0,000; $r = -0,648$), (Anexo 8). Lo que demuestra, que se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H_0)

H₀: La rotación de personal no tiene relación significativa con la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 7

Contrastación de la hipótesis específica 1

			Rotación de personal	Productividad del factor total
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
Productividad del factor total	Productividad del factor total	Coefficiente de correlación	-,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Se analiza en la tabla 7, los resultados de la comparación de la hipótesis específica 1, la cual evidencia que existe una relación negativa moderada (sig.=0,000; $r = -0,622$), (Anexo 8). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_a , y se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : La rotación de personal no tiene relación significativa con la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a : La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 8

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Rotación de personal	Productividad parcial de recurso	
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Productividad parcial de recurso	Coeficiente de correlación	-,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Se visualiza en la tabla 8, el estudio de la comprobación de la hipótesis específicas 2, en la que se argumenta que existe una relación negativa moderada (sig.=0,000; $r = -0,486$), (Anexo 8). Finalmente, se acepta la hipótesis H_a , y rechazamos la hipótesis nula H_0 .

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : La rotación de personal no tiene relación significativa con la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a : La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Rotación de personal	Productividad total
Rho de Spearman	Rotación de personal	1,000	-,409**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	103	103
	Productividad total	-,409**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	103	103

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

En la tabla 9, se da a conocer el contraste de las hipótesis específicas 3, la Sig. determinada es de 0,000 ésta es < 0.05 , por esta razón, se acepta la H_a . De igual forma, el coeficiente obtenido es -0,409 y la magnitud en razón al anexo 8 es una relación negativa moderada.

V. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo de la investigación se encontraron siguientes limitaciones fue la autorización de la empresa con la finalidad de aplicar el cuestionario a los empleados ya que la misma autorizó horarios limitados para la recolección de la información. Asimismo, contar con la logística (impresiones o dispositivo electrónico para que los colaboradores respondieran en le tiempo estimado todas las preguntas. Finalmente, el procesamiento de datos en el SPSS debido a la poca práctica en cuanto al manejo del paquete estadístico.

En base a los resultados descriptivos del objetivo general determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023; se puede verificar que el 35% del personal respondieron la encuesta indicaron que tienen baja personal, y el 24,3% indicando que la rotación es media y finalmente el 40,8% de los participantes manifestó que la rotación tiene un nivel alto. En tanto a los cálculos inferenciales, concluyen que la rotación de personal tiene una relación significativa con la productividad laboral de la empresa en San Juan de Lurigancho, 2023; la significancia resultó en 0,000 y $r = -0,648$, indicando una correlación negativa moderada.

Estos resultados son similares al estudio de Hernández y Durán (2022), quienes hallaron, el 52% de los empleados se retiraron por problemas salariales, el 43,5% jornada laboral, el 53,5% carga laboral y el 72% oportunidades laborales. Encontraron que existe insatisfacción y falta de motivación entre los trabajadores por la falta de oportunidades tanto en el lugar de trabajo como en cuanto a los pagos y beneficios de la empresa debido al salario, puesto y tipo de trabajo, carga de trabajo y promoción. Así como Bravo et al. (2022) mostraron una tasa de rotación del 21,19%, además, el 76% manifestó que el motivo fue una mejor oferta de trabajo, el 68% manifestó que no se reconocen los logros, el 12% manifestó que no hay buenas relaciones entre los empleados y que el salario no está relacionado con el trabajo. También el 60% no está satisfecho con los horarios y el 32% con la jornada laboral. Concluyeron que la rotación del personal es alta y la razón principal

es la rotación de horas y las horas extras, lo que genera altos costos y baja productividad.

Estos resultados se basaron en la teoría presentada por Hong et. al., (2019) de que la rotación de personal es un fenómeno común en todas las organizaciones. Esto significa el número de personas que abandonan la organización y el número de personas reemplazadas por personas nuevas. Hay dos tipos de rotaciones: voluntarias e involuntarias. En ese mismo sentido, Gupta et al., (2022) argumentan que la rotación involuntaria se determina independientemente de la intención del empleado, incluyendo casos como la quiebra de la empresa, despidos, renuncias, jubilación, mientras que la rotación voluntaria es baja remuneración, malas condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.

La productividad laboral es uno de los factores clave para el éxito de las organizaciones, cualquier empresa sin importar su tamaño tiene como objetivo producir lo máximo posible. El objetivo de la productividad es crear la sostenibilidad y resaltar ante la competencia garantizando la viabilidad en la empresa. La productividad laboral es una medida de desempeño tanto del personal como de la misma entidad, donde se consideran aspectos como la productividad del factor total, producción parcial del recurso y la productividad total (Ma et al., 2020)

De acuerdo con los resultados descriptivos de correspondiente al objetivo específico 2 el cual dice determinar la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023; el 26.2% colaboradores tuvieron un nivel deficiente de productividad del factor total; Por lo tanto, el 50,5% mostró niveles normales y el 23,3% mostró niveles efectivos. De esta manera, los cálculos inferenciales concluyen que la rotación de empleados tiene una relación significativa con la productividad del factor total de la empresa en San Juan de Lurigancho, 2023; el resultado de la significancia fue 0,000 y $r = -0,622$ indicando una correlación negativa moderada.

Estos resultados difieren a los de Quijia et al. (2021) en el cual concluyeron que el efecto del capital humano educado en la productividad laboral es positivo y significativo. Del mismo modo, el estado de varias instituciones y las inversiones de capital fijo son variables. Si las empresas exportan o se unen a un grupo comercial,

pueden aumentar la productividad laboral en un 41% y un 27,7% respectivamente. Los resultados de Salazar (2019) fueron que tanto la rotación como la productividad del personal son en promedio 61.96% y 60.87%. Por tanto, coeficiente r de Spearman = 0,691 y $p = 0,001$; se puede concluir que existe una relación significativa entre la rotación de empleados y la productividad de los empleados en esta oficina.

De igual forma, estos resultados se basaron en la teoría de la productividad total de Flores et al. (2020), que consiste en el valor agregado de la producción de insumos, donde los costos de algunos recursos se excluyen de la fracción enumerada, por lo que la división de la producción neta es sumando mano de obra, capital y materiales. De igual forma, Ren et al (2022) afirman que la productividad total es el principal motor del crecimiento económico, representa la combinación de la productividad del trabajo y la productividad del capital. Explica el crecimiento de la producción total y es una medida importante para medir el crecimiento basado en el progreso tecnológico.

La investigación se fundamenta en la escuela humanística de Elton Mayo, fundamentada en la investigación realizada entre 1927 y 1932 en una compañía eléctrica. Allí estableció elementos sociales como las relaciones interpersonales amenas entre los grupos de trabajo, la moral, el sentido de pertenencia y una gestión eficaz, lograba mejorar la productividad.

Según los resultados descriptivos de acuerdo con el objetivo específico 2 el cual dice determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023; el 28.2% empleados reflejaron el nivel de productividad parcial de los recursos presenta un nivel normal fue indicado por 53,4% y un nivel eficiente por 18,4%, respectivamente. Por tanto, los cálculos inferenciales concluyen que la rotación de personal tiene una relación significativa con la productividad parcial de los recursos de la empresa San Juan de Lurigancho, 2023; la significancia resultó en 0,000 y $r = -0,486$, lo que indica una correlación negativa moderada.

Estos resultados son divergentes al estudio de Jesús (2021), como resultados y conclusiones se reveló que el efecto de la alta dotación de personal

sobre la productividad es Rho de Pearson negativo = 0.0010. Rho de Pearson = 0,0009; las causas de la alta dotación de personal son las responsables de la falta de productividad en la empresa. Finalmente, Rho de Pearson = 0.0009; demostrando que las variables organizacionales relacionadas con la alta rotación del personal son en su mayoría negativas en la productividad de la empresa.

