



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones
Ninos S.A.C., año 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTORA:

Br. Damaris Abigail Ramírez Terán (ORCID: 0000-0003-2983-4538)

ASESOR:

Dr. Martín Manuel Grados Vásquez (ORCID: 0000-0002-8620-7859)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

Trujillo – Perú

2020

Dedicatoria

La presente investigación está dedicado a mi familia, profesores, colegas y amigos.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y bendición en todo momento, a mi familia por todo el apoyo brindado en la culminación de esta meta, y a mis profesores por la guía y asesoramiento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

El/La BACHILLER RAMIREZ TERAN DAMARIS ABIGAIL, para obtener el Grado Académico de MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA, ha sustentado la Tesis titulada:

RIESGOS LABORALES Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN E INVERSIONES NINOS S.A.C., AÑO 2019.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR UNANIMIDAD

Habiendo recomendado lo siguiente:

Trujillo, 18 DE ENERO 2020

PRESIDENTE: Dr. MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL

SECRETARIO: Mg. DIAZ AGREDA, JORGE LUIS

VOCAL: Dr. GRADOS VASQUEZ, MARTIN MANUEL

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Damaris Abigail Ramírez Terán**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada **“Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019”** presentada, en 63 folios para la obtención del grado académico de **Maestra en Administración de Negocios - MBA** es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, enero de 2020



Damaris Abigail Ramírez Terán

DNI: 74202162

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Escenario de estudio	10
2.3. Participantes	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de información.....	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	45

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar en qué medida y explicar la manera en que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019. La investigación fue de tipo aplicada según la finalidad que persigue, según el enfoque fue de tipo mixto y según el alcance fue explicativa, porque el estudio no busca únicamente la descripción de ideas o el establecimiento de relaciones. Presenta un diseño de triangulación concurrente, el mismo que sirvió para corroborar resultados, y a la vez efectuar la validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos. La población estuvo compuesta por 30 colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. quienes laboran actualmente en la empresa. No se utilizó ningún muestreo, puesto que se aplicó a toda la población. Se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista, a los colaboradores y al gerente general de la empresa, respectivamente. De las conclusiones, se determinó que los riesgos laborales influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; dado que se existe una relación directa muy alta entre la variable riesgos laborales y la variable rotación del personal; donde el coeficiente de correlación es 0.913 y el p_valor 0.000, menor al 0.05.

Palabras clave: Riesgos laborales, rotación del personal, corporación.

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine to what extent and explain the way in which occupational hazards influence the rotation of personnel in Corporación e Inversiones Ninos SAC, in the year 2019. The research was applied according to the purpose pursued, according to the approach it was of mixed type and according to the scope it was explanatory, because the study does not only seek the description of ideas or the establishment of relationships. It presents a concurrent triangulation design, the same that served to corroborate results, and at the same time cross-validate between quantitative and qualitative data. The population was composed of 30 employees of the Corporation and Investments Ninos S.A.C. who currently work in the company. No sampling was used, since it was applied to the entire population. We used the technique of the survey and the interview, the collaborators and the general manager of the company, respectively. From the conclusions, it was determined that occupational hazards directly influence the rotation of the personnel of Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; given that there is a very high direct relationship between the labor risk variable and the staff turnover variable; where the correlation coefficient is 0.913 and the p_value 0.000, less than 0.05.

Keywords: *Occupational hazards, staff turnover, corporation*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los riesgos laborales son uno de los temas con mayor importancia en el Perú y el mundo, debido a que ello afecta a la salud de los colaboradores. Además, el riesgo es una variable innata a cualquier actividad que realizamos los seres humanos, por ende, no es posible eliminarlo, pero sí manejarlo o disminuirlo mediante una correcta gestión de los diversos riesgos en el trabajo. La implementación de las políticas para prever los riesgos en centros de labores será siempre una buena iniciativa para contrarrestarlos, sin embargo, ellos deben estar bien elaborados, por profesionales en el tema, de lo contrario únicamente quedaría plasmado en un papel. Todo ello viene de la mano con las políticas de estado, ya que mediante éstas se puede normar de manera específica en posibles controversias respecto al tema, especialmente porque se protege la vida de las personas y se valora el aporte que realizan para el crecimiento de los distintos sectores económicos. Según el grupo de investigación CFO Research Services, expertos en información sobre problemas comerciales y financieros, una excelente administración del talento de los trabajadores en empresas tiene gran influencia en lo que se refiere a satisfacción del cliente en un 92%, en la innovación y desarrollo de productos en un 72% y en 64% en el crecimiento integral de la compañía. Siendo más específicos, el 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. (CFO Research Services, 2003, p. 10)

En una reciente entrevista al diario Gestión, el gerente general del Grupo Eulen (empresa líder en España de servicios generales a empresas), manifestó que las empresas deberían monitorear la correcta administración del talento de sus trabajadores y poner énfasis en factores que impactan sobre la rotación no deseada de colaboradores para poder retenerlos y brindarles una formación constante. (Diario Gestión, 2019) No obstante, la alta rotación de personal es diferentes empresas, esto es, los colaboradores se incorporan y retiran de una organización en relación con el total de colaboradores en dicha entidad, es también un problema que tiene como causa a muchas variables, pero que, sin lugar a dudas viene a ser un talón de Aquiles para diversos sectores empresariales. Por un lado, los colaboradores que se incorporan a la organización necesitan un tiempo para adaptarse y familiarizarse con las funciones a desempeñar, y aprender sobre los distintos procedimientos de la misma.

Ahora bien, dado que prever los diversos riesgos en el trabajo facilita resguardar la al trabajador mediante la disminución distintos riesgos asociados al entorno laboral, en primer lugar, se debe tomar en cuenta el tipo de actividad que se realiza, pues no todos los trabajos tienen los mismos, por lo que cada sector, actividad, organización, o tipo de trabajo, debería fijar sus lineamientos para disminuir o minimizar los accidentes. Si bien es cierto, existe un sinnúmero de peligros y riesgos que pueden ser de diferentes tipos y proporciones dependiendo del giro de negocio, las mismas que pueden ser desde tipo ergonómicas o físicas, hasta biológicas y químicas. Estos riesgos que muchas veces no son identificados mediante la elaboración del manual de y salud en el trabajo, se pueden convertir en un peligro.

Como base normativa, en nuestro país, la Seguridad y Salud Ocupacional está fundamentada bajo la Ley N° 29783; definida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo estatuto fue admitido mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con sus actualizaciones, la misma que se ajusta a los diversos rubros a nivel de economía y servicios, abarcando a empresarios y colaboradores que integran el sector privado y público a nivel nacional. Es por ello que desde el año 2012, éste es un derecho fundamental de todos los colaboradores cuyo objetivo es prever la existencia de cualquier clase de riesgo o enfermedad que ocurra en el centro laboral. De manera específica, el artículo N° 29 de este estatuto, se afirma que: los empresarios que cuenten con veinte a más colaboradores deben conformar un comité de seguridad y salud en su centro laboral. (Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012) Este comité no puede desarrollar acciones con objetivos distantes al resguardo y salud del trabajador (Artículo N° 41 del Reglamento). Su elección es realizada por los colaboradores, y las organizaciones o empresarios que cuenten con un número menor a veinte trabajadores laborando en su empresa, elegirán a un Supervisor de Seguridad y Salud en su centro laboral en lugar del Comité. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

Para el 2020, el Área de Investigaciones a nivel de Economía del BCRP del Perú señala que el crecimiento del PBI será de 3.5% a 3%, teniendo el sector construcción una de las perspectivas más favorables, ya que se prevé una expansión de 4.6% en el presente año un 6.0% durante el próximo año. Esto se debe a que a partir de la segunda mitad del 2019 empezaron con fuerza los grandes proyectos de infraestructura a nivel nacional. (Diario El Peruano, 2019) Recientemente se aprobó el Marco Macroeconómico Multianual 2020-

2023, el cual es el máximo documento con las proyecciones económicas macroeconómicas en nuestro país tomando en consideración todos los sectores económicos y escenarios internacionales, en el que señala que el presente año registra el nivel más bajo respecto al crecimiento a partir del año 2009 con una proyección anual para el 2019 de 4.2% a 3.0%, ello debido a la disminución del ritmo del desarrollo económico a nivel internacional y al desgaste de intenciones de inversionistas a nivel local, no obstante, sigue siendo una de las más altas de la región, superando a Colombia (3.0 %), Chile (2.8 %), México (1.1 %), Brasil (1.0 %), y en general al promedio de América Latina (1.4 %). (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019).