Mientras que guardan similitud con el trabajo realizado por Chavez (2019) dio como resultado coeficiente P. valor= 0.000 y $r = -0.759$; lo que le permitió concluir con el primer coeficiente que existe una relación importante entre la rotación de personal y la productividad en esta administración; mientras que, en el otro, determinó un nivel moderado de correlación inversa entre estas variables, indicando que cuando aumenta la rotación de empleados, disminuye la productividad o viceversa.

Asimismo, se fundamenta la teoría de la equidad expuesta por Adams entre 1963 y 1965 está fundamentada en diversos enfoques como la reciprocidad, el desacuerdo y la igualdad social para predecir la forma como las personas se relacionan con otros. En el 2004, Shore probó lo afirmado por Huseman *et al.* en 1987, en un entorno de laboratorio y confirmaron que, como se predijo, los individuos benévolos reportaron la satisfacción salarial más alta, la equidad salarial percibida y las intenciones de rotación más bajas.

De igual forma, estos resultados se basaron en la teoría publicada por Flores *et al.* (2020), según el cual la productividad parcial de un recurso combina la producción total de una empresa con un material utilizado, es decir, es la distribución de la cantidad. producido y el tipo de recurso; Ya sea mano de obra, capital, materias primas, energía, etc. Además, Rodríguez (2022) argumentó que la productividad parcial de los recursos son medidas de productividad que utilizan una clase de insumos o factores, pero no varios, como horas de trabajo, materiales o energía por unidad de producción.

De acuerdo con los resultados descriptivos correspondiente al objetivo específico 3 el cual dice determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023, el 37,9% de los que participaron en la encuesta se calificaron como deficiente de productividad

total, mientras que el 42,7% y el 19,4% se calificaron como regulares y eficientes. Por lo tanto, los cálculos inferenciales concluyen que la rotación de empleados tiene una relación significativa con la productividad total de la empresa en San Juan de Lurigancho, 2023; la significancia resultó en 0.000 y $r = -0.409$, indicando una correlación negativa moderada.

Estos resultados difieren al estudio realizado por Zanelli (2021), el resultado fue una velocidad de cuadro promedio de 52,1% y la más alta de 47,9%; La productividad fue media, 62,5% y alta 37,5%. De igual forma, la correlación entre estas dos variables fue de $r = 0.619$ por Pearson y $\text{Sig.} = 0.000$. Por lo tanto, concluyó que existe una relación grande y positiva entre la rotación de empleados y la productividad. Los resultados obtenidos por Becerra (2019) tuvieron una correlación de $r = 0.590$; seguir y significancia 0,001; se concluyó que existe una relación significativa entre la rotación de empleados y la productividad de la empresa Torti Pieros.

De igual forma, estos resultados se basaron en la teoría de Flores et al. (2020) que los recursos totales, llamados insumos, que necesita el sistema productivo, es decir, compartir y aumentar la producción total, ejercen influencia sobre la productividad total. todos los elementos de recursos. En este sentido, Delvika y Silvina (2021) sugirieron que la productividad total puede describirse como el nivel de eficiencia y crecimiento de la empresa en su conjunto, asumiendo que las metas de la empresa están orientadas hacia la máxima ganancia.

Mediante un diseño de correlación descriptivo no experimental, este estudio logró identificar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, y estos resultados podrían ser utilizados en el futuro utilizando las mismas variables.

En cuanto a las fortalezas encontradas en la metodología se puede mencionar facilidad en la búsqueda de información correspondiente a las variables de estudios tanto en las revistas indexadas, libros, tesis que fueron sustento teórico para la investigación. La participación de los colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería para responder amablemente el instrumento.

Las debilidades encontradas en la metodología se pueden mencionar la dificultad para la validación de los instrumentos (encuesta), limitaciones físicas o de tiempo de los colaboradores para la aplicación del instrumento, el evidente nervio de los colaboradores a los resultados expuestos de la presente investigación.

En cuanto a la relevancia de la investigación se puede mencionar que es importante la satisfacción laboral, reconociendo el esfuerzo de los colaboradores, escuchar las opiniones, realizar encuesta periódicamente a fin de verificar el nivel de satisfacción laboral y así prevenir la rotación debido a que el personal siente que no tiene oportunidades de crecimiento dentro de la organización, superando los obstáculos, aprovechando la creatividad de los colaboradores para la resolución de conflictos o problemas en la organización; evitando clima laboral negativo y en consecuencia una baja productividad, baja motivación, entre otros.

Al disminuir la rotación del personal la empresa aumentará la rentabilidad de la organización, lo que implica reducir costos de capacitación del personal aumentando la eficiencia en la realización de las actividades. Disminuirá el costo de las operaciones, pues la empresa contará con personal calificado y experiencia para la realización de todas las actividades. Mejora la satisfacción al cliente, pues se le brindará una mejor asesoría al cliente considerando las necesidades del mismo y ofertando los productos que requiera a fin de lograr la fidelización; lo que repercutirá en el crecimiento de la organización mejorando la competitividad ante los competidores.

VI. CONCLUSIONES

Al final de la investigación y en base a la información recabada, se tomará una decisión:

Primero:

En cuanto al propósito general, debido a que el Rho de Spearman tiene como resultado 0.000, se concluye por cálculos inferenciales que la rotación de personal tiene relación significativa con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho.

Segundo

En cuanto al propósito específico uno, debido a que el Rho de Spearman tiene como resultado 0.000, se concluye por cálculos inferenciales que la rotación de personal tiene relación significativa con la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho.

Tercero

En cuanto al propósito específico dos, debido a que el Rho de Spearman tiene como resultado 0.000, se concluye por cálculos inferenciales que la rotación de personal tiene relación significativa con la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho.

Cuarto

En cuanto al propósito específico tres, debido a que el Rho de Spearman tiene como resultado 0.000, se concluye por cálculos inferenciales que la rotación de personal tiene relación significativa con la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a la empresa emplear estrategias que permitan disminuir la rotación del personal empleando reconocimiento a los colaboradores por la productividad alcanzada, programas de escucha activa donde el colaborador podrá emitir sus opiniones en beneficio a las necesidades personales y organizacionales. Realización de encuestas de satisfacción de forma periódica a fin de evaluar las debilidades organizacionales con la finalidad de realizar mejoras constantes.

Segundo

Se recomienda al supervisor emplear estrategias que permitan mejorar el clima organizacional y a su vez mejorar la productividad de los colaboradores empleando la motivación personal, beneficios no remunerados y ser vigilante en los beneficios remunerados a fin de que los colaboradores cuenten con las compensaciones correspondiente a lo acordado con la empresa.

Tercero

Se recomienda a los colaboradores cumplir con las metas propuestas por el supervisor a fin de mejorar la productividad en aras del crecimiento económico organizacional, cumplir con la cantidad de horas contratadas por la empresa, cuidar los espacios físicos, así como sugerir al supervisor ideas innovadoras en beneficio a la productividad laboral.

Cuarto

Se recomienda crear plan de autonomía en los colaboradores de acuerdo al cargo, es decir, que los colaboradores puedan tomar decisiones en función a las situaciones o eventualidad presentadas dentro de la jornada laboral.

REFERENCIAS

- Ajunwa, I. (2023). *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. Cambridge University Press. <https://n9.cl/ycasf>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. A., Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Bakas, D., Kostis, P., & Petrakis, P. (2020). Culture and labour productivity: An empirical investigation. *Economic Modelling*, 85, 233-243. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.05.020>
- Becaria, L., Maurizio, R. y International Labour Office. (2020). Rotación laboral en América Latina: intensidad y diferencias entre países. *Revista internacional del trabajo*, 139(2), 171-204. <https://doi.org/10.1111/ILRS.12160>
- Becerra Andrade, L. Á. (2019). *Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36758>
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 555-576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Bravo Macas, S. J., Orellana Fernández, M. J., y Tapia-Espinoza, N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866
- Caisa Yucailla, E. D., Ortega Naranjo, W. F., & Arcos Andrade, A. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso “EMPROVIT. Espí-ritu Emprendedor TES, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Carhuaricra-Amaro F. J. (2023). Experiencia del empleado y productividad laboral en establecimientos del sector restaurantes en contexto de Covid-19. *Revista Científica Pakamuros*, 11(1), 131- 143. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v11i1.365>

- Chajduga, T., & Ingaldi, M. (2021). Hiring disable people to avoid staff turnover and enhance sustainability of production. *Sustainability*, 13(19), 10577. <https://doi.org/10.3390/su131910577>
- Chavez Fernandez, S. R. (2019). *Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38771>
- Chen, H., Guo, W., Feng, X., Wei, W., Liu, H., Feng, Y., & Gong, W. (2021). The impact of low-carbon city pilot policy on the total factor productivity of listed enterprises in China. *Resources, Conservation and Recycling*, 169, 105457. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2021.105457>
- Coxen, L., van der Vaart, L., Van den Broeck, & Rothmann, S. (2021). Basic Psychological Needs in the Work Context: A Systematic Literature Review of Diary Studies. *Frontiers in Psychology*, 12, 698526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698526>
- Delvika, Y., & Silvina, N. A. (2021). The Analysis of Company Productivity Measurement of ABD-Medan Inc. by Using Craig Harris Method. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(7), 190-194. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21JUL161.pdf>
- Diriwaechter, P., & Shvartsman, E. (2018). The anticipation and adaptation effects of intra-and interpersonal wage changes on job satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 146, 116-140. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2017.12.010>
- Espinoza, A., Rojas, E., Rojas, J., & Raymundo, C. (2019). Methodology for reducing staff turnover in service companies based on employer branding and talent management. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 140, 575–583. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16053-1_56
- Flores Serrano, M. del S., Fuentes Rosas, L., López Cabrera, A. G., Tobón Galicia, L. G., y Vázquez Tzitzihua, L. (2020). *Aplicación de técnicas para el incremento de la productividad y mejora continua en las organizaciones*. Red Iberoamericana de Academias de Investigación AC. <https://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2021/03/8617-82-1.pdf>

- García Echevarría, S. (2020). *Introducción a la economía de la empresa*. Ediciones Díaz de Santos. <https://n9.cl/qlip4>
- García-Martínez, E. J., García Álvarez, A. D., & Suárez Jiménez, R. D. C. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones E Investigación*, 16(2). <https://doi.org/10.22490/25394088.6213>
- Garza Leal, D. (2021). *Quédate Conmigo: Las 3 principales causas de la rotación de personal*. Editorial Amazon Digital Services LLC - KDP Print US. https://books.google.co.ve/books/about/Qu%C3%A9date_Conmigo.html?id=coe5zgEACAAJ&redir_esc=y
- Green, F. (2021). Decent Work and the Quality of Work and Employment. In: K. F. Zimmermann. (eds). *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (1-39). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_218-1
- Gupta, S. K., Bhatia, N., Bhagat, M. (2022). A Review of Employee Turnover Models and their Role in Evolution of Turnover Literature. *Indian Journal of Labour Economics*, 65(1), 185-214. <https://doi.org/10.1007/S41027-022-00366-W/METRICS>
- Hernández Hernández, R. Á., y Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave*. Routledge. <https://n9.cl/xnq18>
- Hong Ng, A. H., Wing Nan, W., Kim Yew, L., Chee Hoo, W. (2019). Factors affecting the Staff Turnover Intention: A Case study of a Malaysian Steel Manufacturing Company. *INTI Journal*, (42). <http://eprints.intimal.edu.my/id/eprint/1316>
- Jaimés, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D.. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Jesús Chipana, E. H. (2021). *"Influencia de la alta rotación de personal en la productividad de Minera Chalhuane S.A.C."* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8447>
- Khan, M., Mahmood, A., & Shoaib, M. (2022). Role of Ethical Leadership in Improving Employee Outcomes through the Work Environment, Work-Life Quality and ICT Skills: A Setting of China-Pakistan Economic Corridor. *Sustainability*, 14(17), 11055. <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Koszela, A. (2020). The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in IT sector – the results of empirical research. *Forum Scientiae Oeconomia*, 8(1), 29-48. https://doi.org/10.23762/FSO_VOL8_NO1_3
- Le, X., Zhonghua, W., Zhong, L., Yuxin, L., Juanjuan, W., Yang, W., & Jinhai, T. (2022). Mediation role of work motivation and job satisfaction between work-related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 12(10), e060599. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-060599>
- Leonardi Ribeiro, E., & Ventola Marra, A. (2021). Relations between senses of work and job satisfaction: Analysis of a public servants category. *Revista de Administração da UFSM*, 14(1), 119-137. <https://doi.org/10.5902/1983465934051>
- Lone, M. R., & Jaan, U. (2021). The basic concept of human resource management and Human Resource Information System (HRIS). In G. Ofluoglu (Ed.). *Current approaches in management and organization in the process of globalization* (183-195). Iksad Publishing House. <https://n9.cl/jw2mg>
- Ma, Y., Zhang, Q., & Yin, H. (2020). Environmental management and labor productivity: The moderating role of quality management. *Journal of Environmental Management*, 255, 109795. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.109795>
- Malik, A. R., & Singh, P. (2022). Outcomes of talent management: the role of perceived equity, *Employee Relations*, 44(2), 277-293. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0153>
- Morales-Rojas, G., Uchida-Ore, K., Sotelo, F., & Rojas, J. (2022). System of human management processes to improve the predictors of staff turnover in SMEs

- dedicated to the service sector. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 319, 1227–1234. https://doi.org/10.1007/978-3-030-85540-6_157
- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., y Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ramírez Hernández, Orlando, Patiño Ortiz, Julián, Patiño Ortiz, Miguel, & Cuéllar Orozco, Maricela (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305-1312. Epub 09 de junio de 2021. <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., y Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ren, X., Zhang, X., Cheng, Y., & Gozgor, G. (2022). Climate policy uncertainty and firm-level total factor productivity: Evidence from China. *Energy Economics*, 113, 106209. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2022.106209>
- Rizkya, I., Syahputri, K., Sari, R. M., Siegar, I., Erwin, Tarigan, U., & Siregar, K. (2018). Application of Productivity Index with Craig Harris Method on Tea Product. *IOP Conference Series. Materials Science and Engineering*, 434(1), 012244. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/434/1/012244>
- Rodríguez Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Editorial Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC. https://www.google.co.ve/books/edition/Impacto_de_las_pr%C3%A1cticas_de_gesti%C3%B3n_de/urB5EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Salazar Suarez, B. J. (2019). *Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28544>
- Simachev, Y. V., Kuzyk, M. G., Fedyunina, A. A., & Yurevich, M. A. (2020). Labor productivity in Russian companies: How to foster sustainable growth. *Zhurnal Novoi Ekonomicheskoi Associacii /Journal of the New Economic Association*, 48(4), 205–217. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2020-48-4-10>