Otro dato importante para este sector, es que los procedimientos de las empresas del rubro de la construcción crecerán un 6.22% el presente año, a consecuencia de las expectativas favorables para el sector construcción a comparación de años anteriores. De igual modo, los datos presentados en el vigésimo cuarto Informe Económico de la Construcción de la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco), las empresas del subsector inmobiliario se incrementarán en 6.59%, y las actividades de proveedores crecerán en 3.91%. (Capeco, 2019, párr. 5)

Para la presente investigación, se revisó los antecedentes de investigaciones en distintos repositorios académicos. Existen trabajos de investigación internacionales, como el elaborado por Issa Lozano (2019), quien realizó un ensayo con la finalidad de titularse como Especialista en Administración de seguridad en la ciudad de Bogotá, Colombia, cuyo título fue: Causas y costos de la alta rotación de trabajadores en empresas dedicadas a la vigilancia y seguridad, basada en la identificación de costos y las causas de alternar de dichas empresas en esa ciudad. Este estudio fue de tipo aplicada, teniendo un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental. De las conclusiones se destaca que la rotación del personal es el resultado de la falta de motivación e inconformidad en el trabajo debido a que la motivación es una de las herramientas más efectivas para retenerlos. Además, concluye que tener un clima agradable es fundamental para mantener a los colaboradores, debido a que el recurso humano es quien prácticamente mueve a las organizaciones, y por ende cada colaborador está mejor comprometido con la empresa en la medida que se sienta motivado. (p. 15)

Asimismo, Camacho y Mayorga (2017), siguiendo los tipos de estudio desarrollados por la facultad de derecho de la Universidad del Rosario, en la ciudad de Bogotá, Colombia, elaboraron un artículo para la revista de su institución, el mismo que titula: Riesgos Laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social, misma que tuvo por finalidad sentar los resultados de problemas en el trabajo, así como riesgos psicológicos y sociales en trabajadores y el impacto que genera. En método de investigación empleado por los autores, fue de enfoque cualitativo. En este artículo elaborado por Camacho y Mayorga se concluyó que las empresas tienen gran influencia en la formación de un ambiente de trabajo deficiente de manera inconsciente, a partir de una infraestructura inadecuada para desarrollar sus funciones, jefes autoritarios y sus políticas internas, generando de esta manera conflicto entre los colaboradores. Como consecuencia ello, nuevamente afecta de manera global a la empresa que lo genera, incurriendo en altos costos. Además, se concluye que la motivación es una herramienta fundamental para que exista un buen clima laboral en las organizaciones, y ésta debe ser internalizada desde los altos rangos funcionales. (p. 170)

Para reforzar las teorías relacionadas a los temas de riesgos laborales y rotación del personal, se consultó a los aportes de autores expertos en dichos temas. El término de rotación del personal, rotación de colaboradores, rotación del recurso humano, rotación del talento humano o rotación del capital humano, comienza a inicios del siglo XX, como consecuencia de que, en 1910 varias empresas norteamericanas evaluaron el costo de la pérdida de personal, el cual era muy alto, motivo por el cual decidieron afrontarlo para no generar altos costos en las organizaciones. Otros términos relacionados son “Inestabilidad laboral” o “Fluctuación laboral”, los mismos que significan trasladarse de un lugar a otro. Según Idalberto Chiavenato (2011), utiliza este término para describir a los colaboradores que recién se integran o abandonan una empresa.

En 2004, Frank, Finnegan y Taylor, en su publicación titulada: *The race for talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century*, señalan que la rotación laboral requiere que un determinado integrante de una empresa abandone su puesto dentro de la organización, y que puede plasmarse de dos formas. La primera de ellas es la rotación interna, que implica la reubicación del colaborador dentro de la misma compañía, a partir de las promociones o cambios de puestos. Mientras que, la otra forma es la rotación externa, que prácticamente es la salida de la organización, en búsqueda de otras ofertas

laborales. Además, indican la existencia de distintas formas de desvincularse a las empresas; rotación voluntaria, rotación inevitable, rotación involuntaria. La primera de ellas, se produce por motivos personales o profesionales, en la cual el colaborador decide finalizar el vínculo con la organización ya sea por otro mejor, por dedicar más tiempo a su familia, por insatisfacción en su actual puesto de labores, salarios bajos, malas relaciones, o por otros fines señalados. Por otro lado, la segunda forma de desvinculación señalada por los autores, indica que es a causa de errores en la contratación, mal convenio del empleado con el puesto de trabajo, o por ciertas decisiones del colaborador que escapan de las manos de la organización. Y como tercera forma, la ruptura involuntaria se manifiesta cuando el empleador acaba con el vínculo laboral, por distintas razones como falta de presupuesto o mal desenvolvimiento del colaborador. (Frank, Finnegan, & Taylor, 2004)

Este término también está referido a la búsqueda de nuevas oportunidades con el fin de fortalecer el desarrollo individual y técnico definido como “Cambio que trabajadores efectúan de una empresa a otra empresa, con la finalidad de ampliar su línea de carrera a través de la ejecución de actividades de fomento u obtención de nuevas experiencias que facilitar el incremento de sus conocimientos, capacidades y talento profesional, así también la mejora de sus ingresos” (García Santillán & Edel Navarro, 2008).

Respecto a los riesgos laborales, existe una conocida teoría de Bird, denominada la pirámide de accidentes o de accidentalidad, la misma que es muy desarrollada en el mundo, y que fue desarrollada por Frank Bird y Frank Fernández. Ellos señalan que de cada 600 accidentes laborales que se desarrollan, 30 de ellos no son graves, 10 son serios y uno grave. (Vásquez, 2017, párr. 7)

También, Noriega, Ruda, y Zúñiga (2018), en base a varios autores, recopila los siguientes riesgos laborales: riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgos ergonómicos, y riesgos físicos. Los riesgos biológicos se basan en las condiciones ambientales en las que trabajan los colaboradores, los mismos que generan diversas enfermedades como consecuencia de la exposición al ambiente. Los riesgos químicos se basan en las condiciones ambientales de carácter químico por la exposición a contaminantes tóxicos como polvo, humo, gases o líquidos. Por su parte, los riesgos ergonómicos son aquellos generados por las posiciones inadecuadas, cargas pesadas, movimientos bruscos, trabajos

prolongados, etc. Y por último los riesgos físicos, que son los inherentes al puesto de trabajo y sus alrededores, generados por los excesivos ruidos, vibraciones, presión, ventilación, iluminación, temperatura, etc.

De acuerdo con la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2016), existen seis teorías acerca de la responsabilidad civil de los empleadores con respecto a accidentes en el trabajo; teoría de la culpa, teoría de la responsabilidad contractual, teoría del caso fortuito, teoría de la responsabilidad objetiva, teoría del riesgo profesional, y teoría del riesgo social. La teoría de la culpa se necesita corroborar la culpa del empresario con el fin de tener derecho a una reparación por no proporcionar equipos de seguridad o incumplimiento de normas ante un accidente. La teoría de la responsabilidad contractual, como su mismo nombre lo dice se basa en la contratación entre empleador y colaborador, por lo que, si se presenta algún accidente laboral dentro de las funciones del colaborador, éste será atribuible al empleador. La teoría del caso fortuito señala que es razonable que el empleador responda ante los accidentes que se originen dado que el empleador se beneficia de los resultados del trabajo del colaborador. Asimismo, la teoría de la responsabilidad objetiva señala que los daños causados por las actividades riesgosas deben ser cubiertos por la organización. Además, la teoría del riesgo profesional señala que la organización asume la responsabilidad de los accidentes laborales que en ella se originen dado que un riesgo puede llegar a superar las medidas adoptadas por el ente. Y la teoría del riesgo social, fundamentado en que las acciones por la empresa y los colaboradores afectan también a la sociedad por lo que ellos son responsables de los accidentes que repercutan a la misma.

Actualmente, en el Perú son 180 las actividades económicas señaladas como altamente riesgosas, lo cual obliga a contratar un Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo (SCTR). De acuerdo a La Positiva Seguros, en el 2018 se reportaron más de 20000 accidentes laborales, siendo el 59% de los accidentes reportados a causa de trabajos en construcción y actividades conexas, en el mismo sector se reporta el 41% del total referentes a enfermedades (La Positiva Seguros, 2019). Dado que, este sector es uno de los más dinámicos, y tomando en consideración la experiencia del mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), elaboró protocolos específicos con el objetivo de vigilar la salud de los trabajadores en este sector buscando prever la ocurrencia de distintos accidentes y enfermedades en el centro laboral del sector

construcción mediante la Resolución Ministerial N° 122-2019-TR. Dicho estatuto establece obligaciones y derechos para los colaboradores y empleadores, así como para las empresas constructoras y contratistas. Por un lado, los empleadores deberán implementar protocolos para la paralización de trabajo en caso de peligro urgente, y por la otra parte, los colaboradores tendrán derecho a participar en la acepción de condiciones seguras y procedimientos ajustados a la ejecución de sus actividades, accediendo también a resultados e informes de accidentes y/o enfermedades en lo que los afecten, por su parte, las obligaciones establecidas para los mismos, entre otras es la de no cometer actos inseguros que afecten la salud personal, la de sus colegas y la otras personas. (MTPE, 2019)