- Sithole, D., & Pwaka, O. (2019). An investigation into the effectiveness of skills-retention strategies in curbing staff turnover: A case of a health care organisation in Zimbabwe. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2), 40-56. <https://www.proquest.com/docview/2282756542/735A9475CDD44ABFPQ/12>
- Sulieman, M. S. (2019). Roots of Organizational Knowledge in Classical Management Theories: A Literature Review. *International Journal of Business and Social Science*, 10(10), 8-14. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n10p2>
- Toranzo Cárdenas, Á. R. (2022). *Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99302>
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>
- Viera Caldas, C. N. (2021). *Rotación de personal y productividad en una empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73582>
- Vo, T. T. D., Velásquez Tuliao, K., & Chen, Ch-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- WardenCape, S., HanCape, X., & Nzawou, A. (2018). Causes and prevention of staff turnover within micro retail businesses in South Africa: Lessons for the Tourism industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7(2). <https://www.mendeley.com/catalogue/dc23cc5f-c9ed-316c-96fc-b6ae2b47b4c1/>
- Zanelli Zamora, R. M. (2021). *Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75897>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz De Operacionalización De La Variable Rotación De Personal

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
La rotación de personal es un indicador que debe ser estudiado con mucha atención en una empresa, ya que puede representar altos costos derivados de las salidas y la contratación de nuevos empleados, así como la probabilidad de un clima laboral desfavorable (Garza, 2021).	La variable rotación de personal se medirá con las dimensiones propuestas por Garza, (2021), la misma cuenta con las siguientes dimensiones Satisfacción laboral, necesidades individuales, calidad del ambiente del trabajo, el instrumento será elaborado por la investigadora.	Satisfacción laboral	Reconocimiento de esfuerzo Escucha de opiniones Preocupaciones Realiza encuestas	La empresa realiza reconocimiento por el esfuerzo laboral de forma mensual El supervisor escucha sus opiniones en beneficio a la gestión laboral Le resulta difícil adaptarse a las nuevas actividades La empresa realiza encuestas de forma periódicas en beneficio al clima organizacional	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Rotación de personal Bajo [48 – 59] Medio [60 – 69] Alto [70 – 80]
		Necesidades individuales	Falta de oportunidades Obstáculos Profesión Seguridad Logro Cooperación Creatividad Pertenencia Clima negativo Baja productividad Falta de motivación Ambiente de trabajo	La empresa le proporciona oportunidades acordes a sus expectativas y experiencia laboral Las dificultades laborales fueron fáciles de resolver La empresa ofrece línea de carrera dentro de sus beneficios laborales La empresa le proporciona estabilidad laboral Cumple con los todos objetivos diarios propuestos por la organización La empresa cuenta con personal que colabora la realización de todas las actividades propuestas Propones soluciones alternativas y eficaces en la realización de las actividades nuevas La empresa le proporciona contrato indefinido La empresa cuenta con un clima organizacional negativo El supervisor te sanciona por tener baja productividad La empresa te motiva a mejorar la productividad El ambiente de trabajo es poco amable		
		Calidad del ambiente del trabajo	Cultura organizacional Compensación y recompensas Instalaciones Autonomía del trabajo	La empresa realiza capacitaciones a fin de mejorar la cultura organizacional La empresa cuenta con buenos beneficios laborales tales como compensaciones y recompensas Las instalaciones son acordes a la actividad laboral Cuentas con autonomía para la realización de las actividades laborales		

Matriz De Operacionalización De La Variable Productividad Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
La productividad laboral es un importante indicador económico que está estrechamente relacionado con el crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de una economía.	La variable productividad se medirá con las dimensiones planteadas por Flores et al. (2020), esta cuenta con la dimensión Productividad del factor total Producción parcial de recurso Productividad total, el instrumento será elaborado por la investigadora.	Productividad del factor total	Productividad neta	La empresa le informa diariamente, cual es la meta para cumplir para la jornada laboral	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Productividad laboral Deficiente [45 – 52] Regular [53 – 60] Eficiente [61 – 67]
				Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de personal necesario para enviar los pedidos diarios		
				La empresa cuenta con los bienes (estructura física) a fin de mantener de forma en buen estado la mercadería		
			Crecimiento económico	Consideras que es importante cumplir con el objetivo de ventas a fin de mejorar el crecimiento económico de la empresa		
			Horas de trabajo	Crees que la empresa capta nuevos clientes todos los meses		
			Producción parcial de recurso	Con el pasar de los meses la empresa contrata nuevo personal a fin de satisfacer la demanda comercial		
		Productividad total	Producción neta	La empresa tiene la necesidad de ampliar la infraestructura a fin de ingresar mayor cantidad de mercadería	Productividad del factor total Deficiente [16 – 21] Regular [22 – 27] Eficiente [28 – 32]	
				Cuando laboras se respetan las 8 horas de labor para el cumplimiento de tus objetivos diarios		
				Vendes la cantidad de mercadería asignada por la empresa		
			Insumo	La empresa te proporciona la EPP de seguridad para lograr el objetivo de ventas diarias		
			Horas extras	La empresa cuenta con espacio físico acorde para realizar una buena gestión laboral		
			Horas extras	El supervisor te solicita realizar horas extras a fin de mejorar o mantener la productividad		
Productividad total	Salida total	La empresa te solicita horas extras a fin de cumplir con la entrega de un pedido debido a personal insuficiente	Productividad parcial de recurso Deficiente [10 – 14] Regular [15 – 18] Eficiente [19 – 22]			
		La empresa te realiza pagos por horas extra				
	Cantidad de colaboradores	La empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesaria la lograr el objetivo de venta diaria				
	Crecimiento	La empresa vende la totalidad de la mercadería en stock				
				Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios a fin de lograr los objetivos de ventas	Productividad Total Deficiente [10 – 13] Regular [14 – 16] Eficiente [17 – 19]	
			La empresa ofrece contratos con ingreso a planilla			
				Cuando logras o superas el objetivo de ventas, cuentas con incentivos económicos		
				Dentro de los beneficios laborales, la empresa ofrece línea de carrera		

Anexo 2 Matriz De Consistencia De La Investigación

TÍTULO: ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel o Rangos
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general.	Variable 1: Rotación de personal				
¿Cuál es la relación de la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	Satisfacción laboral	Reconocimiento de esfuerzo	1	Ordinal	Rotación de personal
				Escucha de opiniones	2		
¿Cuál es la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	Necesidades individuales	Preocupaciones	3	Ordinal	Rotación de personal
				Realiza encuestas	4		
				Falta de oportunidades	5		
				Obstáculos	6		
				Profesión	7		
				Seguridad	8		
				Logro	9		
				Cooperación	10		
				Creatividad	11		
				Pertenencia	12		
¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	Calidad del ambiente del trabajo	Clima negativo	13	Ordinal	Rotación de personal
				Baja productividad	14		
				Falta de motivación	15		
				Ambiente de trabajo	16		
				Cultura organizacional	17		
				Compensación y recompensas	18		
				Instalaciones	19		
				Autonomía del trabajo	20		
			Variable 2: Productividad laboral				
¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	Productividad del factor total	Producción neta	1, 2, 3	Ordinal	Productividad laboral
				Crecimiento económico	4,5,6,7		
¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	La rotación de personal tiene relación significativa con la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023	Productividad parcial de recurso	Horas de trabajo	8	Ordinal	Productividad del factor total
				Productividad total	9		
				Insumo	10, 11		
				Horas extras	12, 13, 14		
				Salida total	15, 16		
				Cantidad de colaboradores	17, 18		
				Productividad total	19, 20		
				Crecimiento	19, 20		
			Productividad Total Deficiente [10 – 13] Regular [14 – 16] Eficiente [17 – 19]				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica, ya que se caracteriza porque parte de un marco teórico; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico</p> <p>DISEÑO: La investigación será: Cuantitativa Descriptiva- Correlacional</p> <div data-bbox="253 683 728 901" style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Donde: M = muestra de estudio O1 = Observación V.1 O2 = Observación V2 r = Viene a ser la relación entre las variables</p> <p>No experimental Transversal</p> </div> </div> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: La población es de 103 colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: No probabilística, debido a que el autor puede encuestar a la totalidad del personal.</p> <p>TIPO DE MUESTREO No probabilístico de tipo censal. Es decir, se aplicará el instrumento a la totalidad de la población.</p>	<p>Variable 1: Rotación del personal Técnica: encuesta Instrumentos: Cuestionario evaluación de rotación de personal Autor: la investigadora Año: 2023 Ámbito de Aplicación: colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial</p> <p>Variable 2: Productividad Técnica: encuesta Instrumentos: Cuestionario evaluación de productividad laboral Autor: la investigadora Año: 2023 Ámbito de Aplicación: Colaboradores de una empresa comercializadora de artículos de ferretería e industrial</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para la realización de la investigación se utilizará la estadística descriptiva, debido a que la misma se utiliza para describir un conjunto de datos o muestra se comienza con un análisis individual de cada variable y posteriormente se estudian las relaciones entre variables medidas.</p> <p>INFERENCIAL: A fin de determinar la fiabilidad del instrumento se utilizará el Alfa de Cronbach utilizando la siguiente fórmula:</p> $\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$ <p>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: A fin de realizar el cálculo de la confiabilidad, se aplicará el instrumento a una población piloto, con características similares a la del estudio.</p>