Desde el año 2003, todos los 28 de abril se festeja el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, acontecimiento que rememora las víctimas de accidentes en centros de trabajo y enfermedades, con el objetivo de fomentar una filosofía de prevención de los mismos, dado que es un tema relevante. Más de 2, 000,000 de personas mueren cada año como resultado de enfermedades o accidentes de trabajo, estadísticamente 317 personas pierden la vida cada hora por dichos motivos. Y en nuestro país, según cifras del Sistema de Accidentes de Trabajo del MTPE, 3 de cada 10 sufren accidentes mortales y 4 de cada 10 jóvenes sufren accidentes laborales no mortales. Por lo que la correcta institución de un adecuado plan de gestión de seguridad y la salud laboral, disminuiría estas cifras tan lamentables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que el traslado de personal es aquella alternancia de los trabajadores entre la empresa y su ambiente, a menor rotación de personal, mayores beneficios para los empleadores y para los colaboradores. (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Esta misma entidad señala que calcular la tasa general de rotación de los trabajadores se realiza tomando un número de trabajadores promedio en un periodo determinado, sumando a ello el número de trabajadores al comenzar y terminar cada periodo, dividiendo entre dos y obteniendo el promedio. Luego, se debe añadir la totalidad de trabajadores que han abandonado la organización durante el periodo y dividirlo entre el promedio de los trabajadores en la empresa, calculó que se hizo al inicio. Finalmente, la tasa de rotación será el producto de esta división multiplicada por cien para expresarlo en un porcentaje, que en fórmula sería $R = S / ((I + F) / 2) \times 100$, dónde R es la tasa de rotación, S es el personal que se separó de

la empresa en el periodo, I es el personal con el que se contaba al inicio del periodo y F el personal con el que se contó al final del periodo.

Queda demostrado que la rotación y ausentismo son índices que permiten medir la influencia del talento humano, los mismos que son repetitivos en cualquier organización. (Tito Huamaní, 2013)

Nuestro país, presenta elevados indicadores de rotación voluntaria, tanto así que en el primer estudio de las inclinaciones de retención del talento de trabajadores realizado en nuestro país por la firma internacional PwC (PriceWaterhaouseCoopers) en el año 2014, señalan que somos el país que presenta el mayor índice de rotación de trabajadores en toda la región latinoamericana, con un promedio de 20.7%, frente a un 10.9% promedio en la región. (PwC, 2019). El 95% de las contrataciones se realiza con el objetivo de ocupar esos puestos libres, debido a ello actualmente es una de las tareas más complicadas para las organizaciones. Asimismo, ésta es una tendencia mundial, ya que los colaboradores se encuentran en una permanente búsqueda de oportunidades laborales. Muchos de los empleadores no consideran aun a los colaboradores como protagonistas en el crecimiento de sus organizaciones. (Agencia Andina, 2019).

En otro sentido, elevados indicadores de rotación de trabajadores puede llegar a producir un ambiente inestable en una organización, ello influye directamente en la productividad de los colaboradores, ya que no tienen certeza de permanecer en ella, incidiendo así en las consecuencias económicas de las organizaciones, y no únicamente influye en los resultados, sino que también puede llegar a influir en la cultura organizacional y hasta en la marca empresarial, dejando huella en los equipos de trabajo cuando falta uno de sus miembros y repercutiendo en el ritmo, así como en el ambiente de trabajo. Esto hace una mala fama de la organización por lo que la marca empresarial se ve afectada, haciendo que posibles futuros candidatos valiosos no vean razón alguna para decidir postular a un puesto de trabajo allí. La rotación laboral, por lo tanto, es algo inevitable, sin embargo, existen estrategias que pueden ayudar a disminuir esos altos índices, empezando por la decisión de cuidar este recurso tan importante, ya que de ello depende que los colaboradores se sientan mejor identificados y por ende aporten al logro de los objetivos.

En una publicación realizada por Mas Chasquibol (2019), denominada: Análisis de la rotación de personal y cómo influye en el costo de la Constructora Edificaciones del Sur SAC, presentada a la Universidad Privada del Norte con el objetivo de analizar la alternancia de trabajadores y su incidencia en el costo la constructora mencionada, señala que la movilidad de los trabajadores en la organización se da como consecuencia de una ineficiente comunicación con el personal, llegando a impactar en el 46.8% de los costos totales de dicha organización. Además, Rodríguez Aliaga (2017) propone un plan de alicientes para los colaboradores buscando la mejora del nivel de éstos, y así contribuyan al crecimiento de la empresa. Ella concluye que dichos alicientes tienen una influencia positiva en la productividad laboral, de los cuales destacan los bonos por cumplimiento, incentivos asistenciales, de reconocimiento de logros y de actividades recreativas. De igual manera, Arroyo Gamboa (2015) menciona, a partir de un estudio realizado con el fin principal de determinar la relación existente entre la correcta administración del factor humano y la tasa de rotación de personal en una empresa, que en efecto la administración del factor humano contribuye a disminuir la tasa de rotación de personal en la organización, tomando en consideración las condiciones de cada empresa y el nivel de la complacencia de los trabajadores.

El contexto descrito en párrafos anteriores, permite plantear la siguiente interrogante ¿En qué medida y de qué manera los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019? Para lo cual, el objetivo general de la presente investigación es determinar en qué medida y explicar de qué manera los riesgos laborales influyen en la rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación según su finalidad, alcance y enfoque; es de tipo aplicada, explicativa y mixta, respectivamente. Aplicada porque se lleva a la práctica conocimientos y teorías para la solución de problemas, explicativa porque el estudio no busca únicamente la descripción de ideas o el establecimiento de relaciones, además que el presente estudio busca explicar la manera en que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019. Finalmente, es de enfoque mixto debido a que combina los enfoques cualitativo y cuantitativo en un mismo estudio.

Diseño de investigación

Esta investigación presenta un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC), el mismo que servirá para corroborar resultados, y a la vez efectuar la validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos.

2.2. Escenario de estudio

Variable 1 : Riesgo laboral

Variable 2 : Rotación del personal

Matriz de sistematización de información

Tabla 1.

Matriz de sistematización de información

TEMA	Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019.
PREGUNTA	¿En qué medida y de qué manera los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019?
OBJETIVOS	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar en qué medida y explicar la manera en que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none">1. Diagnosticar la situación actual de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. respecto a la prevención de riesgos laborales.2. Diagnosticar la situación actual de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. respecto a la rotación del personal.3. Determinar la influencia de las dimensiones de los riesgos laborales en la rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

FUENTES E INSTRUMENTOS CATEGORÍA Y PREGUNTA	TRABAJADORES	DIRECTIVOS	REVISIÓN LITERARIA
	CUESTIONARIO	ENTREVISTA	
CATEGORÍA O CONSTRUCTO: MARCO NORMATIVO			
Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	X	Artículo N° 29 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: los empleadores que cuenten con veinte a más colaboradores deben conformar un comité de seguridad y salud en su centro laboral.
Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	X	Artículo N° 41 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el centro de trabajo desarrollan sus actividades con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento, no están facultados a desarrollar funciones con objetivos lejanos a prever y proteger la seguridad y salud.
CATEGORÍA O CONSTRUCTO: MARCO REFERENCIAL			
Artículo de Camacho y Mayorga (2017) “Riesgos Laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”	X	X	Las empresas tienen gran influencia en la conformación de un ambiente laboral deficiente de manera inconsciente, a partir de una infraestructura inadecuada para desarrollar sus funciones, jefes autoritarios y sus políticas internas, generando de esta manera conflicto entre los colaboradores. Además, se la motivación es una herramienta fundamental para que exista un buen clima laboral en las organizaciones, y ésta debe ser internalizada desde los altos rangos funcionales.

Ensayo de Issa Lozano (2019) “Causas y costos de la alta rotación de personal en las empresas de vigilancia y seguridad”	X	X	La rotación del personal es una consecuencia de la falta de motivación e insatisfacción laboral debido a que la motivación es una de los instrumentos más eficaces para retenerlos. Además, tener un clima agradable es fundamental para mantener a los colaboradores, debido a que el recurso humano es quien prácticamente mueve a las organizaciones, y por ende cada colaborador está mejor comprometido con la empresa en la medida que se sienta motivado.
CATEGORÍA O CONSTRUCTO: MARCO TEÓRICO			
Teoría de Riesgos Laborales planteada por Noriega, Ruda, y Zúñiga (2018)	X		Recopila los siguientes riesgos laborales: riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgos ergonómicos, y riesgos físicos.
Teoría de Riesgos Laborales planteada por Vásquez (2017)	X		La teoría de Bird, señala que de cada 600 accidentes laborales que ocurren, 30 de ellos son leves, 10 son serios y uno grave.
Teoría de Rotación del Personal planteada por Idalberto Chiavenato (2011)	X		Utiliza este término para describir a los colaboradores que se incorporan y salen de una empresa.

Teoría de Rotación del Personal planteada por García Santillán y Edel Navarro (2008)	x		Cambio que los colaboradores ejecutan de una organización a otra, con el fin de desarrollar su carrera profesional a través de actividades de fomento o experimento de nuevas experiencias que les facilitará mejorar sus conocimientos, capacidades y potencial profesional, así como la mejora de su nivel de compensaciones.
Teoría de Rotación del Personal planteada por Frank, Finnegan y Taylor (2004)	x	x	La rotación laboral implica que algún trabajador de una empresa deje su puesto de trabajo, y que puede plasmarse de dos formas. La primera de ellas es la rotación interna, que implica la reubicación del colaborador dentro de la misma compañía, a partir de las promociones o cambios de puestos. Mientras que, la otra forma es la rotación externa, que prácticamente es la salida de la organización, en búsqueda de otras ofertas laborales.
CATEGORÍA O CONSTRUCTO: MARCO CONCEPTUAL			
Riesgo biológico		x	Se basan en las condiciones ambientales en las que trabajan los colaboradores, los mismos que generan diversas enfermedades como consecuencia de la exposición al ambiente.
Riesgo químico		x	Se basan en las condiciones ambientales de carácter químico por la exposición a contaminantes tóxicos como polvo, humo, gases o líquidos.

Riesgo ergonómico		x	Son aquellos generados por las posiciones inadecuadas, cargas pesadas, movimientos bruscos, trabajos prolongados, etc.
Riesgo físico		x	Son los inherentes al puesto de trabajo y sus alrededores, generados por los excesivos ruidos, vibraciones, ventilación, iluminación, etc.
Factores internos			Implica la reubicación del colaborador dentro de la misma compañía, a partir de las promociones o cambios de puestos. Se produce por motivos individuales o profesionales, en la cual el colaborador decide finalizar el vínculo con la organización, o por otros fines señalados.
Factores externos			Forma de desvinculación a causa de errores en la contratación, mal convenio del empleado con el puesto de trabajo, o por ciertas decisiones del colaborador que escapan de las manos de la organización. Y como tercera forma, la ruptura involuntaria se manifiesta cuando el empleador acaba con el vínculo laboral, por distintas razones como falta de presupuesto o mal desenvolvimiento del colaborador.

2.3. Participantes

Población

La población de estudio estuvo conformada por los 30 colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. quienes laboran actualmente en la empresa.

Muestra

Se tomó en cuenta a toda la población por ser pequeña, es decir a los 30 colaboradores de la empresa para la obtención de información a través del cuestionario. Y se realizó una entrevista al Gerente General de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C.

Criterios de inclusión

Colaboradores que tienen por lo menos un año de labores en la empresa.

Colaboradores que están laborando en la empresa a la fecha, año 2019.

Criterios de exclusión

Ex colaboradores de la corporación

Colaboradores temporales

Colaboradores que realizan trabajos tercerizados

Otros que no reúnan los criterios de inclusión

Unidad de Análisis

Un colaborador de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C.

Muestreo

No se utilizó ningún muestreo, puesto que se aplicó a toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, y la técnica de la entrevista con su instrumento guía de entrevista, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2.
Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento	Informante
Encuesta	Cuestionario	Colaboradores
Entrevista	Guía de entrevista	Gerente General

Nota: Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario conformado por 18 ítems y la técnica de la entrevista, cuyo instrumento fue una guía de entrevista conformada por 6 preguntas abiertas.

Validez y confiabilidad

Validez

El método de validez utilizado en la presente investigación fue por juicio de expertos, el mismo que fue revisado por un especialista con grado de Doctor en la especialidad, se utilizó la fórmula de la V de Aiken para determinar cuán válido fue el instrumento.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Donde:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Por lo que el coeficiente obtenido fue 1.00 de validez, por lo que se confirma que el cuestionario empleado fue válido para su aplicación.

Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba a 30 colaboradores de la Corporación, a través del coeficiente alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Donde:

k : Número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de ítems

s_T^2 : Varianza de la suma total de ítems.

Tabla 1.

Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

α	Interpretación
> 0.9	Excelente
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Malo
≤ 0.5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	18

Nota. El coeficiente señala que el instrumento es bueno, es decir confiable para su aplicación puesto que presenta un valor de 0,756.

2.5. Procedimiento

El método para la recolección de la información empleado en el presente informe, según el enfoque del mismo, enfoque mixto, fue una encuesta por la parte cuantitativa y un cuestionario por la parte cualitativa. El primero de ellos aplicado a los colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., y el segundo de ellos aplicado al gerente de la empresa.

2.6. Método de análisis de información

Para el análisis de datos, como primer paso se organizó los datos obtenidos de los instrumentos de recolección, luego de realizó un vaciado de los mismos al software estadístico SPSS versión 25, por consiguiente, de realizó los diferentes cálculos de pruebas estadísticas que corroboren o desmientan la hipótesis planteada en la investigación, finalmente de interpretó los resultados y plasmó en el presente informe.

Para el caso de las relaciones calculadas entre las variables de estudio y las dimensiones de las mismas, se realizó previamente una prueba de normalidad para determinar qué estadístico es el óptimo para su cálculo e interpretación, optando por el Rho de Spearman debido a su distribución no paramétrica.

2.7. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización correspondiente al representante legal de la empresa para el consentimiento informado de la presente investigación, es decir que se encuentra con el permiso de la institución para la publicación de la presente.

Así mismo, se respetó la autoría intelectual de los trabajos previos, teorías, y otras fuentes utilizadas, a partir de las citas textuales y contextuales plasmadas en el desarrollo de la investigación, así como en las referencias bibliográficas con las normas APA, sexta edición.

III. RESULTADOS

3.1. Cuantitativo

3.1.1. Prueba de hipótesis

Para contrastar la hipótesis general de la investigación, se planteó lo siguiente:

H₀: Los riesgos laborales no influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

H₁: Los riesgos laborales influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

Una vez obtenidos los datos de los instrumentos de recolección, fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 25. En primer lugar, se realizó la prueba de normalidad para determinar si éstos presentar una distribución paramétrica o no paramétrica, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4.
Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos laborales	,864	30	,001
Rotación del personal	,811	30	,000

Nota. Dado que la muestra es pequeña (menor a 30), se realizó la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk, obteniendo un nivel de significancia menor a 0.05, concluyendo así que los datos no presentan una distribución normal, por lo que se debería elegir una prueba no paramétrica para determinar la influencia de los riesgos laborales en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

Tabla 5.

Los riesgos laborales influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019

Rho de Spearman		Riesgos laborales	Rotación del personal
Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,913
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,913	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Nota. Se observa en la tabla 6, que existe una correlación directa muy alta y significativa entre la variable riesgos laborales y la variable rotación del personal ($r_s=0.913$; $p<0.05$). Es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación: Los riesgos laborales influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

3.1.2. Influencia de las dimensiones de los riesgos laborales en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

De igual manera que los resultados anteriores, previamente se realizó la prueba de normalidad para determinar si los datos presentan una distribución paramétrica o no paramétrica, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6.
Prueba de normalidad de las dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desconocimiento de la normativa en SST	,839	30	,000
Ambiente de trabajo	,807	30	,000
Equipos de protección personal	,753	30	,000
Accidentes laborales	,674	30	,000
Rotación del personal	,811	30	,000

Nota. Dado que la muestra es pequeña (menor a 30), se realizó la prueba de normalidad, de la dimensiones de la variable riesgos laborales, con el estadístico Shapiro-Wilk, obteniendo un nivel de significancia menor a 0.05, concluyendo así que los datos de las dimensiones de los riesgos laborales no presentan una distribución normal, por lo que se debería elegir una prueba no paramétrica para determinar la influencia de los riesgos laborales en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

Tabla 7
Influencia del desconocimiento de la normativa en SST, en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

Rho de Spearman		Desconocimiento de la normativa en SST	Rotación del personal
Desconocimiento de la normativa en SST	Coefficiente de correlación	1,000	,543
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	30	30
Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,543	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	30	30

Nota. Se observa en la tabla 8, que existe una correlación directa moderada y significativa entre el desconocimiento de la normativa y la rotación del personal ($r_s=0.543$; $p<0.05$). Es por ello que se concluye que: El desconocimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) influye de manera directa

en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

Tabla 8.

Influencia del ambiente de trabajo en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

Rho de Spearman		Ambiente de trabajo	Rotación del personal
Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,411
	Sig. (bilateral)	.	,024
	N	30	30
Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,411	1,000
	Sig. (bilateral)	,024	.
	N	30	30

Nota. Se observa en la tabla 9, que existe una correlación directa moderada y significativa entre el ambiente de trabajo y la rotación del personal ($r=0.411$; $p<0.05$). Es por ello que se concluye que: El ambiente de trabajo influye de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

Tabla 9.

Influencia del uso de equipos de protección personal en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

Rho de Spearman		Uso de equipos de protección personal	Rotación del personal
Uso de equipos de protección personal	Coefficiente de correlación	1,000	,702
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,702	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	30	30

Nota. Se observa en la tabla 10, que existe una correlación directa alta y significativa entre el uso de equipos de protección personal y la rotación del personal ($r_s=0.702$; $p<0.05$). Es por ello que se concluye que: El uso de equipos de protección personal influye de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

Tabla 10

Influencia de los accidentes laborales en la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019.