Anexo 3 Instrumento De Recolección De Datos

Instrumento

Instrumento de evaluación de la variable Rotación de Personal

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la “Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se le presenta 20 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Escala:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Variable 1

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral						
1	La empresa realiza reconocimiento por el esfuerzo laboral de forma mensual.	1	2	3	4	5
2	El supervisor escucha sus opiniones en beneficio a la gestión laboral.	1	2	3	4	5
3	Le resulta difícil adaptarse a las nuevas actividades.	1	2	3	4	5
4	La empresa realiza encuestas de forma periódicas en beneficio al clima organizacional.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Necesidades individuales						
5	La empresa le proporciona oportunidades acordes a sus expectativas y experiencia laboral.	1	2	3	4	5
6	Las dificultades laborales fueron fáciles de resolver.	1	2	3	4	5

7	La empresa ofrece línea de carrera dentro de sus beneficios laborales.	1	2	3	4	5
8	La empresa le proporciona estabilidad laboral.	1	2	3	4	5
9	Cumple con los todos objetivos diarios propuestos por la organización.	1	2	3	4	5
10	La empresa cuenta con personal que colabora la realización de todas las actividades propuestas.	1	2	3	4	5
11	Propones soluciones alternativas y eficaces en la realización de las actividades nuevas.	1	2	3	4	5
12	La empresa le proporciona contrato indefinido.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Calidad del ambiente del trabajo						
13	La empresa cuenta con un clima organizacional negativo.	1	2	3	4	5
14	El supervisor te sanciona por tener baja productividad .	1	2	3	4	5
15	La empresa te motiva a mejorar la productividad.	1	2	3	4	5
16	El ambiente de trabajo es poco amable.	1	2	3	4	5
17	La empresa realiza capacitaciones a fin de mejorar la cultura organizacional.	1	2	3	4	5
18	La empresa cuenta con buenos beneficios laborales tales como compensaciones y recompensas.	1	2	3	4	5
19	Las instalaciones son acordes a la actividad laboral.	1	2	3	4	5
20	Cuentas con autonomía para la realización de las actividades laborales.	1	2	3	4	5

Instrumento de evaluación de la variable Productividad Laboral

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la “Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se le presenta 20 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Escala:

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.

Variable 2

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Productividad del factor total						
1	La empresa le informa diariamente cual es la meta para cumplir para la jornada laboral.	1	2	3	4	5
2	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de personal necesario para enviar los pedidos diarios.	1	2	3	4	5
3	La empresa cuenta con los bienes (estructura física) a fin de mantener de forma en buen estado la mercadería	1	2	3	4	5
4	Consideras que es importante cumplir con el objetivo de ventas a fin de mejorar el crecimiento económico de la empresa.	1	2	3	4	5
5	Crees que la empresa capta nuevos clientes todos los meses.	1	2	3	4	5
6	Con el pasar de los meses la empresa contrata nuevo personal a fin de satisfacer la demanda comercial.	1	2	3	4	5
7	La empresa tiene la necesidad de ampliar la infraestructura a fin de ingresar mayor cantidad de mercadería.	1	2	3	4	5
8	Cuando laboras se respetan las 8 horas de labor para el cumplimiento de tus objetivos diarios	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Producción parcial de recurso						

9	Vendes la cantidad de mercadería asignada por la empresa.	1	2	3	4	5
10	La empresa te proporciona la EPP de seguridad para lograr el objetivo de ventas diarias.	1	2	3	4	5
11	La empresa cuenta con espacio físico acorde para realizar una buena gestión laboral.	1	2	3	4	5
12	El supervisor te solicita realizar horas extras a fin de mejorar o mantener la productividad.	1	2	3	4	5
13	La empresa te solicita horas extras a fin de cumplir con la entrega de un pedido debido a personal insuficiente.	1	2	3	4	5
14	La empresa te realiza pagos por horas extra.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Productividad total						
15	La empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesaria para lograr el objetivo de venta diaria.	1	2	3	4	5
16	La empresa vende la totalidad de la mercadería en stock.	1	2	3	4	5
17	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios a fin de lograr los objetivos de ventas.	1	2	3	4	5
18	La empresa ofrece contratos con ingreso a planilla.	1	2	3	4	5
19	Cuando logras o superas el objetivo de ventas, cuentas con incentivos económicos.	1	2	3	4	5
20	Dentro de los beneficios laborales, la empresa ofrece línea de carrera.	1	2	3	4	5

Anexo 4

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023

Investigador (a) (es): Judith Fiorella Garcia Chinchay

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios-MBA de la Universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Ic Aries Servicios SAC.



Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación de la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?

Procedimiento

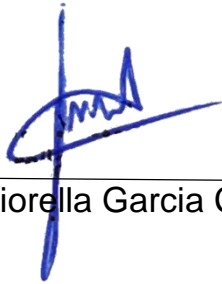
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”.

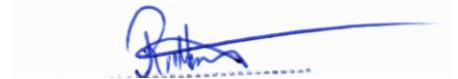
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de I caries Servicios S.A.C. de la empresa.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Nombre y Apellido: Rita Mariano Mariano
Fecha y hora: 05 junio a las 9:15 am.



Judith Fiorella Garcia Chinchay



Rita Mariano Mariano

.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En caso de que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas y a través de un formulario Google.

Anexo 4

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023

Investigador (a) (es): Judith Fiorella Garcia Chinchay

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios-MBA de la Universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Ic Aries Servicios SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación de la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”.



4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de I caries Servicios S.A.C. de la empresa.

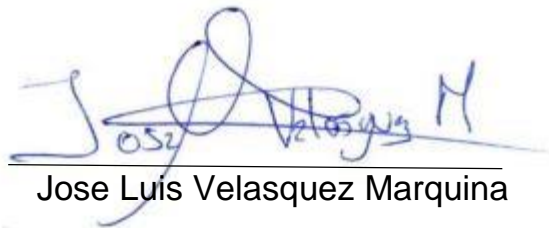
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Nombre y Apellido: José Velásquez Marquina

Fecha y hora: 05 junio a las 9:00 am.



Judith Fiorella Garcia Chinchay



Jose Luis Velasquez Marquina

.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En caso de que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas y a través de un formulario Google.

Anexo 4

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023

Investigador (a) (es): Judith Fiorella Garcia Chinchay

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios-MBA de la Universidad César Vallejo del campus Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Ic Aries Servicios SAC.



Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación de la rotación de personal y la productividad laboral de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre rotación de personal y la productividad del factor total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad parcial de recurso de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad total de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

5. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023”.

6. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de I caries Servicios S.A.C. de la empresa.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Nombre y Apellido: Roy Teodoro Bravo Siccha
Fecha y hora: 05 junio a las 9:35 am.



Judith Fiorella Garcia Chinchay



Roy Teodoro Bravo Siccha

.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En caso de que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas y a través de un formulario Google.

Anexo 5.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO-2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración .

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jose Luis Rivera Altamirano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION
Institución donde labora:	AUTOMOTORES RIAL S.A.C.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Garcia Chinchay Judith Fiorella
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual-Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ROTACION DE PERSONAL	Satisfacción laboral	es un conjunto de respuestas psicológicas multidimensionales hacia el trabajo. Estas respuestas tienen componentes cognitivos o evaluativos, y afectivos o emocionales. En este sentido, esta reacción resulta de una comparación entre los resultados presentes de la persona en el puesto con aquellos que desea, espera, merece, entre otros (Garza, 2021).
	Necesidades Individuales	Todo esto implica sentimientos con una persona. Deseo de sentir presión para realizar una acción. o una tarea en un entorno académico, simplemente posponiéndola última hora y en muchos casos no las implementan. Sin embargo, este sentimiento puede jugar en tu contra, daría a luz mayor intensidad en tensión con alta intensidad (Álvarez, 2010).
	Calidad del ambiente del trabajo	Deseo de sentir presión para realizar una acción. o una tarea en un entorno académico, simplemente posponiéndola última hora y en muchos casos no las implementan. Sin embargo, este sentimiento puede jugar en tu contra, daría a luz mayor intensidad en tensión con alta intensidad (Álvarez, 2010).
PRODUCTIVIDAD LABORAL	productividad del factor total	La evaluación es parte del proceso de aprendizaje, debe ser formativa, continua, orientadora y motivador. Para ello se debe entender a la evaluación como un proceso en que el estudiante aprende para luego demostrarlo, a través de actividades o situaciones contextualizadas en las que ponga de evidencia sus aprendizajes para posteriormente calificarlas (Cominetti & Ruiz, 2021).
	producción parcial de recurso	expone que el desempeño académico es un elemento moderno, es un instrumento por el que se logra establecer la cantidad y la calidad de aprendizaje del estudiante, es de naturaleza social, ya que comprende a los estudiantes, docentes y en un contexto educativo (Cominetti & Ruiz, 2021).
	productividad total	Es la meta final de todo el trabajo y todo el esfuerzo que desarrolló la planificación escolar del profesor de aula, de los progenitores, de los mismos estudiantes; el mérito del profesor y de la institución educativa se aprecia por los conocimientos obtenidos por los estudiantes (Cominetti & Ruiz, 2021).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO” elaborado por Judith Fiorella Garcia Chinchay. en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Satisfacción laboral, Necesidades individuales y Calidad del ambiente del trabajo.

- Primera dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (reconocimiento de esfuerzo, Escucha de opiniones, preocupaciones, realiza encuestas)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento de esfuerzo	La empresa realiza reconocimiento por el esfuerzo laboral de forma mensual	4	4	4	
Escucha de opiniones	El supervisor escucha sus opiniones en beneficio a la gestión laboral.	4	4	4	
Preocupaciones	Le resulta difícil adaptarse a las nuevas actividades.	4	4	4	
Realiza encuestas	La empresa realiza encuestas de forma periódicas en beneficio al clima organizacional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Necesidades individuales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (falta de oportunidades, obstáculos, profesión, seguridad, logro, cooperación, creatividad, pertenencia)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de oportunidades	La empresa le proporciona oportunidades acordes a sus expectativas y experiencia laboral.	4	4	4	
Obstáculos	Las dificultades laborales fueron fáciles de resolver.	4	4	4	
Profesión	La empresa ofrece línea de carrera dentro de sus beneficios laborales.	4	4	4	
Seguridad	La empresa le proporciona estabilidad laboral.	4	4	4	
Logro	Cumple con los todos objetivos diarios propuestos por la organización.	4	4	4	
Cooperación	La empresa cuenta con personal que colabora la realización de todas las actividades propuestas.	4	4	4	
Creatividad	Propones soluciones alternativas y eficaces en la realización de las actividades nuevas.	4	4	4	
Pertenencia	La empresa le proporciona contrato indefinido.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Calidad del ambiente del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (clima negativo, baja productividad, falta de motivación, ambiente de trabajo, cultura organizacional, compensación y recompensas, instalaciones, autonomía del trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima negativo	La empresa cuenta con un clima organizacional negativo.	4	4	4	
Baja productividad	El supervisor te sanciona por tener baja productividad .	4	4	4	
Falta de motivación	La empresa te motiva a mejorar la productividad.	4	4	4	
Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo es poco amable.	4	4	4	
Cultura organizacional	La empresa realiza capacitaciones a fin de mejorar la cultura organizacional.	4	4	4	
Compensación y recompensas	La empresa cuenta con buenos beneficios laborales tales como compensaciones y recompensas.	4	4	4	
Instalaciones	Las instalaciones son acordes a la actividad laboral.	4	4	4	
Autonomía del trabajo	Cuentas con autonomía para la realización de las actividades laborales.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Productividad del factor total, Productividad parcial de recurso y Productividad total.

- Primera dimensión: Productividad del factor total
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (Producción neta, crecimiento económico, horas de trabajo)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción neta	La empresa le informa diariamente, cual es la meta para cumplir para la jornada laboral	4	4	4	
Producción neta	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de personal necesario para enviar los pedidos diarios	4	4	4	
Producción neta	La empresa cuenta con los bienes (estructura física) a fin de mantener de forma en buen estado la mercadería	4	4	4	
Crecimiento económico	Consideras que es importante cumplir con el objetivo de ventas a fin de	4	4	4	





	mejorar el crecimiento económico de la empresa				
Crecimiento económico	Crees que la empresa capta nuevos clientes todos los meses.	4	4	4	
Crecimiento económico	Con el pasar de los meses la empresa contrata nuevo personal a fin de satisfacer la demanda comercial.	4	4	4	
Crecimiento económico	La empresa tiene la necesidad de ampliar la infraestructura a fin de ingresar mayor cantidad de mercadería	4	4	4	
Horas de trabajo	Cuando laboras se respetan las 8 horas de labor para el cumplimiento de tus objetivos diarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Productividad parcial de recurso
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Indicadores (Productividad total, insumo, horas extras)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad total	Vendes la cantidad de mercadería asignada por la empresa.	4	4	4	
Insumo	La empresa te proporciona la EPP de seguridad para lograr el objetivo de ventas diarias	4	4	4	
Insumo	La empresa cuenta con espacio físico acorde para realizar una buena gestión laboral	4	4	4	
Horas extras	El supervisor te solicita realizar horas extras a fin de mejorar o mantener la productividad	4	4	4	
Horas extras	La empresa te solicita horas extras a fin de cumplir con la entrega de un pedido debido a personal insuficiente	4	4	4	
Horas extras	La empresa te realiza pagos por horas extra	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad total
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Indicadores (Salida Total, cantidad de colaboradores, crecimiento)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salida total	La empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesaria la lograr el objetivo de venta diaria	4	4	4	
Salida total	La empresa vende la totalidad de la mercadería en stock	4	4	4	





Cantidad de colaboradores	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios a fin de lograr los objetivos de ventas	4	4	4	
Cantidad de colaboradores	La empresa ofrece contratos con ingreso a planilla	4	4	4	
Crecimiento	Cuando logras o superas el objetivo de ventas, cuentas con incentivos económicos	4	4	4	
Crecimiento	Dentro de los beneficios laborales, la empresa ofrece línea de carrera	4	4	4	