Rho de Spearman		Accidentes laborales	Rotación del personal
Accidentes laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,564
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	30	30
Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,564	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	30	30

Nota. Se observa en la tabla 11, que existe una correlación directa moderada y significativa entre los accidentes laborales y la rotación del personal ($r_s=0.564$;

$p < 0.05$). Es por ello que se concluye que: El desconocimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) influye de manera directa moderada en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

3.1.3. Situación actual de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., respecto a la prevención de riesgos laborales.

Para conocer la situación actual respecto a la prevención de riesgos laborales, se tomó en consideración la opinión de los colaboradores, los mismos a quienes se les aplicó el cuestionario.

Tabla 11.

Marco normativo referente al conocimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 1	0	0%	16	53%	13	43%	1	3%	30	100%
Preg. 2	1	3%	12	40%	16	53%	1	3%	30	100%
Preg. 3	0	0%	14	47%	15	50%	1	3%	30	100%
Preg. 4	0	0%	0	0%	14	47%	16	53%	30	100%
Sumatoria		3%		35%		48%		16%		100%

Nota. Se observa en la tabla 12, que de las cuatro preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, sobre el conocimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, así como de su reglamento, el 35% y 48% del total de los encuestados considera que conoce poco o regular, respectivamente, sobre estos temas. Asimismo, el 3% considera tener un conocimiento nulo sobre ello, y el 16% manifiesta tener mucho conocimiento.

Tabla 12

Marco referencial sobre el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 5	0	0%	0	0%	6	20%	24	80%	30	100%
Preg. 6	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	30	100%
Sumatoria	13%		37%		10%		40%		100%	

Nota. Se observa en la tabla 13, que de las dos preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, sobre el ambiente de trabajo en el cual los colaboradores desarrollan sus funciones, tomando en consideración el constructo referencial de la matriz de sistematización de la presente investigación, el 40% de los encuestados considera que el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones es muy adecuado, mientras que un 37% considera por el contrario que éste es poco adecuado. Sin embargo, un 13% considera que el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones es para nada adecuado.

Tabla 13

Marco teórico sobre la necesidad de formación y/o capacitación por parte de la empresa en materia de prevención de riesgos

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 9	0	0%	0	0%	8	20%	22	73%	30	100%
Preg. 10	0	0%	0	0%	10	0%	20	67%	30	100%
Sumatoria	0%		0%		30%		70%		100%	

Nota. Se observa en la tabla 14, que de las dos preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, sobre la necesidad de formación y/o capacitación por parte de la empresa en materia de prevención de riesgos, tomando en consideración el constructo teórico de la matriz de sistematización de la presente investigación, el 70% de los

encuestados considera muy necesaria la formación y/o capacitación en materia de prevención de riesgos, mientras que el 30% restante la considera parcialmente necesaria.

Tabla 14

Marco teórico sobre el uso de equipos de protección personal en el trabajo

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 11	0	0%	0	0%	11	37%	19	63%	30	100%
Preg. 12	0	0%	0	0%	8	27%	22	73%	30	100%
Sumatoria	0%		0%		32%		68%		100%	

Nota. Se observa en la tabla 15, que de las dos preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, sobre el uso de equipos de protección personal en el trabajo para protegerlos de golpes, cortes y quemaduras, tomando en consideración el constructo teórico de la matriz de sistematización de la presente investigación, el 68% de los encuestados considera muy necesario el uso de dichos equipos, mientras que el 32% manifiesta que dichos equipos son regularmente necesarios, debido a las diferentes funciones que realizan y/o puestos de trabajo.

Tabla 15

Marco teórico referente a los accidentes laborales en la empresa

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 13	1	3%	0	0%	19	63%	10	34%	30	100%

Nota. Se observa en la tabla 16, que el 63% de los colaboradores encuestados manifiestan conocer de algún compañero de trabajo que en el último año ha sufrido un accidente laboral leve, serio y/o grave.

3.1.4. Situación actual de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., respecto a la rotación del personal.

Para conocer la situación actual respecto a la rotación del personal, se tomó en consideración la opinión de los colaboradores, los mismos a quienes se les aplicó el cuestionario.

Tabla 16

Marco referencial sobre las causas y consecuencias de la alta rotación del personal en la empresa

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 7	0	0%	0	0%	9	30%	21	70%	30	100%
Preg. 8	0	0%	0	0%	2	7%	28	93%	30	100%
Sumatoria		0%		0%		18%		82%		100%

Nota. Se observa en la tabla 17, que de las dos preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, sobre las causas y consecuencias de la alta rotación del personal en la empresa, el 82% considera que la alta rotación del personal tiene muchas consecuencias en la empresa, y que las buenas prácticas de retención del personal generan colaboradores mejor comprometidos.

Tabla 17

Marco conceptual referente a la frecuencia de la rotación del personal en la empresa

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 14	0	0%	0	0%	7	23%	23	77%	30	100%
Preg. 15	5	17%	24	80%	1	3%	0	0%	30	100%
Sumatoria		8%		40%		13%		38%		100%

Nota. Se observa en la tabla 18, que de las dos preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año

2019, la pregunta número 14 referente a la frecuencia de rotación del personal en la empresa, el 77% de los encuestados señala que los colaboradores de la empresa rotan con mucha frecuencia. Mientras que la pregunta número 15 respecto a si consideran que existe algún efecto positivo en la rotación del personal, el 80% considera que poco es el efecto positivo en esta práctica.

Tabla 18

Marco conceptual referente a las relaciones laborales en la empresa

Pregunta	Nada		Poco		Regular		Mucho		Total	
	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)	fi	hi (%)
Preg. 16	0	0%	0	0%	3	10%	27	90%	30	100%
Preg. 17	0	0%	0	0%	4	13%	26	87%	30	100%
Preg. 18	0	0%	0	0%	2	7%	28	93%	30	100%
Sumatoria		0%		0%		10%		90%		100%

Nota. Se observa en la tabla 19, que de las tres preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, referente a las relaciones laborales en la empresa, el 90% y 10% del total de los encuestados considera que las relaciones laborales con sus jefes son muy buenas y regulares, respectivamente.

3.2. Cualitativo

3.2.1. Informe de entrevista estructurada

Ficha técnica

Título de la investigación: Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019.
Especialista Entrevistado: Ing. Nílmer Paredes (Gerente General de la Corporación e Inversiones Ninos)

Resultados cualitativos

PREGUNTA	RESPUESTA	TEORIZACIÓN
CONSTRUCTO: Normativo		
¿Cree usted Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es útil para el giro de negocio de su empresa? Explique.	Sí es útil para el giro del negocio porque nos ayuda a conocer cómo podemos prevenir los riesgos laborales, también que debemos cumplir con algunos requisitos como la matriz IPER, mapa de riesgos, RISST, los cuales velan por la seguridad del empleado	Artículo N° 29 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo : los empleadores que cuenten con veinte a más colaboradores deben conformar un comité de seguridad y salud en su centro laboral.
Según el artículo N° 41 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que el Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan únicamente funciones con	Sí cumplimos con dicha disposición porque el rol del comité es única y exclusivamente velar sobre la prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo.	Artículo N° 41 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo : El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el centro de trabajo desarrollan sus actividades con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento, no están facultados a desarrollar funciones con objetivos lejanos

PREGUNTA	RESPUESTA	TEORIZACIÓN
<p>sujeción a lo señalado en la Ley. ¿Cumple la empresa con dicha disposición?</p>		<p>a prever y proteger la seguridad y salud.</p>
<p>CONSTRUCTO: Referencial</p>		
<p>¿Los colaboradores cumplen con las políticas internas de la empresa en temas de prevención de riesgos laborales? Explique</p>	<p>Sí cumplen con las políticas internas de la empresa en temas de prevención de riesgos laborales, antes de las jornadas existen charlas de 5 minutos, revisión del uso de equipos de protección personal, existen señaléticas, caminos peatonales, y el que infrinja la regla es suspendido.</p>	<p>Las empresas tienen gran influencia en la conformación de un ambiente laboral deficiente de manera inconsciente, a partir de una infraestructura inadecuada para desarrollar sus funciones, jefes autoritarios y sus políticas internas, generando de esta manera conflicto entre los colaboradores. Además, se la motivación es una herramienta fundamental para que exista un buen clima laboral en las organizaciones, y ésta debe ser internalizada desde los altos rangos funcionales.</p>
<p>¿Considera que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C.? Explique</p>	<p>Sí considero que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. muchos no están acostumbrados al trabajo pesado y al adaptarse suelen sufrir algunos accidentes, por ello nos enfocamos también en capacitarlos acerca de la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos.</p>	<p>La rotación del personal es una consecuencia de la falta de motivación e insatisfacción laboral debido a que la motivación es una de los instrumentos más eficaces para retenerlos. Además, tener un clima agradable es fundamental para mantener a los colaboradores, debido a que el recurso humano es quien prácticamente mueve a las organizaciones, y por ende cada colaborador está mejor comprometido con la empresa en la medida que se sienta motivado.</p>
<p>CONSTRUCTO: Teórico</p>		