MBA. Jose Luis Rivera Altamirano
DNI N° 43233558

Firma del evaluador
DNI : 43233558

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Farfán Pimentel, Johnny Félix		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa y Metodología de la Investigación		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Escala LIKERT

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	García Chinchay Judith Fiorella
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual-Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)





4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ROTACION DE PERSONAL	Satisfacción laboral	es un conjunto de respuestas psicológicas multidimensionales hacia el trabajo. Estas respuestas tienen componentes cognitivos o evaluativos, y afectivos o emocionales. En este sentido, esta reacción resulta de una comparación entre los resultados presentes de la persona en el puesto con aquellos que desea, espera, merece, entre otros (Garza, 2021).
	Necesidades Individuales	Todo esto implica sentimientos con una persona. Deseo de sentir presión para realizar una acción. o una tarea en un entorno académico, simplemente posponiéndola última hora y en muchos casos no las implementan. Sin embargo, este sentimiento puede jugar en tu contra, daría a luz mayor intensidad en tensión con alta intensidad (Álvarez, 2010).
	Calidad del ambiente del trabajo	Deseo de sentir presión para realizar una acción. o una tarea en un entorno académico, simplemente posponiéndola última hora y en muchos casos no las implementan. Sin embargo, este sentimiento puede jugar en tu contra, daría a luz mayor intensidad en tensión con alta intensidad (Álvarez, 2010).
PRODUCTIVIDAD LABORAL	productividad del factor total	La evaluación es parte del proceso de aprendizaje, debe ser formativa, continua, orientadora y motivador. Para ello se debe entender a la evaluación como un proceso en que el estudiante aprende para luego demostrarlo, a través de actividades o situaciones contextualizadas en las que ponga de evidencia sus aprendizajes para posteriormente calificarlas (Cominetti & Ruiz, 2021).
	producción parcial de recurso	expone que el desempeño académico es un elemento moderno, es un instrumento por el que se logra establecer la cantidad y la calidad de aprendizaje del estudiante, es de naturaleza social, ya que comprende a los estudiantes, docentes y en un contexto educativo (Cominetti & Ruiz, 2021).
	productividad total	Es la meta final de todo el trabajo y todo el esfuerzo que desarrolló la planificación escolar del profesor de aula, de los progenitores, de los mismos estudiantes; el mérito del profesor y de la institución educativa se aprecia por los conocimientos obtenidos por los estudiantes (Cominetti & Ruiz, 2021).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO en el año 2023" elaborado por Judith Fiorella García Chinchay. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


Dimensiones del instrumento: Satisfacción laboral, Necesidades individuales y Calidad del ambiente del trabajo

Primera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (reconocimiento de esfuerzo, Escucha de opiniones, preocupaciones, realiza encuestas)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento de esfuerzo	La empresa realiza reconocimiento por el esfuerzo laboral de forma mensual	4	4	4	
Escucha de opiniones	El supervisor escucha sus opiniones en beneficio a la gestión laboral.	4	4	4	
Preocupaciones	Le resulta difícil adaptarse a las nuevas actividades.	4	4	4	
Realiza encuestas	La empresa realiza encuestas de forma periódicas en beneficio al clima organizacional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Necesidades individuales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (falta de oportunidades, obstáculos, profesión, seguridad, logro, cooperación, creatividad, pertenencia)



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de oportunidades	La empresa le proporciona oportunidades acordes a sus expectativas y experiencia laboral.	4	4	4	
Obstáculos	Las dificultades laborales fueron fáciles de resolver.	4	4	4	
Profesión	La empresa ofrece línea de carrera dentro de sus beneficios laborales.	4	4	4	
Seguridad	La empresa le proporciona estabilidad laboral.	4	4	4	
Logro	Cumple con los todos objetivos diarios propuestos por la organización.	4	4	4	
Cooperación	La empresa cuenta con personal que colabora la realización de todas las actividades propuestas.	4	4	4	
Creatividad	Propones soluciones alternativas y eficaces en la realización de las actividades nuevas.	4	4	4	
Pertenencia	La empresa le proporciona contrato indefinido.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad del ambiente del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (clima negativo, baja productividad, falta de



motivación, ambiente de trabajo, cultura organizacional, compensación y recompensas, instalaciones, autonomía del trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima negativo	La empresa cuenta con un clima organizacional negativo.	4	4	4	
Baja productividad	El supervisor te sanciona por tener baja productividad .	4	4	4	
Falta de motivación	La empresa te motiva a mejorar la productividad.	4	4	4	
Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo es poco amable.	4	4	4	
Cultura organizacional	La empresa realiza capacitaciones a fin de mejorar la cultura organizacional.	4	4	4	
Compensación y recompensas	La empresa cuenta con buenos beneficios laborales tales como compensaciones y recompensas.	4	4	4	
Instalaciones	Las instalaciones son acordes a la actividad laboral.	4	4	4	
Autonomía del trabajo	Cuentas con autonomía para la realización de las actividades laborales.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Productividad del factor total, Productividad parcial de recurso y Productividad total.

- Primera dimensión: Productividad del factor total
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (Producción neta, crecimiento económico, horas de trabajo)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción neta	La empresa le informa diariamente, cual es la meta para cumplir para la jornada laboral	4	4	4	
	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de personal necesario para enviar los pedidos diarios	4	4	4	
	La empresa cuenta con los bienes (estructura física) a fin de mantener de forma en buen estado la mercadería	4	4	4	
Crecimiento económico	Consideras que es importante cumplir con el objetivo de ventas a fin de mejorar el crecimiento económico de la empresa	4	4	4	
	Crees que la empresa capta nuevos clientes todos los meses.	4	4	4	
	Con el pasar de los meses la empresa contrata nuevo personal a fin de satisfacer la demanda comercial.	4	4	4	



Crecimiento económico	La empresa tiene la necesidad de ampliar la infraestructura a fin de ingresar mayor cantidad de mercadería	4	4	4	
Horas de trabajo	Cuando laboras se respetan las 8 horas de labor para el cumplimiento de tus objetivos diarios	4	4	4	

- Segunda dimensión: Productividad parcial de recurso
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Indicadores (Productividad total, insumo, horas extras)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad total	Vendes la cantidad de mercadería asignada por la empresa.	4	4	4	
Insumo	La empresa te proporciona la EPP de seguridad para lograr el objetivo de ventas diarias	4	4	4	
	La empresa cuenta con espacio físico acorde para realizar una buena gestión laboral	4	4	4	
Horas extras	El supervisor te solicita realizar horas extras a fin de mejorar o mantener la productividad	4	4	4	
	La empresa te solicita horas extras a fin de cumplir con la entrega de un pedido debido a personal insuficiente	4	4	4	
	La empresa te realiza pagos por horas extra	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad total
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Indicadores (Salida Total, cantidad de colaboradores, crecimiento)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salida total	La empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesaria la lograr el objetivo de venta diaria	4	4	4	
	La empresa vende la totalidad de la mercadería en stock	4	4	4	
Cantidad de colaboradores	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios a fin de lograr los objetivos de ventas	4	4	4	
	La empresa ofrece contratos con ingreso a planilla	4	4	4	
Crecimiento	Cuando logras o superas el objetivo de ventas, cuentas con incentivos económicos	4	4	4	
	Dentro de los beneficios laborales, la empresa ofrece línea de carrera	4	4	4	





Firma del evaluador
DNI: 06269132

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luis Fernando Peredo Rojas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa y Metodología de la Investigación
Institución donde labora:	Parlamento Andino
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala Escala LIKERT

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Garcia Chinchay Judith Fiorella
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual-Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ROTACION DE PERSONAL	Satisfacción laboral	es un conjunto de respuestas psicológicas multidimensionales hacia el trabajo. Estas respuestas tienen componentes cognitivos o evaluativos, y afectivos o emocionales. En este sentido, esta reacción resulta de una comparación entre los resultados presentes de la persona en el puesto con aquellos que desea, espera, merece, entre otros (Garza, 2021).
	Necesidades Individuales	Todo esto implica sentimientos con una persona. Deseo de sentir presión para realizar una acción. o una tarea en un entorno académico, simplemente posponiéndola última hora y en muchos casos no las implementan. Sin embargo, este sentimiento puede jugar en tu contra, daría a luz mayor intensidad en tensión con alta intensidad (Álvarez, 2010).
	Calidad del ambiente del trabajo	Deseo de sentir presión para realizar una acción. o una tarea en un entorno académico, simplemente posponiéndola última hora y en muchos casos no las implementan. Sin embargo, este sentimiento puede jugar en tu contra, daría a luz mayor intensidad en tensión con alta intensidad (Álvarez, 2010).
PRODUCTIVIDAD LABORAL	productividad del factor total	La evaluación es parte del proceso de aprendizaje, debe ser formativa, continua, orientadora y motivador. Para ello se debe entender a la evaluación como un proceso en que el estudiante aprende para luego demostrarlo, a través de actividades o situaciones contextualizadas en las que ponga de evidencia sus aprendizajes para posteriormente calificarlas (Cominetti & Ruiz, 2021).
	producción parcial de recurso	expone que el desempeño académico es un elemento moderno, es un instrumento por el que se logra establecer la cantidad y la calidad de aprendizaje del estudiante, es de naturaleza social, ya que comprende a los estudiantes, docentes y en un contexto educativo (Cominetti & Ruiz, 2021).
	productividad total	Es la meta final de todo el trabajo y todo el esfuerzo que desarrolló la planificación escolar del profesor de aula, de los progenitores, de los mismos estudiantes; el mérito del profesor y de la institución educativa se aprecia por los conocimientos obtenidos por los estudiantes (Cominetti & Ruiz, 2021).



10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA EN SAN JUAN DE LURIGANCHO en el año 2023" elaborado por Judith Fiorella García Chinchay. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Satisfacción laboral, Necesidades individuales y Calidad del ambiente del trabajo

Primera dimensión: Satisfacción laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (reconocimiento de esfuerzo, Escucha de opiniones, preocupaciones, realiza encuestas)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento de esfuerzo	La empresa realiza reconocimiento por el esfuerzo laboral de forma mensual	4	4	4	
Escucha de opiniones	El supervisor escucha sus opiniones en beneficio a la gestión laboral.	4	4	4	
Preocupaciones	Le resulta difícil adaptarse a las nuevas actividades.	4	4	4	
Realiza encuestas	La empresa realiza encuestas de forma periódicas en beneficio al clima organizacional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Necesidades individuales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (falta de oportunidades, obstáculos, profesión, seguridad, logro, cooperación, creatividad, pertenencia)



INDICADORE S	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de oportunidades	La empresa le proporciona oportunidades acordes a sus expectativas y experiencia laboral.	4	4	4	
Obstáculos	Las dificultades laborales fueron fáciles de resolver.	4	4	4	
Profesión	La empresa ofrece línea de carrera dentro de sus beneficios laborales.	4	4	4	
Seguridad	La empresa le proporciona estabilidad laboral.	4	4	4	
Logro	Cumple con los todos objetivos diarios propuestos por la organización.	4	4	4	
Cooperación	La empresa cuenta con personal que colabora la realización de todas las actividades propuestas.	4	4	4	
Creatividad	Propones soluciones alternativas y eficaces en la realización de las actividades nuevas.	4	4	4	
Pertenencia	La empresa le proporciona contrato indefinido.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad del ambiente del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (clima negativo, baja productividad, falta de motivación, ambiente de trabajo, cultura organizacional, compensación y recompensas, instalaciones, autonomía del trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima negativo	La empresa cuenta con un clima organizacional negativo.	4	4	4	
Baja productividad	El supervisor te sanciona por tener baja productividad .	4	4	4	
Falta de motivación	La empresa te motiva a mejorar la productividad.	4	4	4	
Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo es poco amable.	4	4	4	
Cultura organizacional	La empresa realiza capacitaciones a fin de mejorar la cultura organizacional.	4	4	4	
Compensación y recompensas	La empresa cuenta con buenos beneficios laborales tales como compensaciones y recompensas.	4	4	4	
Instalaciones	Las instalaciones son acordes a la actividad laboral.	4	4	4	
Autonomía del trabajo	Cuentas con autonomía para la realización de las actividades laborales.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Productividad del factor total, Productividad parcial de recurso y Productividad total.

- Primera dimensión: Productividad del factor total
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores (Producción neta, crecimiento económico, horas de trabajo)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción neta	La empresa le informa diariamente, cual es la meta para cumplir para la jornada laboral	4	4	4	
	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de personal necesario para enviar los pedidos diarios	4	4	4	
	La empresa cuenta con los bienes (estructura física) a fin de mantener de forma en buen estado la mercadería	4	4	4	
Crecimiento económico	Consideras que es importante cumplir con el objetivo de ventas a fin de mejorar el crecimiento económico de la empresa	4	4	4	



	Crees que la empresa capta nuevos clientes todos los meses.	4	4	4	
	Con el pasar de los meses la empresa contrata nuevo personal a fin de satisfacer la demanda comercial.	4	4	4	
Crecimiento económico	La empresa tiene la necesidad de ampliar la infraestructura a fin de ingresar mayor cantidad de mercadería	4	4	4	
Horas de trabajo	Cuando laboras se respetan las 8 horas de labor para el cumplimiento de tus objetivos diarios	4	4	4	



- Segunda dimensión: Productividad parcial de recurso
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Indicadores (Productividad total, insumo, horas extras)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad total	Vendes la cantidad de mercadería asignada por la empresa.	4	4	4	
Insumo	La empresa te proporciona la EPP de seguridad para lograr el objetivo de ventas diarias	4	4	4	
	La empresa cuenta con espacio físico acorde para realizar una buena gestión laboral	4	4	4	
Horas extras	El supervisor te solicita realizar horas extras a fin de mejorar o mantener la productividad	4	4	4	
	La empresa te solicita horas extras a fin de cumplir con la entrega de un pedido debido a personal insuficiente	4	4	4	
	La empresa te realiza pagos por horas extra	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad total
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Indicadores (Salida Total, cantidad de colaboradores, crecimiento)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salida total	La empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesaria la lograr el objetivo de venta diaria	4	4	4	
	La empresa vende la totalidad de la mercadería en stock	4	4	4	
Cantidad de colaboradores	Consideras que la empresa cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios a fin de lograr los objetivos de ventas	4	4	4	



	La empresa ofrece contratos con ingreso a planilla	4	4	4	
Crecimiento	Cuando logras o superas el objetivo de ventas, cuentas con incentivos económicos	4	4	4	
	Dentro de los beneficios laborales, la empresa ofrece línea de carrera	4	4	4	

Firma del evaluador

Luis Fernando Peredo Rojas

CE: 000945199

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6 Datos de los expertos que validaron el instrumento

Datos de los expertos que validaron el instrumento

N°	Grado	Apellidos y nombres	DNI
1	Doctor	Johnny Felix Farfan Pimentel	06269132
2	MBA	José Luis Fernando Rivera Altamirano	42233558



Anexo 7 Cálculo de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad Variable: Rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	20

Estadísticas de fiabilidad Variable: Productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

Anexo 8 Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman



Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

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

Nota: Hernández et. al., (2014, p.305)