PREGUNTA	RESPUESTA	TEORIZACIÓN
<p>¿Existe alta rotación de personal en esta empresa? ¿Qué porcentaje de colaboradores que fueron contratados a inicio de año siguen laborando en la empresa? Explique</p>	<p>Sí existe alta rotación de personal en esta empresa, debido a que es un trabajo pesado y con bastantes riesgos, muchos de los trabajadores asisten, trabajan, cobran y se van. De unas 30 personas contratadas para una obra o en un periodo determinado, 10 se terminan yendo o son reemplazados, hablamos de un 33%.</p>	<p>La rotación laboral implica que algún trabajador de una empresa deje su puesto de trabajo, y que puede plasmarse de dos formas. La primera de ellas es la rotación interna, que implica la reubicación del colaborador dentro de la misma compañía, a partir de las promociones o cambios de puestos. Mientras que, la otra forma es la rotación externa, que prácticamente es la salida de la organización, en búsqueda de otras ofertas laborales.</p>
CONSTRUCTO: Conceptual		
<p>Dentro de los riesgos laborales que existen en el desarrollo de funciones, ¿Cuáles cree usted que son a los que más se exponen los colaboradores de la empresa? Explique</p>	<p>Los colaboradores están expuestos en mayor proporción a los riesgos físicos como caídas al mismo nivel, caídas a diferente nivel, cortes, golpes, entre otros.</p>	<p>Riesgo biológico: Se basan en las condiciones ambientales en las que trabajan los colaboradores, los mismos que generan diversas enfermedades como consecuencia de la exposición al ambiente.</p> <p>Riesgo químico: Se basan en las condiciones ambientales de carácter químico por la exposición a contaminantes tóxicos como polvo, humo, gases o líquidos.</p> <p>Riesgo ergonómico: Son aquellos generados por las posiciones inadecuadas, cargas pesadas, movimientos bruscos, trabajos prolongados, etc.</p> <p>Riesgo físico: Son los inherentes al puesto de trabajo y sus alrededores, generados por los excesivos ruidos, vibraciones, ventilación, iluminación, etc.</p>

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019, adopta como objetivo general el determinar en qué medida y explicar la manera en que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019. Para tal efecto, se emplearon 2 técnicas de recolección de datos a la población de estudio conformada por 30 colaboradores de la corporación, la técnica de la encuesta a través de su instrumento, un cuestionario conformado por 18 ítems, y la técnica de la entrevista cuyo instrumento fue una guía de entrevista estructurada aplicada al gerente general de la compañía. Ambos instrumentos estuvieron alineados a los marcos normativo, referencial, teórico y conceptual, plasmado en la matriz de sistematización de la presente investigación. Los datos obtenidos fueron analizados y procesados desde dos perspectivas ya que la investigación presenta un enfoque mixto, es decir que combina los enfoques cualitativo y cuantitativo en un mismo estudio.

Bajo la perspectiva normativa, en nuestro país, la Seguridad y Salud Ocupacional está fundamentada bajo la Ley N° 29783; definida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo estatuto fue admitido mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con sus actualizaciones, la misma que se ajusta a los diversos rubros a nivel de economía y servicios. Según esta ley, específicamente estipulada en el artículo N° 29, señala que los empresarios que cuenten con veinte a más colaboradores deben conformar un comité de seguridad y salud en su centro laboral. (Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012).

En cuanto al análisis cuantitativo de la variable riesgos laborales, se obtuvo los siguientes resultados en base al cuestionario aplicado a la población de estudio:

En primer lugar, se analizó la situación actual de la empresa respecto a la prevención de riesgos laborales. El 35% y 48% del total de los encuestados considera que conoce poco o regular, respectivamente, sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo, así como de su reglamento. Asimismo, el 3% considera tener un conocimiento nulo sobre ello, y el 16% manifiesta tener mucho conocimiento. Por su parte, con la entrevista estructurada realizada al gerente general de la empresa, se obtuvo datos cualitativos referente al constructo normativo de la variable Riesgos Laborales, afirmando que dicha ley sí es útil para el giro

del negocio porque ayuda a conocer cómo prevenir los riesgos laborales, y también cumplen con algunos otros requisitos como la matriz IPER, mapa de riesgos, RISST, los cuales velan por la seguridad del empleado. Esto guarda relación con lo manifestado en la ley N° 29783, la cual también señala que éste es un derecho fundamental de todos los colaboradores cuyo objetivo es prever la existencia de cualquier clase de riesgo o enfermedad que ocurra en el centro laboral.

Además, según el artículo N° 41 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que el Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan únicamente funciones con sujeción a lo señalado en la Ley, por lo que el gerente general manifestó que la corporación sí cumple con dicha disposición porque el rol del comité es única y exclusivamente velar sobre la prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Se realizó también el análisis cuantitativo y cualitativo desde la perspectiva del marco referencial, tomando en consideración conclusiones de investigaciones previas de alcance nacional e internacional, cuyos resultados son similares a los obtenidos en el presente estudio.

En el análisis cuantitativo se concluyó que de las dos preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, sobre el ambiente de trabajo en el cual los colaboradores desarrollan sus funciones, el 40% de los encuestados considera que el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones es muy adecuado, mientras que un 37% considera por el contrario que éste es poco adecuado. Sin embargo, un 13% considera que el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones es para nada adecuado. Esto guarda relación con lo concluido por Camacho y Mayorga (2017) en un artículo publicado a la Universidad del Rosario en la ciudad de Bogotá, Colombia, quienes afirman que las empresas tienen gran influencia en la conformación de un ambiente laboral deficiente de manera inconsciente, a partir de una infraestructura inadecuada para desarrollar sus funciones, jefes autoritarios y sus políticas internas, generando de esta manera conflicto entre los colaboradores. Además, se la motivación es una herramienta fundamental para que exista un buen clima laboral en las organizaciones, y ésta debe ser internalizada desde los altos rangos funcionales. Es ese sentido, con el análisis. Ello también se complementa con los resultados del análisis cualitativo, ya que señalan que la empresa sí cumple con las políticas internas en temas de prevención de riesgos laborales, antes de las jornadas existen

charlas de 5 minutos, revisión del uso de equipos de protección personal, existen señaléticas, caminos peatonales, y el que infrinja la regla es suspendido.

Ante la pregunta realizada al gerente general de la empresa, respecto a que si considera que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., éste respondió que, si lo considera de esa manera, ya que muchos no están acostumbrados al trabajo pesado y al adaptarse suelen sufrir algunos accidentes, por ello nos enfocamos también en capacitarlos acerca de la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos.

Bajo la perspectiva del marco teórico, referente a la variable Riesgos Laborales, los encuestados consideran muy necesaria la formación y/o capacitación en materia de prevención de riesgos, mientras que el 30% restante la considera parcialmente necesaria. No obstante, en la misma perspectiva, para el uso de equipos de protección personal en el trabajo para protegerlos de golpes, cortes y quemaduras, indica que el 68% de los encuestados considera muy necesario el uso de dichos equipos, mientras que el 32% manifiesta que dichos equipos son regularmente necesarios, debido a las diferentes funciones que realizan y/o puestos de trabajo. Estos resultados guardan relación por lo estipulado por Noriega, Ruda, y Zúñiga (2018), en base a varios autores, recopila los siguientes riesgos laborales: riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgos ergonómicos, y riesgos físicos. Los riesgos biológicos se basan en las condiciones ambientales en las que trabajan los colaboradores, los mismos que generan diversas enfermedades como consecuencia de la exposición al ambiente. Los riesgos químicos se basan en las condiciones ambientales de carácter químico por la exposición a contaminantes tóxicos como polvo, humo, gases o líquidos. Por su parte, los riesgos ergonómicos son aquellos generados por las posiciones inadecuadas, cargas pesadas, movimientos bruscos, trabajos prolongados, etc. Y por último los riesgos físicos, que son los inherentes al puesto de trabajo y sus alrededores, generados por los excesivos ruidos, vibraciones, presión, ventilación, iluminación, temperatura, etc. Otro dato relevante a considerar en este constructo, está ligado a que señala La Positiva Seguros (2019) en un estudio realizado a varias empresas del sector, en el Perú son 180 las actividades económicas señaladas como altamente riesgosas, lo cual obliga a contratar un Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo (SCTR), y que en el año 2018 se reportaron más de 20000 accidentes laborales, siendo el 59% de los accidentes reportados a causa de trabajos en construcción y

actividades conexas, en el mismo sector se reporta el 41% del total referentes a enfermedades, dado que, este sector es uno de los más dinámicos.

Ahora bien, tomando en consideración el constructo conceptual, el análisis cualitativo corrobora que los colaboradores están expuestos en mayor proporción a los riesgos físicos como caídas al mismo nivel, caídas a diferente nivel, cortes, golpes, entre otros. Guardando relación con lo plasmado por distintos autores respecto a los riesgos laborales más comunes en las empresas. Además, otro resultado importante en la presente investigación es que el 63% de los colaboradores encuestados manifiestan conocer de algún compañero de trabajo que en el último año ha sufrido un accidente laboral leve, serio y/o grave, guardando relación con la muy conocida teoría de Bird, creada por Frank Bird y Frank Fernández, quienes señalan que de cada 600 accidentes laborales que se desarrollan, 30 de ellos no son graves, 10 son serios y uno grave.

Por otro lado, también se realizó un análisis con enfoque mixto sobre la variable rotación del personal, concluyendo que la alta rotación del personal en la empresa, los encuestados consideran en un 82% que la alta rotación del personal sí tiene muchas consecuencias en la empresa, y, por el contrario, las buenas prácticas de retención del personal generan colaboradores mejor comprometidos. Resultado similar al obtenido Issa Lozano (2019) quien señala que la rotación del personal es una consecuencia de la falta de motivación e insatisfacción laboral debido a que la motivación es una de los instrumentos más eficaces para retenerlos. Además, tener un clima agradable es fundamental para mantener a los colaboradores, debido a que el recurso humano es quien prácticamente mueve a las organizaciones, y por ende cada colaborador está mejor comprometido con la empresa en la medida que se sienta motivado.

Otro resultado relevante obtenido del constructo conceptual referente a la variable rotación del personal señala que los colaboradores de la empresa rotan con mucha frecuencia según el 77% de los encuestados. Este resultado se comparó con el análisis cualitativo obtenido de la entrevista realizada al gerente general de la empresa, quien manifestó que en efecto sí existe alta rotación de personal en esta empresa, debido a que es un trabajo pesado y con bastantes riesgos, muchos de los trabajadores asisten, trabajan, cobran y se van. De unas 30 personas contratadas para una obra o en un periodo determinado, 10 se terminan yendo o son reemplazados, hablamos de un 33%.

En consecuencia, el en análisis cuantitativo y cualitativo de la investigación referente al marco conceptual se obtuvo que el 90% y 10% del total de los encuestados considera que las relaciones laborales con sus jefes son muy buenas y regulares, respectivamente. Y que los colaboradores están expuestos en mayor proporción a los riesgos físicos como caídas al mismo nivel, caídas a diferente nivel, cortes, golpes, entre otros.

Finalmente, para corroborar la hipótesis de la investigación con el fin de determinar el efecto de los riesgos laborales en la rotación del personal de la corporación, se obtuvo que existe una correlación directa muy alta entre la variable riesgos laborales y la variable rotación del personal, puesto que el coeficiente es 0.913 y el p_valor 0.000, menor al 0.05. Es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación: Los riesgos laborales influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019.

V. CONCLUSIONES

A nivel cuantitativo:

1. Los riesgos laborales influyen de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; dado que se determinó una relación directa muy alta entre la variable riesgos laborales y la variable rotación del personal; donde el coeficiente de correlación es 0.913 y el p_valor 0.000, menor al 0.05.
2. Respecto a la situación actual de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., sobre la prevención de riesgos laborales, se concluye que:
 - a) El 35% y 48% del total de los encuestados considera que conoce poco o regular, respectivamente, sobre estos temas. Asimismo, el 3% considera tener un conocimiento nulo sobre ello, y el 16% manifiesta tener mucho conocimiento.
 - b) El 40% de los colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. considera que el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones es muy adecuado, mientras que un 37% considera por el contrario que éste es poco adecuado. Sin embargo, un 13% considera que el ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus funciones es para nada adecuado.
 - c) El 70% de los colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. considera muy necesaria la formación y/o capacitación en materia de prevención de riesgos, mientras que el 30% restante la considera parcialmente necesaria.
 - d) El 68% de los colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C. considera muy necesario el uso de equipos de protección personal en el trabajo, mientras que el 32% manifiesta que dichos equipos son regularmente necesarios, debido a las diferentes funciones que realizan y/o puestos de trabajo.
 - e) El 63% de los colaboradores encuestados manifiestan conocer de algún compañero de trabajo que en el último año ha sufrido un accidente laboral leve, serio y/o grave.

3. Respecto a la situación actual de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., sobre la rotación del personal, se concluye que:
 - a) El 82% de los colaboradores consideran que la alta rotación del personal tiene muchas consecuencias en la empresa, y que las buenas prácticas de retención del personal generan colaboradores mejor comprometidos.
 - b) El 77% de los encuestados señala que los colaboradores de la empresa rotan con mucha frecuencia. Además, el 80% considera que poco es el efecto positivo en la rotación del personal.
 - c) El 90% y 10% del total de los encuestados considera que las relaciones laborales con sus jefes son muy buenas y regulares, respectivamente.

4. Respecto a la influencia de las dimensiones de los riesgos laborales en la rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019, se concluye que:
 - a) El desconocimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) influye de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; toda vez que, existe una correlación directa moderada entre el desconocimiento de la normativa y la rotación del personal, siendo el valor de la correlación 0.543 y el p_valor 0.002, menor al 0.05.
 - b) El ambiente de trabajo influye de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; toda vez que, existe una correlación directa moderada entre el ambiente de trabajo y la rotación del personal, siendo el valor de la correlación 0.411 y el p_valor 0.024, menor al 0.05.
 - c) El uso de equipos de protección personal influye de manera directa en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; toda

vez que, existe una correlación directa alta entre el uso de equipos de protección personal y la rotación del personal, siendo el valor de la correlación 0.702 y el p_valor 0.000, menor al 0.05.

- d) El desconocimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) influye de manera directa moderada en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., 2019; toda vez que, existe una correlación directa moderada entre los accidentes laborales y la rotación del personal, siendo el valor de la correlación 0.564 y el p_valor 0.001, menor al 0.05.

A nivel cualitativo:

5. La empresa sí cumplen con las políticas internas en temas de prevención de riesgos laborales, además son complementadas con charlas de 5 minutos, revisión del uso de equipos de protección personal, señaléticas, caminos peatonales, entre otros. Además, muchos no están acostumbrados al trabajo pesado y al adaptarse suelen sufrir algunos accidentes, por ello que la empresa también capacitarlos acerca de la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos en cada actividad desarrollada.
6. Los colaboradores de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., están expuestos en mayor proporción a los riesgos físicos como caídas al mismo nivel, caídas a diferente nivel, cortes, golpes, entre otros. Así mismo, sí existe alta rotación de personal en esta empresa, debido a que es un trabajo pesado y con bastantes riesgos, muchos de los trabajadores asisten, trabajan, cobran y se van.

VI. RECOMENDACIONES

1. Una mejor gestión de los riesgos laborales, por parte de la parte directiva de la empresa, para disminuir la rotación del personal de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., ya que existe una correlación directa entre ambas variables.
2. Dotar de mejores equipos de protección personal, por parte de la empresa, para la prevención de riesgos laborales de sus colaboradores.
3. Capacitar a los colaboradores que desconocen sobre la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de charlas por parte de los supervisores, para que se tenga un mayor alcance sobre la cultura de prevención de riesgos.
4. Realizar una evaluación económica del costo de oportunidad que genera la rotación del personal en la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., por parte de la gerencia general.
5. Disminuir el alto porcentaje de rotación de personal en la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., a partir de la implementación de un área destinada a una mejor gestión del talento humano.

VII. REFERENCIAS

- Agencia Andina. (11 de setiembre de 2019). *¿Cómo retener al mejor talento para tu empresa?* Obtenido de Andina Noticias: https://andina.pe/agencia/noticia-como-retener-al-mejor-talento-para-tu-empresa-766318.aspx?fbclid=IwAR0Tbb4y9vliP0wbub9HkwoL2RdijTod0pI3xW4xwzD_LtWE6OY8lGCKFPc
- Arroyo Gamboa, Y. K. (2015). *La gestión de Recursos Humanos y la tasa de Rotación de personal en la empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo 1 - 2014*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Association, A. P. (2016). *Manual de Publicaciones de la American*. México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 159-172. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Capeco. (23 de mayo de 2019). *Perú: proyectan crecimiento del sector construcción en 6,22% en 2019 por impulso de la inversión privada*. Obtenido de América Económica: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/peru-proyectan-crecimiento-del-sector-construccion-en-622-en-2019-por>
- Cervantes, V. (2015). *Interpretaciones del coeficiente del alpha de Cronbach*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- CFO Research Services. (2003). Human capital managment: The CFO's perspective. *CFO Publishing Corporation*, 10.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: Mc Grall-Hill.
- Diario El Peruano. (26 de agosto de 2019). Sector construcción crecerá 6% en el 2020 por grandes proyectos. *El Peruano*.
- Diario Gestión. (19 de setiembre de 2019). *¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral?* Obtenido de Managment & empleo: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>

- Díaz Gómez, B. M. (2018). *Disminución del índice de rotación de personal de ventas a través de la implementación de un plan de fidelización y retención del personal en la empresa financiera Qapaq S.A.* Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Figueroba, A. (s.f.). *Los tipos de muestreo y su uso en las ciencias*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.net/miscelanea/tipos-de-muestreo>.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12-25.
- García Santillán, A., & Edel Navarro, R. (2008). *Capital Humano en las Organizaciones*. Veracruz, México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: The McGraw-Hill.
- Hidalgo, L. (28 de Abril de 2015). *Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas*. Obtenido de Confiabilidad y Validez: <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Issa Lozano, S. D. (2019). *Causas y costos de la alta rotación de personal en las empresas de vigilancia y seguridad privada (Tesis de pregrado)*. Bogotá, Colombia.: Universidad Militar Nueva Granada.
- La Positiva Seguros. (4 de junio de 2019). *Ministerio de Trabajo indica que en el sector de la construcción existe mayor riesgo de accidente laboral*. Obtenido de Infomercado: <https://infomercado.pe/scrt-59-de-los-siniestros-registrados-son-por-trabajos-en-construccion-y-actividades-conexas/>
- Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (26 de julio de 2012). Obtenido de Congreso de la República del Perú: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B741E61B3B2A870705257E2800580673/\\$FILE/1_LEY_29783_20_08_2011.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B741E61B3B2A870705257E2800580673/$FILE/1_LEY_29783_20_08_2011.pdf)
- Mas Chasquibol, D. D. (2019). *Análisis de la rotación laboral y cómo influye en el costo de la Constructora Edificaciones del Sur SAC*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Mejía, A., Cortes, B., & Valdez, P. (2018). Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria S.A C.V Bodega Actopan. *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 5-10.

- Ministerio de Economía y Finanzas. (21 de agosto de 2019). *Marco Macroeconómico Multianual 2020-2023*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/marco_macro/MMM_2020_2023.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (24 de enero de 2018). *Funciones y Responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Sub Dirección de Promoción y Protección de los derechos fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo: http://www.limaeste.gob.pe/Virtual2/Otros_Link/CSST/CAPACITACION%20FUNCIONES%20DEL%20CSST.pdf
- MTPE. (30 de abril de 2019). *Plantean reglamento de seguridad en construcción*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): <https://elperuano.pe/noticia-plantean-reglamento-seguridad-construccion-78077.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. (2 de octubre de 2017). *Upgrading skills in Bangladesh: Lower staff turnover, higher benefits for employers and employees alike*. Obtenido de Our impact, Their voices: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_577464/lang--en/index.htm
- PwC. (01 de junio de 2019). *El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica*. Obtenido de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>
- Rodríguez Aliaga, D. K. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, sucursal La Esperanza 2016*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Silvera, A., & et al. (2016). *Gerencia y Administración* (1 ed. ed.). Barranquilla, Colombia: Sello Editorial.
- Tito Huamaní, P. (julio de 2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa El Salvador. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 16(31), 82-98.
- Vásquez, R. (2017 de marzo de 2017). *La teoría de la causalidad de Frank Bird*. Obtenido de Previcionar: <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>

ANEXOS

Anexo 01 – Instrumento 1

CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN “Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019”

I. Datos Generales

Cargo.....

Edad.....

Sexo.....

Antigüedad.....

II. Datos Generales

El presente instrumento tiene por objetivo recabar información para fines del trabajo de investigación titulado “**Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019**”.

Por favor, responder conforme a las indicaciones del encuestador, con el fin de evaluar en qué medida y de qué manera los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., en el año 2019. A continuación, se presenta los siguientes enunciados, marque dentro del recuadro con un (x).

Escala valorativa	Puntaje
Nada	1
Poco	2
Regular	3
Mucho	4

N°	Ítems	1	2	3	4
Marco Normativo					
1	¿Sabe usted que el artículo N° 29 de esta ley señala que los empleadores con veinte a más colaboradores a su cargo deben constituir un comité de seguridad y salud en el trabajo?				
2	¿Conoce usted el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, denominado Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
3	¿Sabe usted que el artículo N° 41 de este Decreto Supremo señala que el Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento?				

4	¿Sabe usted que los miembros del Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud?				
Marco Referencial					
5	¿Cuán adecuado es el ambiente de trabajo en el que desarrolla sus funciones?				
6	¿Considera usted que tiene jefes autoritarios?				
7	¿Cree usted que la alta rotación del personal afecta al clima laboral de la empresa?				
8	¿Considera que las buenas prácticas de retención personal generan colaboradores mejor comprometidos con la empresa?				
Marco Teórico					
9	¿Cree usted que es necesaria la formación y/o capacitación por parte de la empresa en materia de prevención de riesgos?				
10	¿Sabe usted si en su trabajo existen señales de seguridad que lo protegen de sufrir algún accidente?				
11	En su puesto de trabajo, ¿Percibe que existen riesgos biológicos, químicos, ergonómicos y/o físicos?				
12	¿Su equipo de protección personal lo protege de golpes, cortes y quemaduras?				
13	En el último año, ¿Conoce de algún compañero de trabajo quién haya sufrido algún accidente en su trabajo leve, serio y/o grave?				
Marco Conceptual					
14	¿Con qué frecuencia rotan al personal de los cargos que ocupan en la empresa?				
15	¿Cree usted que existen efectos positivos en la rotación del personal?				
16	¿Su jefe(a) y/o supervisor(a) se preocupa por motivar al equipo de trabajo?				
17	¿La relación con su jefe(a) y/o supervisor(a) inmediato es positiva y constructiva?				
18	¿Percibe un ambiente laboral grato en la empresa?				

¡Gracias por su apoyo!

Anexo 02 – Instrumento 2

GUÍA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Investigación: “Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019”.

I. Datos Generales

Nombre del entrevistado.....
Cargo.....
Fecha.....
Lugar.....
Tiempo utilizado.....

II. Preguntas

1.- ¿Cree usted Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es útil para el giro de negocio de su empresa? Explique.

.....
.....
.....
.....

2.- Según el artículo N° 41 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que el Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan únicamente funciones con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento. ¿Cumple la empresa con dicha disposición?

.....
.....
.....
.....

3.- Dentro de los riesgos laborales que existen en el desarrollo de funciones, ¿Cuáles cree usted que son a los que más se exponen los colaboradores de la empresa? Explique.

.....
.....
.....
.....

4.- ¿Los colaboradores cumplen con las políticas internas de la empresa en temas de prevención de riesgos laborales? Explique

.....
.....
.....
.....

5- ¿Existe alta rotación de personal en esta empresa? ¿Qué porcentaje de colaboradores que fueron contratados a inicio de año siguen laborando en la empresa?? Explique

.....
.....
.....
.....

6- ¿Considera que los riesgos laborales influyen en la rotación del personal de la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C.? Explique

.....
.....
.....
.....

Anexo 03 – Ficha de validez

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, GRADOS VÁSQUEZ MARTÍN HARVEZ,
con documento de identidad N° 18206812, de profesión ECONOMISTA
con Grado de DOCTOR, ejerciendo actualmente como DOCENTE,
en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el*escribir el grado, nivel, institución o en su defecto datos de la muestra de investigación.*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 10 OCTUBRE 2019

Fuente P-I
Firma
DNI n°...18206812

Anexo 04 – Ficha técnica de los instrumentos

NOMBRE:

Cuestionario de Riesgos laborales y rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019.

OBJETIVOS:

Recabar información acerca de los riesgos laborales y la rotación del personal en la empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019.

AUTORA:

Damaris Abigail Ramírez Terán

ADAPTACIÓN:

Castillo Smith, Eric Joel y Sabando Unda, Jhosue Marcelo

ADMINISTRACIÓN:

Individual

DURACIÓN:

15 minutos

SUJETOS DE APLICACIÓN:

Colaboradores de la Corporación e Inversiones Ninos S.A.C.

PUNTUACIÓN DE LA CALIFICACIÓN

Escala valorativa	Puntaje
Nada	1
Poco	2
Regular	3
Mucho	4

Anexo 05 – Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	18

Anexo 07 – Panel fotográfico



Charla de 5 minutos en campo, antes de iniciar actividades



Avance de obra al 90%, Cabana – Ancash



Supervisores y Comité de SST

Anexo 07 – Base de datos

RIESGOS LABORALES Y ROTACIÓN DEL PERSONAL																	
Marco Normativo				Marco Referencial				Marco Teórico					Marco conceptual				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	1	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4
3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4
2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4
3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4
2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4

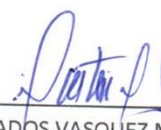
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4
2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4
3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3
2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3
2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4
3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4
2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4
3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4
2	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4
2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. **GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL** docente de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019.**, de la estudiante **Ramírez Terán Damaris Abigail**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 20 de Diciembre del 2019



Dr. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL
DNI: 18206812

Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE
INTERNET

2%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	2%
4	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo RAHIREZ TERAN DAMARIS ABIGAIL, identificado con DNI
N° 74202162 egresado del Programa Académico de
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" RIESGOS LABORALES Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN
EMPRESA CORPORACIÓN E INVERSIONES NINOS S.A.C.
AÑO 2019. "

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA



DNI: 74202162

Trujillo 20 de DICIEMBRE del 20 19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RAMIREZ TERAN DAMARIS ABIGAIL

INFORME TITULADO:

RIESGOS LABORALES Y ROTACIÓN DEL PERSONAL

EN EMPRESA CORPORACIÓN E INVERSIONES MINOS

S.A.C. AÑO 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 ENERO 2020

NOTA O MENCIÓN : POR UNANIMIDAD



Pentón

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN