



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa
Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021**

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

AUTOR:

Zanelli Zamora, Renato Martin (ORCID: 0000-0002-5708-6736)

ASESOR:

Ms. Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Chimbote - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios por sobre todo las cosas por ser mi guía espiritual en cada minuto de mi vida y llenarme de sabiduría y fe para el cumplimiento de mis objetivos.

A mí amada esposa Diana y mis hijos Giuliana y Stefano quienes son mi motivación y me alentaron para seguir adelante.

A mis padres Julio y Juanita que desde el cielo abogan por mi ante nuestro Dios todopoderoso para seguir luchando y enfrentando con hidalguía cada minuto de mi vida.

Renato Martin Zanelli Zamora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la fe, fortaleza, salud y convicción para poder culminar esta etapa tan importante de mi vida.

A mí adorada esposa e hijos por comprenderme, apoyarme y compartir su tiempo con actividades de la universidad.

A mis profesores, quienes con cada enseñanza y experiencia han contribuido en el desarrollo de este trabajo.

A mis amigos y amigas más allegados de esta maestría, por su comprensión y apoyo incondicional en la culminación de este trabajo.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de rotación del personal de la empresa pesquera Don Fernando SAC	22
Tabla 2.	Nivel de la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC	23
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables de estudio	24
Tabla 4.	Relación entre la rotación de personal y la eficacia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC.	25
Tabla 5.	Relación entre la rotación de personal y la eficiencia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC	26
Tabla 6.	Relación entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote. 2021	27
Tabla 7.	Prueba de correlación de Pearson entre el grado de la rotación del personal y los niveles de productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote. 2021. Siendo del método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 48 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta a través de la elaboración de un cuestionario para cada variable. Según los resultados obtenidos sobre los trabajadores el 52,1% de ellos mostraron una valoración de un nivel medio sobre la rotación del personal, el 47,9% un nivel alto y por último un 0,0% de nivel bajo. El 62,5% de ellos mostraron una valoración de un nivel medio en la productividad, el 37,5% un nivel alto y por último un 0,0% nivel bajo. Así mismo, se determinó que existe un grado de relación moderado entre la rotación del personal con la eficacia y eficiencia de los trabajadores. Finalmente se concluyó que si existe un grado de relación alto entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote. 2021.

Palabras clave: Rotación de personal, productividad laboral, percepción, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the degree of relationship that exists between staff turnover and the productivity of workers at the Don Fernando SAC fishing company in the city of Chimbote. 2021. Being of the the hypothetical deductive method, quantitative approach, non-experimental design of cross-sectional and descriptive correlational level. The study sample consisted of 48 workers. For data collection, the survey was used as a technique through the elaboration of a questionnaire for each variable. According to the results obtained on the workers, 52.1% of them showed a medium level assessment of staff turnover, 47.9% a high level and lastly 0.0% a low level. 62.5% of them showed an assessment of a medium level of productivity, 37.5% a high level and lastly 0.0% a low level. Likewise, it was determined that there is a moderate degree of relationship between staff turnover with the efficacy and efficiency of workers. Finally, it was concluded that there is a high degree of relationship between staff turnover and the productivity of workers at the Don Fernando SAC fishing company in the city of Chimbote. 2021.

Keywords: Staff turnover, labor productivity, perception, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos sorprenden cada día, en el mundo se experimenta cambios en cada momento, la tecnología digital, las redes sociales, la inteligencia artificial, la robótica, se tiene en pleno desarrollo. Referente al contexto problemático, Las empresas se modernizan cada día para evitar que la disrupción los atrape. En este sentido el recurso humano es muy importante para el desarrollo, sostenibilidad y productividad de las empresas, es la principal fuerza generadora de valor de una organización. El que una empresa cuente con buenos indicadores respecto a este recurso, indica que está haciendo las cosas bien desde el interior de su organización.

Sin embargo, existen situaciones en las que las organizaciones se ven afectadas por factores inherentes al mal manejo de los recursos humanos. Uno de los factores más resaltantes y que es materia de este estudio, está relacionado con la rotación de personal, el tener índices altos respecto de esta variable, indican que algo negativo está sucediendo en lo concerniente a recursos humanos y esto como consecuencia está perjudicando el prestigio y también la imagen de la empresa.

La rotación del personal, aparte de afectar a la imagen de la empresa, también está relacionada directa e indirectamente con los costos de la empresa. Puesto que, al cesar un personal, la empresa pierde productividad por la pérdida de mano de obra y al mismo tiempo recae en un sobre costo no advertido por la búsqueda, reclutamiento, entrevista y finalmente contratación de un nuevo valor para cubrir el puesto vacante. Así mismo, es más que evidente que la productividad se verá afectada por esta falencia del personal e incluso después de haberlos repuesto, la productividad ira mejorando lentamente hasta que estos nuevos valores logren adaptarse a las actividades de la empresa y logren la integración en todos los aspectos con el resto del personal existente.

Bajo este contexto, en el ámbito internacional, Booz (2018) en su investigación refiere que, en 500 millones de profesionales, en el año 2017, encontró que la tasa de rotación de personal fue de 10,8%, se menciona que uno de cada diez profesionales cambio de empresa, así mismo, afirma que los sectores con mayores tasas de rotación fueron los de tecnología, retail y comunicación. Por otro lado, Macario (2018), señala que las empresas españolas tienen una cifra media de 21,0% el volumen en lo que respecta la rotación de personal y que además el 27%

de las compañías indican no haber tenido rotación voluntaria. Así mismo, el autor afirma que la rotación de personal voluntaria en las empresas españolas oscila en el rango del 10% al 39% y que de estos el 38% de los casos se debe a mejoras en el salario, el 25.35 % lo hacen porque no ven mayores oportunidades de desarrollo y el 19.72% manifiestan no sentirse identificados con los planeamientos de la empresa. En Ecuador, Barzola y Zambrano (2017) indican que la rotación es del 5,0% mayor que de argentina con el 3,2% y Colombia con el 2,2%. Los trabajadores tienden a cambiarse de empresa muy a menudo originando que las organizaciones inviertan en captar talentos una suma que en promedio asciende a 387 dólares. Sin embargo, este valor es inferior a los niveles que se manejan en Latinoamérica cuyas cifras alcanzan los 475 dólares.

Mientras que, en el Perú, el panorama es distinto, la rotación de personal alcanza niveles superiores a los de la región. Según Info Capital Humano (2019), en el Perú la rotación del personal el nivel fue de 18,0%, valor que está por encima del promedio latinoamericano que oscila entre en 5% y el 10%. Campos (2019) manifiesta que, según estudios de Ipsos, el 60,0% de las empresas en sus empleados no saben reconocer ni retener y por lo cual la tasa de rotación llega a 15,0%, siendo el ideal 5,0% cuyos motivos pueden ser por jubilación y por ineficiencia. La rotación de personal es un fenómeno que se da en todos los sectores y partes del mundo, es por ello que las organizaciones deben aplicar estrategias para retener los talentos y así minimizar la pérdida de recurso humano. En este sentido Booz (2018) sostiene que al analizar aquellas razones personales que permite que las personas decidan tomar la decisión de abandonar su trabajo lo realizan por los siguientes motivos, el 45,0% es por la falta de oportunidades para superarse, el 41,0% manifiestan mucho descontento con el liderazgo, el 36,0% un inadecuado ambiente laboral y también trabajo con desafíos, y por último el 35,0% una remuneración económica de salario poco atractivo.

Por otro lado, sea cual fuere la causa de una alta tasa de rotación, al parecer tiene efectos perjudiciales en la organización, pues sus efectos van más allá del solo hecho del incremento de costos por mano de obra que se origina por la constante reposición y búsqueda de personal, también es causal de pérdidas, retrasos, disminución de eficiencia, pérdida de efectividad, entre otros. Siendo todos ellos factores que tienen una relación directa sobre la productividad laboral.

Anteriormente se pensaba que la productividad tenía mucho que ver con ciertos factores como son el de trabajo y el capital, pero actualmente existen numerosos factores que tienen afección en el comportamiento, entre ellas destaca la calidad de los recursos humanos, lo que respecta las inversiones, el capital y trabajo, la deficiente investigaciones y lo que tiene que ver con el desarrollo científico tecnológico, la formación de sindicatos, la era global, la limitación del uso de la capacidad instalada, deficientes leyes y normas gubernamentales, la era de innovaciones tecnológicas y entre otras.

Bravo (2017) refiere que, para una mejor productividad de las empresas, eso se debe por parte de sus trabajadores donde se le ofrezcan herramientas que permitan una mejor eficiencia y eficacia en sus empleados, y se tenga como consecuencia buenos resultados, muchas veces la rotación del empleado tiene consecuencia de inestabilidad en las empresas, y así una gran disminución en lo que respecta la productividad laboral. Para Cruzado (2017) menciona que existe una alta relación en lo que respecta la salida del personal con la productividad de la empresa, pone énfasis en el crecimiento de los empleados, donde se le debe dar oportunidades de superación en el ámbito laboral y personal, y no se debe de descuidar de su salario. En la región Ancash, especialmente en la ciudad de Chimbote, en el sector empresarial pesquero, no se cuentan con estudios que detallen el comportamiento de la rotación de personal; sin embargo, las personas involucradas en este sector son testigos de la alta rotación de personal que en ella se mantiene y más aún, en algún momento de su vida laboral han sido parte de esta problemática.

Una empresa de este sector con más de 25 años en el rubro de la industria pesquera para el consumo humano directo es la empresa Don Fernando Sociedad Anónima Cerrada. Esta empresa se dedica a la elaboración de conservas de pescado y harina residual como actividad accesoria cuenta con una licencia de operación de 1200 cajas de conservas por turno de 8 horas otorgada por el ministerio de la producción. La actividad productiva es función directa de la existencia de materia prima, vale decir, el pescado, cuyas actividades de extracción y procesamiento son regulados por parte del Ministerio de la Producción.

La empresa Don Fernando para el desarrollo de sus actividades, requiere de mucha mano de obra directa por ello, este recurso es el que más variaciones presenta y demanda mayores esfuerzos para su control motivo por el cual la empresa se ve

afectada por las fluctuaciones de entrada y salida de este recurso a lo que se le conoce como rotación del personal la misma que se presenta constantemente y al parecer afecta las actividades productivas de la empresa.

Durante el desarrollo del proceso productivo y a lo largo de la jornada, surgen interrupciones, paradas y fallas ocasionadas por errores que tienen su origen en el factor humano. La interrupción del proceso para corregir fallas operacionales en diferentes etapas del proceso, es porque los parámetros establecidos se salieron de control y esto trae como consecuencia la generación de productos no conformes. Como ya se indicó, el origen de las fallas operacionales, radica en el factor humano puesto que el personal que realiza estas faenas constantemente cambia y el nuevo personal no está familiarizado con las actividades del puesto, por ello permanentemente se instruye al personal, se capacita, se educa y se supervisa con la finalidad de estandarizar el desarrollo de las actividades productivas durante el desarrollo de la jornada productiva.

Estos problemas son repetitivos en el tiempo y se agudiza aún más cuando se escasea la materia prima, ya que, en estas circunstancias, la empresa opta por despedir a todo el personal hasta nuevo aviso y las actividades de la empresa se reinician solamente cuando reaparece la materia prima. Este hecho agrava más los efectos de la rotación de personal puesto que la probabilidad de encontrar ex trabajadores con experiencia es muy baja. Así mismo, debido a que estos nuevos trabajadores se enfrentan a algo desconocido, es de esperar que para la mayoría de ellos sea una experiencia muy estresante que puede afectar sus capacidades y habilidades de aprendizaje y que a la corta se manifiestan en una baja efectividad de sus labores repercutiendo sobre los resultados de la empresa.

Bajo este contexto, la rotación de personal al parecer afecta a la productividad laboral de los trabajadores y los resultados positivos de la empresa, en este sentido resulta difícil tratar de desarrollar una jornada sin alteraciones e interrupciones, aun manteniendo bajo control todas las actividades operativas del proceso, pues siempre se van a suscitar problemas que se derivan del factor humano ocasionando retrasos y paradas del proceso productivo que trae como consecuencias pérdidas y mermas, exceso de horas hombre, sobrecostos, pérdida de eficiencia y otros factores que están estrechamente ligados con la productividad laboral. Ante lo mencionado se formuló *el problema de investigación* ¿Cuál es el grado de relación

que existe entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote, 2021? El presente estudio se *justificó*, ya que la investigación radica en determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, *se justificó teóricamente* en donde se contribuyó en el conocimiento en el área de la rotación del personal y la productividad de los trabajadores, también de conocer si existe relación entre ambas variables, lo cual se propondrá soluciones a la problemática del estudio. *Se justificó metodológicamente* ya que el estudio de ambas variables en este sector permitió aportes como antecedentes para otros estudios en el sector industrial pesquero tanto a nivel local, nacional e internacional, *se justificó en la práctica*, en donde permitió contar con un estudio científico que sirvió a los directivos de la empresa tomar decisiones para dar solución al problema de la alta rotación de personal y su probable efecto sobre la productividad de los trabajadores de la empresa. Así mismo le permitió establecer en el futuro algunas estrategias que reduzcan esos factores que influyen en la rotación del personal. También permitió que la alta dirección de la empresa establezca políticas duraderas para evitar fugas y retener el talento humano, así mismo, establecer lineamientos que permitan captar, reclutar y seleccionar al mejor talento humano para formar un equipo sólido que se identifique con los objetivos, visión y misión de la empresa Don Fernando SAC. En el desarrollo del presente estudio se formuló el *objetivo general*: Determinar el grado de relación que existe entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC de la ciudad de Chimbote. 2021, también se plantearon los siguientes *objetivos específicos*: Identificar la valoración del nivel de rotación del personal de la empresa pesquera Don Fernando SAC. Identificar la valoración del nivel de productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC. Establecer el grado de relación entre la rotación del personal y la eficacia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC. Establecer el grado de relación entre la rotación del personal y la eficiencia de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC. En respuesta a la problemática se formuló la siguiente *hipótesis*: H_1 : Existe un alto grado de relación y significatividad entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los *trabajos previos* se revisó los estudios internacionalmente, tenemos a Macario (2018), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la rotación y el clima organizacional de los empleados en una importadora de vidrios ubicado en la zona 7 de Quetzaltenango, Guatemala, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, donde concluyo que son sanos tanto el índice de la rotación del personal y el clima organizacional, es así que la colaboración desde la perspectiva de sus trabajadores es positiva, pero aun así existe aspectos en mejorar como es la estrategias para la retención de talento humano para un mayor potencial, donde también se debe crear incentivos que motiven a sus trabajadores para un buen desempeño laboral.

Domínguez (2016), el objetivo de su estudio fue el de analizar las causas de la rotación del personal de la empresa Holcrest, Medellín – Colombia, su estudio fue de tipo descriptivo analítico, tuvo como resultados que dentro de las causas lo que hacen afectar la rotación del personal son: bajo salario, deficientes oportunidades en carreras profesionales, bajo reconocimiento, deficiente balance entre la vida y trabajo e innovación, las cooperaciones entre áreas. Así pues, estos factores se convierten en los puntos clave que tiene que tener en cuenta la organización para minimizar la rotación.

Iordanov (2016), en su tesis su objetivo fue determinar la mejora de la satisfacción tanto del cliente y el personal y la evaluación del desempeño de las funciones de la empresa en mejorar la productividad administrativa del área de servicio al cliente de una empresa de importación y comercialización de agroquímicos en proceso de crecimiento en Ecuador, su estudio fue descriptivo proyectivo, donde concluyo que si hubo un crecimiento estable de la productividad por medio de la implementación de mejora, donde los procesos mejoraron a base de la perfección de las estrategias.

A nivel nacional: tenemos a Becerra (2019), en su investigación su objetivo principal fue relacionar la rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros , su estudio fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental-corte transversal, su resultado demostró que los trabajadores el 42,86% hay una rotación regular, el 33,33% es malo, el 23,81% es bueno, en la productividad el 52,38% fue bueno, el 45,24% fue regular y por último el 2,38% fue mala, se concluye que la relación entre

la rotación con la productividad es concurrente con un valor de Spearman de 0,590 y un valor de significancia de 0,001.

Salazar (2018), en su estudio su objetivo principal fue determinar la dependencia entre la rotación del personal y la productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas, Lima, se utilizó en su estudio el enfoque cuantitativo básico, de nivel correlacional, diseño de estudio no experimental de corte transversal, sus resultados fueron que la percepción de sus trabajadores con respecto a la rotación del personal fue regular el 61,96%, el 25,00% fue bajo y el 13,04% fue alto. En la productividad el 60,87% fue regular, el 27,17% fue alto, el 11,96% fue bajo, concluyo que efectivamente la rotación del personal y la productividad tienen relación con un valor de Spearman de 0,691 y un valor de significancia de 0,010.

Encalada (2016), su objetivo fue comprobar la relación que pudiera existir entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao, su estudio fue de diseño correlacional, donde demostró en sus resultados que si existe correlación significativa entre satisfacción laboral y productividad ($\text{sig.}=0.000$), siendo la correlación directa y de nivel moderado con un valor de Rho Spearman de 0,521, concluyo la satisfacción laboral si influye directamente y de forma significativa en la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición.

A nivel regional y local tenemos los estudios de: Cruzado (2017), en su investigación donde su objetivo permitió establecer la dependencia entre la administración del trabajo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – Ancash su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, llego a los resultados que la relación en ambas variables es alta, directa y significativa donde su valor fue de 0,761. Esto refleja que una administración adecuada en lo que respecta todos los procesos administrativos que brinda la municipalidad a los usuarios, permitió en que la productividad sea eficiente y adecuado, gracias a los trabajadores del área administrativo, lo cual fue percibido por los trabajadores.

Sánchez (2016) en su investigación tuvo como propósito fundamental conocer la relación entre la remuneración económica en la rotación de personal en Scotiabank, Huaraz. Su investigación fue de diseño no experimental - transaccional transversal.

Donde sus resultados demostraron que si existe correlación significativa entre lo que respecta la satisfacción y la intención de abandono del trabajo a diferencia de lo que es la percepción de importancia. Una deficiente baja en lo que respecta el salario dio indicios en que los trabajadores abandonen su trabajo. Mientras por otro lado la relación en el abandono del trabajo y los aspectos personales se relaciona con la edad. Se recomienda realizar investigaciones con respecto a la importancia de los aspectos laborales como son la satisfacción del empleo, el compromiso de la organización, las agresiones laborales y por último la dinámica del mercado laboral. Concluye que la tasa de rotación fue de 69,64%, indicando también que son regulares los niveles de remuneración económica por lo que respecta a la comisión y bonificación.

Por otro lado, en la *fundamentación teórica*, se tiene la variable de *la rotación del personal*, según Salazar (2018), se basa en el retiro ya sea voluntario e involuntario de una determinada organización, todo esto se debe a ciertas causas como es el alto costo de reclutamiento, la selección, aquellas capacitaciones y de ciertos trastornos laborales, lo cual se tiene que minimizar ya que eliminar será imposible, en especial de aquellos trabajadores que tienen un alto rendimiento y que son difíciles de reemplazar. “La rotación del personal se convierte en un factor de perturbación por sus innumerables y complejos aspectos negativos cuando se acelera; así mismo, a mediano y a largo plazo, la rotación causa grandes perjuicios a la organización, al mercado y a la economía como totalidad” (López, 2014, citado en Cubillos et al., 2017). La rotación del personal es la fluctuación del personal entre una organización, corresponde la salida y entrada ya sea voluntaria e involuntaria de los trabajadores ante la empresa en un tiempo determinado (Cubillos et al., 2017).

La rotación del recurso humano es cuando se realiza el cambio de los trabajadores de una empresa a otra, lo cual mucho de ellos se debe a poder desenvolverse como profesional, esto se debe a los procesos de promoción o aquellas adquisiciones que ellos van adquiriendo lo cual hace enriquecer el conocimiento, habilidades y el potencial como profesional (Olubiyi et al., 2019). Hay situaciones en las que las empresas y más específicamente algunos puestos en ella, sufren de estas situaciones periódicamente. En este sentido, es una noción que tiene significativas repercusiones en la empresa la rotación del personal por lo que amerita estudiar a

detalle los factores que contribuyen a ello y como controlarlos para reducir el impacto (Calderón, 2017).

Por otro lado, tenemos las *causas de la rotación del personal*, según Zaballa et al., (2021), manifiestan que las causas son: Mala supervisión del trabajo: mediante la supervisión, se analizan y detectan algunas desviaciones para su corrección inmediata, sin embargo, cuando esto falla, surgen problemas que pueden ser causales de despido. Mal clima laboral: la relación entre compañeros o con el jefe inmediato, juega un rol determinante en la rotación de personal, por ello, se debe crear climas sanos que incentiven el crecimiento personal, debemos estar conscientes que más del 30% de nuestro tiempo diario lo pasamos en nuestro trabajo y estar a gusto es vital. El propósito de la empresa no encaja: las generaciones actuales, buscan laborar en empresas cuya misión y visión esté relacionado con la forma de vida que el trabajador lleva. Falta de crecimiento personal y profesional: es el recurso humano que no avanzan en sus aspiraciones, que no se sienten realizados que profesionalmente no tienen más opciones de crecer, son los más susceptibles a buscar otras oportunidades. Otras causas según Chaparro et al., (2015), el salario poco justo: este factor es uno de los más determinantes para la rotación del personal, es por ello que si la empresa no otorga otros beneficios a sus empleados como: beneficios extras, afinidad, valoración, capacitación, identificación, entre otros. De seguro que perderá a sus empleados. Proceso de selección del personal inadecuado: esto se debe a que el perfil de los trabajadores no se encaja con el puesto de trabajo, con la cultura o los valores de la empresa. La solución más rápida es el despido. Por ello, es indispensable que la empresa cuente con un proceso de selección de personal organizado. Es así, que se tiene las *consecuencias de la rotación del personal*, según Hernández et al., (2013), refieren que las empresas resisten una alteración debido a que hay puestos que cambian de forma intermitente a sus responsables o técnicos puestos, es así que es una de las principales consecuencias de la rotación del personal de una forma negativa y la baja productividad. Según González et al., (2018), la rotación del personal tiene muchas veces efectos negativos en la productividad por distintas formas, uno es cuando el empleado deja el trabajo lo cual se tendrá que reclutar un nuevo empleado y mientras la productividad baja, y eso cuando ya se tenga al

nuevo empleado demorada unos días para que pueda agarrar ritmo al trabajo y así la productividad seguirá en atraso.

Las dimensiones de la rotación del personal, se divide en: rotación del personal voluntario, lo cual, el trabajador abandona la empresa de forma voluntaria posiblemente influenciados por factores intrínsecos e extrínsecos. La rotación del personal involuntario, en la cual, el trabajador abandona la empresa por decisión del empleador basándose en factores como: disminución del rendimiento, pérdida de eficiencia, entre otros (Ccollana, 2015). De otro lado, Anvari et al., (2019) refieren que la rotación involuntaria se basa en la salida del trabajador de su empresa, así la empresa quisieran tenerlo en su puesto, en su gran mayoría los empleados se van de la empresa de forma voluntaria debido por el deficiente desempeño laboral, por lo cual toman la decisión de irse antes que lo retiren, otros se van porque tienen buen desempeño y tienen mejores oportunidades laborales. Por otro lado, se tiene a la rotación involuntaria según Becerra, (2019) manifiestan que esto se basa cuando la empresa toma la iniciativa de la rotación del personal o su salida de la empresa, así el empleado desee quedarse, dado los indicadores es importante que el empleado presente satisfacción de bienestar y plenitud. Gonzales et al., (2018) refiere que es un hábito racional apoyado en el progreso de su conocimiento y lo cual procede de los comportamientos del servicio, de los productos y también de las expectativas. Además, cada individuo es diferente cada uno en su satisfacción debido a los numerosos factores de las propias empresas, debido a la moralidad, aquellas expectativas que tiene el trabajador, los valores que están relacionados a la cultura de los empleados con respecto a sus necesidades entre otros.

La rotación del personal al parecer se asocia con la productividad, todas las veces que esta se basa en la utilización de los recursos para obtener la producción deseada cumpliendo cualitativamente y cuantitativamente con los estándares establecidos por las empresas, esta estandarización como parte del mejoramiento continuo de las empresas se debe en gran parte al esfuerzo y aporte que realizan los trabajadores, es ahí que las empresas deben tener un buen manejo en equilibrar y coordinar con respecto a sus trabajadores y los subsistemas técnicos para alcanzar sus objetivos trazados. *La productividad* es la capacidad de la forma de producir o la de crear, lo cual tiene un costo por el tiempo de operación y genera un beneficio o riqueza para la empresa. Así mismo, la productividad se demuestra en varios

niveles como el de actuación, individual, empresarial, institucional y de país. De estos conceptos anteriores, podemos deducir que la productividad está íntimamente relacionada con todas aquellas actividades productivas que un individuo, empresa o país realizan para subsistir a través del tiempo (Jaimes y Rojas, 2015). “La medición de la productividad no solo ha de utilizar a medidas objetivas e indicadores, sino que puede hacerse basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican especialmente a la medición de la productividad laboral, es ahí que se involucra la eficiencia y eficacia del trabajador con respecto a su productividad” (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017). Por otro lado, Snyman y Smiiwood (2017), para que la productividad sea buena en las empresas se debe ofrecer herramientas lo cual permita el mejoramiento eficaz y eficiente de los trabajadores, lo cual se obtenga resultados positivos en lo que respecta la productividad, es así que las rotaciones muchas veces crean una inestabilidad para las empresas u organizaciones, lo cual se tiene como efecto negativo una disminución en la productividad.

La productividad se fundamenta en la teoría de Elton Mayo que pone de manifiesto que se puede mejorar la productividad si se toma en cuenta las relaciones de los trabajadores con su entorno social porque al final es la actitud del trabajador y las de su entorno los factores claves que contribuyen a una mejora de la productividad. Además, en su teoría de las relaciones humanas pone énfasis que en una organización el área encargada de los recursos humanos, deben conocer a pleno todas las cualidades y virtudes de sus trabajadores para generar excelentes relaciones interpersonales que generan motivaciones en las personas contribuyendo a mejorar la productividad. Así mismo debemos reconocer que este estudio permitió por primera vez resaltar que la productividad no solo depende de factores laborales físicos, por el contrario, la productividad guarda relación directa con el grado de satisfacción que pueden lograr los empleados en el trabajo.

(Czumanski y Lsdding, 2012). Según Isham et al., (2021) mencionaron que una mejor productividad es generada por la amable relación que se tiene del involucramiento de los trabajadores, donde se debe tener presente la toma de decisiones de ellos ante ciertas soluciones de problemas, por medio de incentivos, el de estar bien, una mejor responsabilidad social, participación continua, manejo adecuado de situaciones complicados laboralmente entre otros aspectos de la

empresa. Por lo cual se concluye que el núcleo de la empresa son todos los trabajadores, el buen talento humano, trabajadores motivados y organizados correctamente, lo cual permitirán producir una productividad segura.

Según Azadeh y Zarin (2016) Es de suma importancia el incremento de la productividad laboral ya que es decisivo para el progreso de la empresa, ya que genera una rentabilidad y viabilidad en el negocio, por lo cual se debe conocer y también monitorizar sus indicadores. En el Perú la productividad en los últimos años estuvo estancada, pero la economía crece, la productividad sigue rezagada debido a la informalidad que existe en muchas empresas como el sector de servicio. Según Mora (2017), refiere que en el mundo las empresas con respecto a su productividad se están adaptando a la era digital, lo cual esto sustituye a todas las prácticas tradicionales, para una mejor productividad en las empresas por parte de los trabajadores es necesario mejorar lo que respecta a la educación, realizar capacitaciones, que la era tecnológica sea más accesible para los trabajadores.

Según Martínez y Mattus (2020), para mejorar y aumentar la productividad propone las siguientes *estrategias*: se debe reconocer la individualidad de cada trabajador, se debe seleccionar adecuadamente al personal lo cual debe estar en equilibrio con su puesto de trabajo, se debe establecer en los trabajadores objetivos específicos para el mejor desenvolvimiento en su trabajo, se debe brindar recompensas por el rendimiento de cada trabajador, se debe brindar incentivos para reforzar el rendimiento laboral. Se debe emplear un sistema que permita la motivación de los trabajadores.

Para Suarez, et al., (2017). La medición de la productividad laboral se desarrolla mediante la aplicación de diversas técnicas que pueden ser del tipo cuantitativo y del tipo cualitativo. Las del tipo cuantitativo pueden incluir análisis de costo-beneficio, análisis de Pareto, análisis de valor, método justo a tiempo, entre otros. Sin embargo, los del tipo cualitativo están relacionados con el comportamiento y puede realizarse mediante percepciones de las personas involucradas en el proceso. Así mismo afirman que la productividad laboral no solo depende de la manera como el trabajador utiliza el tiempo durante su jornada laboral, sino que existen otros factores como el clima laboral, las condiciones del trabajo, el lugar del trabajo, la tecnología utilizada y la posibilidad de cualificarse influyen de manera positiva en el desarrollo de las actividades laborales y por ende en la productividad

laboral de los trabajadores. Bajo este contexto, es pertinente indicar que se puede medir la productividad laboral de las personas mediante la percepción de factores que tienen que ver con el desarrollo del recurso humano y que influyen de forma consciente e inconscientemente en la obtención de sus resultados permitiendo en mejorar la productividad laboral a través de la realización de sus funciones de una manera eficiente y eficaz

Las dimensiones de la productividad, según García et al., (2019) refieren que dentro de la productividad se tiene a la eficacia y la eficiencia, recalcan que la eficiencia está basada en la relación con lo que respecta los resultados, los recursos y también la eficacia, de ver el nivel o también la forma por lo cual se hacen o como se llega a lograr los objetivos. Aparte de eso se tiene a la efectividad que es más que todo que las metas son de una manera crucial y de cumplimiento imperioso.

Parastoo et al., (2014) indicaron los componentes que son claves para la productividad lo cual son la eficiencia y la eficacia. Mencionan que la eficiencia es la medición que existe entre la conexión de los resultados que se logra y de aquellos recursos que se utilizan. Mientras que la eficacia es la medición que se da por el nivel en que se realiza o ejecución de actividades planeadas y por el nivel de dichos planos logrados. Por consecuente los empleados tienen el fin de buscar la eficiencia de conseguir la optimización de aquellos recursos y evitar los despidos de los trabajadores, ciertos recursos permiten lograr la planificación donde la persona puede ser eficiente y lo cual no genere despido, por eso se debe lograr ser eficiente para lograr los objetivos planificados. Según Encalada, (2016), Refiere que una persona que se sienta motivada y feliz, para ha cumplir siempre sus objetivos personales y luego llevara estos a un plano general o global. Que una persona se sienta reconocido y recompensado va a realizar una buena productividad y por ello la empresa debe de estar siempre pendiente del reconocimiento y valoración de sus trabajadores puesto que una vez que el trabajador perciba mejores beneficios por parte de su empleador, se sentirá motivado para cumplir sus labores eficientemente mejorando la productividad de la organización. Para Rojas et al., (2017) refieren que la *eficiencia* está basada en la relación de la ejecución de los trabajadores laboralmente o de los recursos de aquellos que fueron usados y trazados, también de los programados, el nivel de lo que se aprovecha de los recursos donde se utilice con prudencia. Se debe emplear los recursos de una

forma adecuada, donde se reduzca las cantidades empleadas produciendo de una manera igual o también más de lo normal. Según Sánchez (2016), refiere que la heterogeneidad de los recursos utilizados dentro de una organización debe ser correctamente administrados y aprovechados si queremos sacar ventaja competitiva frente a nuestros competidores más cercanos. Debemos relacionar la gestión de los recursos tangibles con el trato hacia el talento humano para mejorar la productividad. El éxito de una empresa radica en la utilización óptima y adecuada de los recursos disponibles por parte de sus trabajadores.

III.METODOLOGÍA

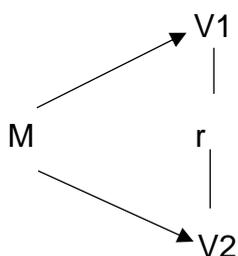
3.1.Tipo y diseño de investigación

El enfoque de investigación fue el cuantitativo, se basó en la medición numérica, donde se empleó el conteo y también la parte estadística, lo cual permitió con precisión medir las características de comportamiento de una población determinada, así mismo se utilizó la recolección de datos y luego se analizó estos para dar respuesta a la pregunta del estudio (Of the Carpio, 2016).

El estudio de investigación mostrado estuvo basado en una investigación pura; conocido como investigación básica, teórica o dogmática. Pues la investigación está encaminada de manera sistémica y metódica a lograr un nuevo conocimiento, con el único objetivo de extender el conocimiento de las variables de estudio, la rotación del personal y la productividad (Hernández et al., 2014).

Es de nivel correlacional, estableció el grado de relación y similitud que coexiste entre dos o más variables. Donde no se estableció una definición completa de la causa – efecto de lo acontecido, sino que solo aporta sospechas de las posibles causas. (Gómez et al., 2015).

El diseño que se utilizó fue el no experimental de corte transversal, esto se debe a que no se manipulo ninguna de las dos variables, lo cual se identificó esas características que corresponde a la unidad de análisis, la recolección de la investigación se dio en un momento determinado y luego se procedió a realizar la descripción y el análisis de lo recolectado (Manterola et al., 2019).



M:	Trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando.
V1:	Rotación del personal
r:	Relación de ambas variables
V2:	Productividad

3.2. Variables y operacionalización:

Según Hernández et al. (2014) La variable tiene esa particularidad de ser susceptible a cambios, así mismo es objeto de análisis, de aproximar, operar o registrar en una investigación.

Variable (X): Rotación del personal

Definición Conceptual:

La rotación del personal es la fluctuación del personal dentro de una organización, corresponde a la salida y entrada ya sea voluntaria e involuntaria de los trabajadores de una empresa en un tiempo determinado (Cubillos et al., 2017).

Dimensiones: Las dimensiones de la rotación de personal son rotación voluntaria y rotación involuntaria, se medirán mediante un cuestionario compuesto de 31 ítems, con escala de medición ordinario tipo Likert con valores del 1 al 5. Así mismo, se utilizarán niveles de valoración definidos como: Alto (114-155), Medio (72-113), Bajo (31-71). (Ver anexo 1)

Variable (Y): Productividad

Definición Conceptual:

“La medición de la productividad no solo ha de utilizar medidas objetivas e indicadores, sino que puede hacerse basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican especialmente a la medición de la productividad laboral es ahí que se involucra la eficiencia y eficacia del trabajador con respecto a su productividad”. (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017).

Dimensiones: Las dimensiones de la productividad son: eficiencia y eficacia García et al., (2019) y se medirán mediante un cuestionario compuesto de 18 ítems, con escala de medición ordinario tipo Likert con valores del 1 al 5. Así mismo, se utilizarán niveles de valoración definidos como: Alto (68-90), Medio (43-67), Bajo (18-42). (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo compuesta por todos los trabajadores de la empresa de Don Fernando SAC, de las áreas de productividad: en el área de recepción de materia prima serán 11, en el fileteado 57, envasados 18, almacén 22, siendo un total de 108 trabajadores

La selección de los trabajadores, se realizó teniendo en consideración solamente a aquellos trabajadores que pertenecen al área de producción así mismo, aquellos trabajadores que tengan como mínimo una semana de permanencia en la empresa.

El tamaño de la muestra se calculó por medio de la fórmula estadística de proporción poblacional, lo cual se obtuvo 84 trabajadores y de ahí se pasará a la muestra ajustada por cada área productiva de los trabajadores, para ubicar las unidades muestrales se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Con el tamaño de la muestra de 84 trabajadores se realizó el ajuste de la muestra, donde se utilizó la fórmula para el tamaño de muestra ajustada. A este valor le aplicamos el mismo porcentaje de proporción de la tabla 1 y así obtenemos el tamaño muestral de la tabla 2. Lo cual se obtuvo como muestra ajustada a 48 trabajadores, repartidos de la siguiente manera: área de recepción de materia prima 5, fileteado 25, envasado 8, almacén 10. (Ver anexo 4).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, lo cual se realizó a 48 trabajadores de la empresa y lo cual se recolectó los datos por medio de los siguientes instrumentos que son los cuestionarios.

Instrumento 1:

El presente instrumento es el cuestionario de rotación del personal, lo cual permitió describir y analizar la rotación del personal de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, lo cual consta de 31 ítems dividido en dos dimensiones, la dimensión voluntaria está compuesta por los ítems 1 hasta el 23, y la dimensión involuntaria comprende los ítems 24 hasta el 31, para medir las respuestas, se utilizó la escala ordinal del tipo Likert, mediante la

cual se valorarán actitudes contando con cinco alternativas de respuesta para cada ítem: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca (Ver anexo 2)

Instrumento 2:

Es un cuestionario del nivel de productividad, lo cual permitió describir y analizar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, lo cual consiste en 18 ítems dividido en 2 dimensiones, en la dimensión eficiencia consta de los ítems 1 hasta el 9, en la dimensión eficacia comprende de los ítems 10 hasta el 18. Para medir las respuestas se utilizará la escala ordinal del tipo Likert, mediante la cual se valorarán actitudes contando con cinco alternativas de respuesta para cada ítem: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. (Ver anexo 2)

La validez de contenido de los instrumentos, se efectuó mediante el juicio de expertos haciendo uso de la matriz de evaluación de expertos. (Ver anexo 3)

La confiabilidad de los instrumentos se midió a través de la prueba estadística alfa de Cronbach, realizado en una hoja de cálculo Excel. Para la prueba de confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 15 trabajadores de una empresa pesquera con características similares a la empresa Don Fernando. Se obtuvo como resultado un valor de 0.857 para el instrumento N°1 rotación de personal y 0.870 para el instrumento N°2 niveles de productividad. (Ver anexo 3).

La interpretación de los resultados, se realizó según lo propuesto por (Ruiz, 2002, citado por Becerra, 2019) que indica lo siguiente:

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

3.5. Procedimientos:

La recolección de los datos del presente estudio se basó en los siguientes pasos: se solicitó el permiso correspondiente a la gerencia de la empresa Don Fernando SAC, así mismo se coordinó con el jefe de recursos humanos y jefes de cada área de la empresa, con la finalidad de facilitar la colaboración y participación de sus trabajadores; así mismo se solicitó de manera personal el consentimiento informado de cada trabajador, así mismo, se dio a conocer sobre el propósito del presente estudio de investigación y se instruyó brevemente sobre la forma del llenado de los instrumentos donde se recalcó también el anonimato y la confidencialidad. Se dispuso de un ambiente para la aplicación de los instrumentos. Cada instrumento fue personalmente aplicado, con un tiempo de 20 minutos por cada instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron por medio de los resultados de recolección de los datos, se vaciaron esos datos en una data en Excel, se obtuvo las sumas tanto de las variables y dimensiones. Luego se utilizó el programa de SPSS versión 26.0, para convertir las variables a niveles, rangos y después se brindó los informes respectivamente. Los resultados fueron presentados a través de tablas de frecuencias y porcentajes, también se realizó los gráficos de barras. Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba estadística paramétrica de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación tuvo en consideración los aspectos éticos dictados por la Universidad Cesar Vallejo, para lo cual se resaltó el cumplimiento de lineamientos de la honestidad de los datos evaluados y de la integridad humana por encima de todos los intereses que se pudieran generar. De igual manera, se cumplió con las estipulaciones establecidas por la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-20207/UCV, el cual en su artículo N°3 referido a los principios de ética en investigación, se respetaron y cumplieron a cabalidad los principios de autonomía,

Beneficencia, cuidado del medio ambiente, integridad humana, transparencia, responsabilidad, libertad y justicia. De igual manera en su artículo N° 6 referido a la investigación con plantas, se garantizará que la presente investigación no causará perjuicios a la biodiversidad y el medio ambiente teniendo en cuenta para ello los principios de precaución y prevención. De la misma manera en su artículo N°7 referente a la publicación de las investigaciones, el autor fomenta una autoría responsable mediante una participación activa en el diseño, desarrollo y ejecución del informe evitando otras autorías y pagos fantasmas. Así mismo en su artículo N° 9 hace referente a la política antiplagio de los cuales resalta que los autores deben citar correctamente las fuentes de consulta evitando de ese modo todo tipo de similitud, en este contexto, el autor se ha ceñido a los estándares internacionales de las normas APA y a lo establecido por la UCV. Por otra parte, en el artículo N° 12 referente a las instalaciones y equipamientos, el autor asegura que las instalaciones de la empresa donde se llevara a cabo el estudio cumplen con los estándares de bioseguridad y garantizan un buen desarrollo del estudio. Así mismo en el artículo N° 15 hace referencia de las faltas a la ética y específicamente en su inciso c), hace referencia a la falsificación de datos, para lo cual el autor da fe que toda la información plasmada en el estudio ha sido desarrollada de manera veraz y por último en el artículo N°16 resalta las infracciones tipificando en su inciso b), la inclusión de autores que no tienen relación con el estudio. En este sentido, el autor declara haber tenido el cuidado suficiente para evitar caer en estos errores involuntarios.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de rotación del personal en la empresa pesquera Don Fernando SAC

Nivel	F	%
Alto	23	47,9
Medio	25	52,1
Bajo	0	0,0
Total	48	100,0

Nota. Esta tabla elaborada por el autor es el resultado de la aplicación del instrumento a los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC. Se muestra que, de 48 trabajadores en estudio, el 0,0% de ellos mostraron un nivel bajo sobre la rotación del personal, un porcentaje superior a este se obtuvo que el 47,9% fue de nivel alto, y por último el 52,1% de nivel medio.

Tabla 2

Niveles de productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC

Nivel	f	%
Alto	18	37,5
Medio	30	62,5
Bajo	0	0,0
Total	48	100,0

Nota. Esta tabla elaborada por el autor es el resultado de la aplicación del instrumento a los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC. Se muestra que de 48 trabajadores en estudio, el 0,0% de ellos mostraron un nivel bajo sobre la productividad, un porcentaje superior a este se obtuvo que el 37,5% fue de nivel alto, y por último el 62,5% de nivel medio.

Prueba de normalidad de las variables

Esta prueba estadística se efectuó con la finalidad de determinar si los resultados obtenidos de la base de datos muestran una distribución normal. En este sentido se determinó las hipótesis de trabajo de la siguiente manera:

Ha: los datos no tienden a una distribución normal

Ho: los datos tienden a una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del personal	0,117	48	0,100	0,976	48	0,428
Productividad	0,089	48	0,200	0,976	48	0,429

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Fuente: base de datos software estadístico spss

gl= grados de libertad; Sig.= p-valor

Los resultados de significancia obtenidos en la tabla se compararon con la significancia preestablecida a un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de error del 5%. tal como se detalla a continuación:

Si el p-valor > 0.05, Aceptamos la Hipótesis nula Ho

Si el p-valor < 0.05, Rechazamos la hipótesis nula Ho

La muestra del estudio es menor a 50, por lo cual se considera que la prueba a tomar fue la de Shapiro-Wilk. El valor p que se obtuvo en la prueba para las variables de rotación del personal y la productividad fue de 0,428 y 0,429 respectivamente lo cual es mayor que 0,050, esto indica que las variables tienen una distribución normal, lo cual se utilizara para la prueba de correlación r de Pearson.

Tabla 4

Relación entre la rotación de personal y la eficacia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC.

R de Pearson		Rotación del personal	Eficacia de los trabajadores
Rotación del personal	Correlación de Pearson	1	0,575**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	48	48
Eficacia de los trabajadores	Correlación de Pearson	0,575**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	48	48

Nota. Fuente: base de datos software estadístico spss

En la prueba de Pearson genero el resultado de coeficiente de correlación de 0,575, lo cual permite afirmar la relación positiva y moderada entre la rotación del personal y la eficacia de los trabajadores, se destaca que existe una relación de dependencia, teniendo una proporcionalidad directa, Asimismo, se generó un valor de significancia de 0,000, el cual está debajo de los valores de p: 0,050, que nos indica que si existe un grado de relación altamente significativa entre la rotación de personal y la eficacia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Tabla 5

Relación entre la rotación de personal y la eficiencia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC.

R de Pearson		Rotación del personal	Eficiencia de los trabajadores
Rotación del personal	Correlación de Pearson	1	0,536**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	48	48
Eficiencia de los trabajadores	Correlación de Pearson	0,536**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

Nota. Fuente: base de datos software estadístico spss

En la prueba de Pearson genero el resultado de coeficiente de correlación de 0,536, lo cual permite afirmar la relación positiva y moderada entre la rotación del personal y la eficiencia de los trabajadores, se destaca que existe una relación de dependencia, teniendo una proporcionalidad directa, Asimismo, se generó un valor de significancia bilateral de 0,000, el cual está debajo de los valores de p: 0,050, entonces se concluye que si existe un grado de relación altamente significativa entre la rotación de personal y la eficiencia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Contrastación de hipótesis general

Hi: Existe un alto grado de relación y significatividad entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Tabla 6

Relación entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC

R de Pearson		Rotación del personal	Productividad de los trabajadores
Rotación del personal	Correlación de Pearson	1	0,619**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	48	48
Productividad de los trabajadores	Correlación de Pearson	0,619**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	48	48

Nota. Fuente: base de datos software estadístico spss

En la prueba de Pearson genero el resultado de coeficiente de correlación de 0,619, lo cual permite afirmar la relación positiva y alta entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores, se destaca que existe una relación de dependencia, teniendo una proporcionalidad directa, Asimismo, se generó un valor de significancia bilateral de 0,000, el cual está debajo de los valores de p: 0,050, entonces se concluye que si existe una relación altamente significativa entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Tabla 7

Relación entre la rotación del personal y las dimensiones de productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.

Correlación R de Pearson		
	Rotación	
	Coefficiente de correlación	0,575
Eficacia	Sig. (bilateral)	0,000
	N	48
	Coefficiente de correlación	0,536
Eficiencia	Sig. (bilateral)	0,000
	N	48

Nota. Fuente: base de datos software estadístico spss

De acuerdo a lo indicado en la tabla observamos que existe relación positiva y moderada entre la Rotación del personal y la eficacia de los trabajadores ya que el coeficiente de correlación es de 0.575. Además, se acepta la hipótesis de investigación y se establece que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Asimismo, encontramos relación positiva y moderada entre la Rotación de personal y eficiencia de los trabajadores ya que el coeficiente de correlación es de 0.536, Además, se acepta la hipótesis de investigación y se establece que la relación entre ambas variables es altamente significativa. Finalmente se concluye que existe un alto grado de relación y significatividad entre la rotación del personal y los niveles de productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico se buscó identificar el nivel de rotación del personal de la empresa pesquera Don Fernando SAC, según los resultados conseguidos sobre los trabajadores el 52,1% de ellos mostraron una valoración de un nivel medio sobre la rotación del personal, el 47,9% un nivel alto y por último un 0,0% de nivel bajo. Estos resultados tienen similitud con el estudio de Becerra (2019), en su investigación rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros E.I.R.L., su resultado demostró que de los trabajadores el 42,86% observan una rotación de nivel regular, el 23,81% un nivel bueno y 33,33% es malo. Por otro lado, también se tiene a Salazar (2018), en su estudio rotación de personal y la productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas, Lima, sus resultados fueron que la percepción de sus trabajadores con respecto a la rotación del personal fue regular con el 61,96%, el 25,00% fue bajo y el 13,04% fue alto. Se puede observar por parte de los trabajadores una valoración de nivel medio con respecto a la rotación de personal, esto se debe a que muchos de ellos encuentran en la empresa una oportunidad para seguir creciendo y desarrollando sus objetivos personales, muchos de ellos logran adecuarse a las políticas de la empresa que perciben que es beneficioso para los trabajadores, el entorno laboral que ellos perciben en ocasiones es favorable y en otras no lo es, motivo por el cual no se sienten identificados con la empresa y tiende a buscar nuevos horizontes. Actividades frecuentes y permanentes de reconocimiento laboral por parte de la empresa logran que el trabajador se sienta motivado constantemente y se identifique con la empresa, adecuadas políticas que la empresa implemente con respecto a la reducción de personal, salarios, relaciones interpersonales, comunicación horizontal entre los ejecutivos y personal operario permitirá que los niveles de rotación de personal disminuyan y la organización se quede con el mejor talento humano que este comprometido con los objetivos, los valores, la misión, la visión y el plan estratégico de la empresa. La rotación del personal es la fluctuación del personal entre una organización, corresponde la salida y entrada ya sea voluntaria e involuntaria de los trabajadores ante la empresa en un tiempo determinado (Cubillos et al., 2017). Para Chaparro et al., (2015), el salario poco justo: este factor es uno de los más determinantes para la rotación del personal,

es por ello que si la empresa no otorga otros beneficios a sus empleados como: beneficios extras, afinidad, valoración, capacitación, identificación, entre otros. De seguro que perderá a sus empleados. Proceso de selección del personal inadecuado: esto se debe a que el perfil de los trabajadores no se encaja con el puesto de trabajo, con la cultura o los valores de la empresa. La solución más rápida es el despido. Por ello, es indispensable que la empresa cuente con un proceso de selección de personal organizado. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, podemos concluir que la rotación de personal fue de nivel medio en los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, 2021, y que cuanto mejor se adapten las políticas de la empresa en lo que respecta a la valoración y trato del personal, mejores serán los resultados, pues ello permitirá a los trabajadores desarrollarse dentro de un ambiente laboral saludable, adaptarse rápidamente a las directivas y lineamientos de la empresa, a conocer sus objetivos, la visión y misión de la misma, acciones que al final consiguen que el trabajador se identifique y en cierto grado hasta se fidelice con la organización logrando finalmente identificar y retener al talento humano evitándose pérdidas cuantiosas por la fuga de este recurso.

En el segundo objetivo específico se buscó identificar nivel de productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC, según los resultados conseguido sobre los trabajadores, el 62,5% de ellos indicaron un nivel medio sobre la productividad, el 37,5% un nivel alto y por último un 0,0% nivel bajo. Estos resultados se asemejan a los resultados del estudio de Salazar (2018), en su estudio la rotación del personal y la productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas, Lima, concluyo que en la productividad el 60,87% fue regular, el 27,17% fue alto, el 11,96% fue bajo. Lo cual esto difiere con el estudio de Becerra (2019), en su investigación rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros E.I.R.L, concluyo que en la productividad el 52,38% fue bueno, el 45,24% fue regular y por último el 2,38% fue mala. En el estudio se puede observar que la mayor parte de los trabajadores tienen una valoración de nivel medio para la productividad, esto se debe a que cumplen con sus metas y funciones asignadas dentro de su puesto de trabajo, la mayor parte de ellos lo realizan dentro de la jornada laboral y dentro del tiempo establecido, sin embargo deja entrever que existen trabajadores poco

motivados quizás por el estrés laboral ya que les cuesta adaptarse y dominar las actividades asignadas, otros no logran adecuarse a las normas y políticas de la empresa por la falta de retroalimentación oportuna y apoyo moral de su jefe inmediato, alcanzar un nivel medio de productividad también se le puede asociar a que no tienen o no se les brinda los recursos apropiados para la realización de sus actividades en forma oportuna y de la forma adecuada lo que repercute a que el trabajo no se realice dentro del tiempo esperado y solo se cumple con parte de lo planificado mas no con los resultados esperados. Es pertinente aclarar que para lograr un nivel alto de productividad, los trabajadores deberán contar con los recursos necesarios, sentirse cómodos, sin estrés, contar con un clima laboral adecuado y sentirse motivado continuamente. Para Snyman y Smiiwood (2017), para que la productividad sea buena en las empresas se debe ofrecer herramientas lo cual permita el mejoramiento eficaz y eficiente de los trabajadores, lo cual se obtenga resultados positivos en lo que respecta la productividad, es así que las rotaciones muchas veces crean una inestabilidad para las empresas u organizaciones, lo cual se tiene como efecto negativo una disminución en la productividad. Según Azadeh y Zarin (2016) Es de suma importancia el incremento de la productividad laboral ya que es decisivo para el progreso de la empresa, ya que genera una rentabilidad y viabilidad en el negocio, por lo cual se debe conocer y también monitorizar sus indicadores. En el Perú la productividad en los últimos años estuvo estancada, pero la economía crece, la productividad sigue rezagada debido a la informalidad que existe en muchas empresas como el sector de servicio. Según Mora (2017), refiere que en el mundo las empresas con respecto a su productividad se están adaptando a la era digital, lo cual esto sustituye a todas las prácticas tradicionales, para una mejor productividad en las empresas por parte de los trabajadores es necesario mejorar lo que respecta a la educación, realizar capacitaciones, que la era tecnológica sea más accesible para los trabajadores. Por otro lado, pese a que se vive ya una industria, donde la tecnología pretende atenuar al factor humano, debemos tener en claro que ciertas actitudes de las personas como: creatividad, imaginación, motivación, esmero, servicio y empatía. Nunca podrán ser remplazadas y siempre los mejores resultados de la empresa se lograrán con un personal que cuente con estas actitudes pues serán más eficaces y eficientes.

En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, podemos concluir que la productividad fue de nivel medio en los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, 2021, paralelamente afirmar que cuanto mejor se adapten las políticas y normas de la empresa en lo que respecta a la valoración y trato del personal, mejores serán los resultados, así mismo, mejorar la interrelación personal entre los trabajadores y dejar de verlos como objetos u maquinas que no expresan ni sienten emociones permitirá incrementar los niveles de productividad de cada uno de ellos y mejorara los resultados de la empresa.

En el tercer objetivo específico se buscó establecer el grado de relación entre la rotación de personal y la eficacia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC. Por medio de la prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0,575 lo cual demuestra una correlación positiva y moderada, es así que se encontró un valor de significancia de P: 0,000, lo cual nos indica que si existe un grado de relación altamente significativa entre la rotación del personal y la eficacia del trabajador, estos resultados tienen similitud con el estudio de Becerra (2019), en su investigación rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros E.I.R.L, concluyo que si existía una relación entre la rotación y la eficacia en sus empleados con una correlación positiva moderada de un valor de 0,523. Por lo cual se llega a interpretar que mientras haya una buena gestión de rotación del personal permitirá una mejor eficacia en los trabajadores. Según García et al., (2019) refieren que dentro de la productividad se tiene a la eficacia y la eficiencia, recalcan que la eficacia está basada en la relación con lo que respecta los resultados, los recursos, de ver el nivel o también la forma por lo cual se hacen o como se llega a lograr los objetivos. Parastoo et al., (2014) la eficacia es la medición que se da por el nivel en que se realiza o ejecución de actividades planeadas y por el nivel de dichos planes logrados. Según Encalada, (2016), Refiere que una persona que se sienta motivada y feliz, para a cumplir siempre sus objetivos personales y luego llevara estos a un plano general o global. Que una persona se sienta reconocido y recompensado va a realizar una buena productividad y por ello la empresa debe de estar siempre pendiente del reconocimiento y valoración de sus trabajadores puesto que una vez que el trabajador perciba mejores beneficios por parte de su empleador, se sentirá

motivado para cumplir sus labores eficientemente mejorando la productividad de la organización. De este modo, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, podemos afirmar que existe relación positiva y moderada entre la rotación de personal y la eficacia de la productividad de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, 2021, y que mantener una adecuada política de recursos humanos dentro de la organización que se oriente a la retención del talento humano, que promueva su desarrollo personal, que los capacite continuamente, que motive el reconocimiento y la identificación del trabajador con la empresa, que dé a conocer abiertamente las estrategias de la empresa y su cultura organizacional, va a contribuir que el trabajador se siente más identificado con la empresa y no tenga necesidades de migrar o abandonar la organización porque se siente más motivado, más identificado, con mayores ganas de realizar sus funciones que lo lleva a un plano de total compromiso para cumplir sus roles con esmero y eficacia.

En el cuarto objetivo específico se buscó establecer el grado de relación entre la rotación de personal y la eficiencia de los trabajadores la empresa pesquera Don Fernando SAC. Por medio de la prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0,536 lo cual demuestra una correlación positiva y moderada, es así que se encontró un valor de significancia de P: 0,000, lo cual nos indica que si existe un grado de relación altamente significativa entre la rotación del personal y la eficiencia del trabajador, estos resultados tienen similitud con el estudio de Becerra (2019), en su investigación rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros E.I.R.L, concluyo que si existía una relación entre la rotación y la eficiencia en sus empleados con una correlación positiva moderada de un valor de 0,541. Rojas et al., (2017) refieren que la eficiencia está basada en la relación entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos haciendo énfasis en la obtención de máximos resultados con la óptima utilización de recursos disponibles Se debe emplear los recursos de una forma adecuada, donde se reduzca las cantidades empleadas produciendo de una manera igual o también más de lo normal. Según Sánchez (2016), refiere la heterogeneidad de los recursos utilizado dentro de una organización debe ser correctamente administrados y utilizados si queremos sacar ventaja competitiva frente a nuestros competidores más cercanos. Debemos relacionar la gestión de los recursos tangibles con el trato hacia el

talento humano para mejorar la productividad. El éxito de una empresa radica en la utilización óptima y adecuada de los recursos disponibles por parte de sus trabajadores.

Esto quiere decir, que una persona que desarrolla sus actividades de forma eficaz, puede dar un paso más adelante en la búsqueda de la eficiencia, para ello, la empresa debe cumplir con la entrega y aplicación de los recursos necesarios de una manera oportuna, así mismo deberá promover y mantener un adecuado clima laboral y mejorar las relaciones interpersonales entre sus trabajadores para que el trabajador se sienta motivado, feliz y sin estrés que le permita desarrollar sus actividades laborales eficientemente. todo esto guarda relación y está comprometido con las políticas que la organización debe implementar para valorar y retener el mejor talento humano dentro de la misma y se puede contrarrestar la rotación del personal que puede llegar a ser perjudicial para la organización pues está demostrado que guarda una relación directa con la eficiencia del trabajador y de este modo influenciar positivamente en su productividad laboral y por consiguiente en los resultados de la empresa. En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, podemos concluir que existe una relación positiva y moderada entre la rotación del personal y la eficiencia de la productividad de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, 2021, así mismo afirmar que las estrategias que se implementen en una organización para el fomento y desarrollo del recurso humano van a contribuir directamente en la estabilidad del mismo dentro de la organización. así pues propiciar un excelente clima laboral, una comunicación horizontal sin sesgos en todos los niveles de la organización, fomentar el reconocimiento de los trabajadores, capacitarlos, empoderarlos, motivarlos , va a contribuir que el trabajador se sienta automotivado e identificado con la organización por lo que no tendrá la necesidad de buscar nuevos horizontes que le permitan seguir creciendo personalmente, más por el contrario, encontrara en la organización una línea de carrera para el cumplimiento de sus objetivos personales que le permitirá a la empresa atenuar la rotación (salida) de su personal permitiendo que el trabajador se sienta seguro de su trabajo y le permita realizar sus funciones con mayor compromiso y dedicación logrando cumplir con eficiencia sus objetivos establecidos.

En el objetivo general se buscó establecer el grado de relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC. Por medio de la prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0,619 lo cual demuestra una correlación positiva y alta, es así que se encontró un valor de significancia de $P: 0,000$, lo cual nos indica que si existe un grado de relación altamente significativa entre la rotación del personal y la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC. Estos resultados tienen similitud con los resultados del estudio de Becerra (2019), en su investigación la rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros, concluyo que la relación entre la rotación con la productividad es concurrente con un valor de Spearman de 0,590 y un valor de significancia de 0,001. También Salazar (2018), en su estudio rotación del personal y la productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas, Lima, concluyo que efectivamente la rotación del personal y la productividad tienen relación con un valor de Spearman de 0,691 y un valor de significancia de 0,010. En la teoría de Mayo afirma que se puede mejorar la productividad si se toma en cuenta las relaciones de los trabajadores con su entorno social porque al final es la actitud del trabajador y la de su entorno son los factores claves que contribuyen a una mejora de la productividad. Además, en su teoría de las relaciones humanas pone énfasis que en una organización el área encargada de los recursos humanos, deben conocer a pleno todas las cualidades y virtudes de sus trabajadores para generar excelentes relaciones humanas que generan motivaciones en las personas contribuyendo a mejorar la productividad. Así mismo debemos reconocer que este estudio permitió por primera vez resaltar que la productividad no solo depende de factores laborales físicos, por el contrario, la productividad guarda relación directa con el grado de satisfacción que pueden lograr los empleados en el trabajo (Czumanski y Lsdding, 2012). En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, podemos concluir que existe una relación positiva y moderada entere la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, 2021, así mismo, podemos afirmar que mantener una adecuada política, en lo que a recursos humanos se refiere, dentro de una organización y que se oriente a la promoción y desarrollo del talento humano promoviendo su

desarrollo integral como persona y trabajador, que implemente programas de capacitación continua, mecanismos de comunicación horizontal en todos los niveles de la organización, excelente clima laboral, fomente el reconocimiento de los trabajadores frente a sus logros obtenidos, los empodere y mantenga permanentemente motivados, mantener una política salarial en concordancia con el mercado y el sector, cumplir con su cultura organizacional y dar a conocer en todos los niveles cual es la estrategia de la empresa así como sus valores, objetivos, misión y visión va a contribuir que el trabajador se siente más identificado, estable y hasta cierto grado fidelizado con la empresa sin mostrar necesidades de migrar o abandonar la empresa permitiendo a la organización tener bajo control la rotación de personal y mejorar la productividad de los trabajadores que tiene repercusión directa en los resultados de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En lo que respecta con el objetivo general se concluye que, sí existe una relación altamente significativa entre las variables rotación de personal y productividad de los trabajadores, además según el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($p=0.619$) indica que se trata de una relación directa, positiva y alta. En donde se cumple una proporcionalidad directa, es decir que, a mayor valoración de la rotación de personal, será mayor la valoración de la productividad y viceversa a menor valoración de la rotación de personal, menor será la valoración de la productividad de los trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, 2021. En complemento a lo afirmado, también se puede interpretar a que cuanto mejor sea la valoración de los trabajadores respecto a la rotación de personal, mejor será la valoración de la productividad laboral de ellos, así mismo, si la valoración de la rotación de personal fuera baja, entonces la valoración de la productividad laboral de los trabajadores también será baja.

Segunda: En mención al primer objetivo específico se concluye que más de la mitad de los trabajadores consideró una valoración media para la variable rotación del personal mientras que la otra parte de menor proporción consideró una valoración alta. Entendiéndose que la mayor cantidad de los trabajadores perciben que en la empresa Don Fernando SAC, las fluctuaciones respecto al recurso humano se mantienen equilibradas.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que más de la mitad de los trabajadores consideró una valoración media para la variable productividad mientras que una menor proporción de ellos la consideró como alto. Resaltando que la mayor proporción de trabajadores de la empresa Don Fernando SAC, perciben que la productividad de los trabajadores se encuentra en un nivel medio dejando un claro mensaje que hay mucho por trabajar a nivel organizacional para llevar esta valoración a niveles más altos.

Cuarta: En cuanto al tercer objetivo específico se concluye que existe una relación altamente significativa entre la variable rotación del personal y la dimensión eficacia de la variable productividad, además según el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($p=0.575$) indica que se trata de una

relación positiva y moderada. De estos resultados se deduce que existe una relación directa y proporcional entre ambas variables indicando que, cuanto mejor sea la valoración de los trabajadores respecto a la rotación de personal, mejor será su productividad laboral y les permitirá realizar sus actividades programadas eficazmente. Así mismo, si la valoración de los trabajadores respecto a la rotación de personal fuera baja, también será baja su productividad laboral y dejarán de ser eficaces.

Quinta: Por último, el cuarto objetivo específico se concluye que, existe una relación altamente significativa entre la variable rotación del personal y la dimensión eficiencia de la variable productividad, además según el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($p=0.536$) indica que se trata de una relación positiva y moderada. De estos resultados se deduce que existe una relación directa y proporcional entre ambas variables indicando que, cuanto mejor sea la valoración de los trabajadores respecto de la rotación de personal, mejor será la productividad laboral de ellos y permitirá que desarrollen sus actividades eficientemente. Así mismo, si la valoración de los trabajadores respecto de la rotación de personal fuera baja, también será baja su productividad laboral y pese a que pueda cumplir con las justas sus labores asignadas, es evidente que dejó de ser eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de la empresa pesquera Don Fernando SAC, establecer estrategias de gestión humana que formen parte de la política de la empresa con énfasis en la rotación del personal pues tiene influencia directamente proporcional con la productividad de los trabajadores. Se tiene que trabajar en mejoras para lograr una excelente apreciación del trabajador con su entorno laboral, acrecentar el grado de reconocimiento y satisfacción que el trabajador siente por su organización, así mismo encontrar alternativas que contribuyan a mejorar su rendimiento laboral. Es importante que la organización se enfoque en el trabajador como persona y no como un objeto

Segunda: Se recomienda a los directivos de la empresa pesquera Don Fernando SAC, establecer programas de capacitación continua como parte de la política de la empresa para que el personal adquiera constantemente información relacionada con sus funciones y con los de la empresa, solo de esta forma se conseguirá que el trabajador pueda realizar sus labores eficientemente dentro de la organización por ello capacitar a los trabajadores les permitirá adquirir nuevos conocimientos y elevaran su nivel de productividad, en la actualidad existen un sin número de actualizaciones y capacitaciones que se desarrollan acorde a las necesidades de la organización, pero sea cual fuere la forma todas ellas tienen como solo objetivo el de contribuir a subordinados y jefes a mejorar sus habilidades y competencias que a corto plazo se reflejara en mejores para la organización.

Tercera: Se recomienda a los directivos de la empresa Don Fernando SAC, establecer procedimientos de comunicación bidireccional entre jefes y personal subordinado para establecer mecanismos de feed back permanente que permita la solución oportuna de algún problema además de permitir monitorear el desempeño de su trabajo, el cumplimiento de sus actividades y como se ejecutan éstas, de modo que todos los trabajadores logren tener pleno conocimiento de la situación e importancia de su trabajo para con la empresa, además contar con la predisposición de atender o ayudar de forma oportuna a sus trabajadores ante situaciones cotidianas o

particulares que pudieran necesitar. Así mismo la empresa deberá ser consecuente con sus políticas y normas para asegurarse de que todos los empleados cuentan con las herramientas necesarias y adecuadas para que realicen su trabajo de una forma óptima, eficaz y eficiente.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de la empresa Don Fernando SAC, generar políticas que velen por el bienestar general, salud mental y satisfacción laboral de sus trabajadores, pues es la manera más apropiada para lograr que sus empleados se mantengan permanentemente motivados con actitud positiva y sanos para que puedan desarrollar sus actividades con eficacia y eficiencia.

Quinta: Se recomienda a los directivos de la empresa Don Fernando SAC, establecer programas y planes acordes con la misión y visión de la empresa y que formen parte del plan estratégico de la misma para atender las necesidades del recurso humano desde su reclutamiento, selección y contratación asegurando de este modo, una correcta selección del recurso humano para evitar pérdidas productivas, sobre costos, desmedros económicos, daños y perjuicios que se pudieran generar por la falta de adaptación, compromiso, identificación que el reciente personal contratado pueda presentar durante el desempeño de sus labores afectando significativamente a los intereses de la empresa.

Sexta: Se recomienda a los directivos de la empresa planificar su presupuesto para cubrir la planilla de su personal crítico con un año de anterioridad, de este modo la empresa contaría con un fondo de seguro económico para cubrir desastres naturales e inesperados eventos como la pandemia del Covid 19 salvaguardando así la integridad de su recurso humano.

Séptima: Se recomienda a los directivos de la empresa diseñar nuevas estrategias productivas y comerciales que formen parte de un plan de contingencias para emergencias con lo cual la empresa pueda rediseñarse y le permita adaptarse para poder sobrellevar los efectos perjudiciales de una pandemia y post-pandemia.

REFERENCIAS

- Anvari, R., Jianfu, Z. y Hosseinpour, S. (2014). Effective Strategy for Solving Voluntary Turnover Problem among Employees. *Social and Behavioral Sciences*. 129(2). <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042814X0025X/1-s2.0-S187704281402847X/main.pdf?X-Amz-Security-Token>.
- Azadeh, A. y Zarrin, M. (2016). An intelligent framework for the assessment of productivity and analysis of human resources from resilience engineering, motivational factors, HSE perspectives and ergonomics. *Safety Science*. 89(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753516301035>.
- Barzola, J. y Zambrano, I. (2017). *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. Tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/FactoresDelClimaLaboralQueInfluyenEnERendimientoD-6244054.pdf>
- Becerra, A. (2019). *Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L.*, Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36758>.
- Booz, M. (2018). *These 3 Industries Have the Highest Talent Turnover Rates, LinkedIn*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-3-industries-with-the-highest-turnover-rates>.
- Bravo, M. (2017). Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud de Microred José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Calderon, L. (2017). Rotacion de personal: gigante enemigo. *Revista empresarial y laboral*. 1(2). Colombia
<https://revistaempresarial.com/empresas/rotacion-de-personal-gigante-enemigo>.

- Campos, A. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2) 2 - 4. Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6952980>.
- Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista de ciencias empresariales*. 6(1). P. 50-59. Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1734/sme_v6n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chaparro, D., Guzmán, A., Nalzaque, L., Ortiz, S. y Jiménez, W. (2016). Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. *Universitas odontológicas*. 34(72) p. 19-26. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/2312/231242734009.pdf>.
- Cruzado, M. (2017). *Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11955/cruzado_mpdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cubillos, C., Reyes, M. y Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas*. 7(1). Colombia. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>.
- Czumanski, T. y Lsdding, H. (2012). Integral Analysis of Labor Productivity. *Elsevier* 3(1). P. 55-60. Alemania. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221282711200183>.
- Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa HOLCREST S.A.S.* tesis de maestría, Universidad de Medellín, Colombia. <http://hdl.handle.net/11407/2263>
- Encalada, R. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- García, J., Cazallo, A., Barragan, M. y Col. (2019), Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. 40(22), p. 16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>.
- Gomez, M., Galeano, C. y Jaramillo, D. (2015). The state of the art: a research methodology. *Social Science*. 6(2). P. 423-442. <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856275012.pdf>.
- Gonzalez, M., Carrera, O., Ortiz, A. y Gonzalez, G. (2018). Los efectos de la rotación de personal en la gestión del conocimiento de las empresas en México. 13(2). México. https://www.researchgate.net/publication/328028277_LOS_EFECTOS_DE_LA_ROTACION_DE_PERSONAL_EN_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_DE_LAS_EMPRESAS_EN_MEXICO.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Investigation methodology* 6(2). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, Y.; Hernández, G. y Mendieta, A. (2013) Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*. 18(1). P. 837-863. México.
- Info Capital Humano. (2019), *El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>.
- Iordanov, P. (2016), *Diseño de un plan de mejoramiento de la productividad administrativa del área de servicio al cliente de una empresa de importación y comercialización de agroquímicos en proceso de crecimiento*. (Tesis de maestría). Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12337/TRABAJO%20DE%20TITULACI%c3%93N%20PETER%20IGNATOV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Isham, A., Mair, S. y Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-exami. *Ecological Economics*. 184(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800921000471>.
- Jaimes, L. y Rojas, M. (2015). A look at labor productivity for SMEs in the clothing industry. *ITECKNE*. 12(2). Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>.
- Jiménez, F. y Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Revista. Dom. Cien.* 4(3). 449-465. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560194>.
- Macario, F. (2018), *Rotación de personal y clima organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y Garcia, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical researc. *Las Condes Clinical Medical Journal*. 30(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S071686401930005>.
- Martínez, A. y Matfus, M. (2020), Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*. 7(14), p. 117-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894530>
- Mora D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. 4(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/HorariosFlexiblesComoEstrategiaParaMejorarLaProduc-6235584.pdf>.
- Of the Carpio, E. (2014). Quantitative methodology. *Social science magazine* 3(2).

- Olubiyi, O., Smiley, G., Luckel, H. y Melaragno, R. (2019). A qualitative case study of employee turnover in retail. *Heliyon* 5(6). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584401837644>.
- Parastoo, R., Amran, R. y Hamed, G. (2014). Productivity Through Effectiveness and Efficiency in the Banking Industry. *Social and Behavioral Sciences*. 40(1). <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0>.
- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2017). Efectividad, eficiencia y eficacia en equipos-de-trabajo. *Revistas-espacios*.39(6), <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Salazar. (2018). *Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28544>
- Sánchez, E. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. Tesis de maestría. Universidad de Granada. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56441>
- Snyman, T. y Smallwood, J. (2017). Improving Productivity in the Business of Construction. *Procedia Engineering*. 182(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877705817313115>.
- Suarez, R., Rodríguez, Y. y Muñoz, N. (2017), Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*. 4(8). <file:///C:/Users/USER/Downloads/Analsis%20de%20la%20percepcion%20en%20la%20productividad%20laboral.pdf>
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Noruega, D. y Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo asunción* 8(1), Cuba. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000100029&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	<p>La medición de la productividad no solo ha de utilizar medidas objetivas e indicadores, sino que puede hacerse basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican especialmente a la medición de la productividad laboral, es ahí que se involucra la eficiencia y eficacia del trabajador con respecto a su productividad (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017).</p>	<p>Se medirá cuantitativamente por medio de la dimensión de Eficiencia: “relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados” y la eficacia: “grado en que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados” (ISO9000: 2015).</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimientos de metas • Utilización de recursos • Resultados obtenidos • Cumplimiento de planes • Logro de los objetivos • Secuencia de Actividades 	<p>Escala ordinal</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de la rotación del personal

Se le pide sus respuestas sean claras y sinceras, recordar que en el presente cuestionario no existe respuesta correcta o incorrecta. Muchas gracias por su colaboración

1: Nunca, 2: casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

	Dimensión voluntaria	1	2	3	4	5
1	Me siento reconocido por el trabajo que realizo					
2	Mi centro de trabajo me ha otorgado muchas oportunidades de desarrollo					
3	Creo que las políticas de incentivos de la empresa son adecuadas					
4	Percibo que mi pago es adecuado y está acorde a mis funciones					
5	Pienso dejar la empresa cuando se me presente otra oportunidad mejor					
6	Mis superiores toman en cuenta mis opiniones					
7	Siento que mis superiores y compañeros se preocupan por mi persona					
8	Siento que en mi trabajo puedo desarrollar mi creatividad e imaginación					
9	Se siente feliz y motivado en su trabajo					
10	Su trabajo le cubre sus expectativas salariales					
11	Compañeros de mi entorno estimulan mi desarrollo laboral					
12	Percibo que existe buena comunicación con otras áreas internas de la empresa					
13	Sé a quién recurrir para darle solución a un problema que se suscite					
14	Mi presencia aporta efectos positivos en mi ambiente laboral					
15	Siente que puede desarrollar todas sus habilidades y destrezas					
16	Estoy consciente de lo que esperan de mí en el trabajo					
17	Trato de mantener un adecuado clima laboral con mis compañeros					
18	Trato de cumplir con el trabajo asignado por mi jefe superior					
19	Siempre estoy aportando ideas de mejora en mi puesto de trabajo					
20	Siempre trato de controlar mis emociones dentro del trabajo					
21	Me siento capaz de trabajar bajo presión y en situaciones de estrés					
22	Mi jefe inmediato posee capacidad de liderazgo y es buen guía					
23	Asisto con puntualidad a las capacitaciones que brinda la empresa					
	Dimensión involuntaria					
24	La empresa constantemente evalúa y cambia de personal					
25	Por lo general mi esfuerzo y aportes son reconocidos por los directivos de la empresa					
26	Conozco las normativas y políticas de la empresa					
27	Me siento muy comprometido con los valores, la misión y visión de la empresa					
28	Dedico la mayor parte del tiempo a asuntos relacionados con mi labor					
29	Cumplo con todas las normas internas y lineamientos de la empresa					
30	Cumplo con todas las funciones asignadas por mi jefe de área					
31	Informo sobre algunos problemas o fallas que se presenten en mi área de trabajo					

Cuestionario de la productividad

Se le pide sus respuestas sean claras y sinceras, recordar que en el presente cuestionario no existe respuesta correcta o incorrecta. Muchas gracias por su colaboración

- 1: Nunca
- 2: casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

	Dimensión eficiencia	1	2	3	4	5
1	El cumplimiento de las metas se da dentro del plazo establecido					
2	Siente motivación del responsable de su área para cumplir las metas					
3	Se realizan evaluaciones sobre el cumplimiento de las metas de manera continua.					
4	Cuenta con los recursos apropiados para realizar sus funciones laborales.					
5	En su área de trabajo se preocupan de brindarle los recursos básicos.					
6	En caso de necesitar algún recurso, la entrega es en un tiempo prudente.					
7	Los resultados que obtiene por su trabajo siempre son los esperados.					
8	Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados.					
9	Al tener resultados negativos, su jefatura toma acciones correctivas hacia usted.					
	Dimensión eficacia					
10	Se cumplen a la totalidad los planes elaborados por el supervisor.					
11	Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea.					
12	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.					
13	La consecución de objetivos motiva su crecimiento laboral.					
14	Siente que el estrés le dificulta al logro de las metas y objetivos					
15	Deja de lado su vida familiar con el fin de lograr sus objetivos.					
16	Se programan las tareas diarias con anterioridad.					
17	El equipo de trabajo evalúa qué tareas son las más importantes.					
18	Al lograr las tareas siente un incremento en su vocación de servicio.					

Anexo 3: Prueba de confiabilidad de instrumentos

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Instrumento 2: Nivel de productividad

		Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sujetos	Sujeto 1		4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	5	2	2	4	5	5
	Sujeto 2		4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	2	4	5	5	4
	Sujeto 3		4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4
	Sujeto 4		4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5
	Sujeto 5		3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3
	Sujeto 6		4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4
	Sujeto 7		5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5
	Sujeto 8		4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3
	Sujeto 9		5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4
	Sujeto 10		4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4
	Sujeto 11		4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4
	Sujeto 12		4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5
	Sujeto 13		3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
	Sujeto 14		4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3
	Sujeto 15		5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4

Suma de Items
67
73
72
66
56
64
72
74
76
77
75
66
55
58
75

VARP	0.33	0.38	0.33	1.05	0.65	0.43	0.20	0.37	0.60	0.40	0.65	0.46	0.33	0.36	0.86	0.65	0.77	0.37
(Varianza de la Población)	Σ Vi : 9.18																	

vt : 51.44

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right]$$

- K: El número de ítems
- Σ Vi : Sumatoria de las Varianzas de los Items
- vt : La Varianza de la suma de los Items
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

18
9.18
51.44
0.870

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Instrumento 2: Rotacion de Personal

Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
Sujetos	Sujeto 1	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	5	4		
	Sujeto 2	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
	Sujeto 3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5		
	Sujeto 4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	2	4	4	3		
	Sujeto 5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	2		
	Sujeto 6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	2	4	4	2	
	Sujeto 7	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	2	4	4	2	
	Sujeto 8	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	
	Sujeto 9	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	2	2
	Sujeto 10	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	
	Sujeto 11	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	
	Sujeto 12	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	2	
	Sujeto 13	4	4	5	4	5	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	
	Sujeto 14	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	
	Sujeto 15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	

Suma de Items
119
122
130
116
113
107
114
93
108
105
104
114
109
100
102

VARP	0.37	0.38	0.51	0.51	0.49	0.49	0.33	0.51	0.36	0.25	0.56	0.33	0.33	0.38	0.43	0.60	0.46	0.53	0.37	0.38	0.46	0.46	0.22	0.73	0.65	0.33	0.25	0.25	0.38	0.86	0.83
(Varianza de la Población)	Σ Vi : 13.98																														

vt : 81.84

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

- K: El número de ítems
- Σ Vi: Sumatoria de las Varianzas de los Items
- Vt: La Varianza de la suma de los Items
- α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

31
13.98
81.84
0.857

Anexo 3: Matriz de validación por juicio experto

TITULO DEL ESTUDIO: Rotación De Personal Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Don Fernando, Chimbote 2021...

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de rotación de personal

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES		Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Rotación de Personal	Voluntario	Cumplimiento de políticas de la empresa para el trabajador	1	Me siento reconocido por el trabajo que realizo						X			X			X		X	
			2	Mi centro de trabajo me ha otorgado muchas oportunidades de desarrollo												X		X	
			3	Creo que las políticas de incentivos de la empresa son adecuadas												X		X	
			4	Percibo que mi pago es adecuado y está acorde a mis funciones												X		X	
		Identificación con la empresa	5	Pienso dejar la empresa cuando se me presente otra oportunidad mejor									X		X		X		
			Nivel de plenitud con la empresa	6	Mis superiores toman en cuenta mis opiniones											X		X	
		7		Siento que mis superiores y compañeros se preocupan por mi persona											X		X		
		8		Siento que en mi trabajo puedo desarrollar mi creatividad e imaginación									X		X		X		
		9		Se siente feliz y motivado en su trabajo											X		X		
		Percepción del entorno laboral	10	Su trabajo le cubre sus expectativas salariales											X		X		
			11	Compañeros de mi entorno estimulan mi desarrollo laboral											X		X		
				12	Percibo que existe buena comunicación con otras áreas internas de la empresa											X		X	
				13	Se a quién recurrir para darle solución a un problema que se suscite											X		X	
				14	Mi presencia aporta efectos positivos en mi ambiente laboral											X		X	

			15	Siente que puede desarrollar todas sus habilidades y destrezas									X		X			
		Reconocimiento laboral	16	Estoy consciente de lo que esperan de mi en el trabajo							X		X		X			
		Atributos, habilidades y destrezas personales	17	Trato de mantener un adecuado clima laboral con mis compañeros									X		X			
			18	Trato de cumplir con el trabajo asignado por mi jefe superior										X		X		
			19	Siempre estoy aportando ideas de mejora en mi puesto de trabajo								X		X		X		
			20	Siempre trato de controlar mis emociones dentro del trabajo										X		X		
			21	Me siento capaz de trabajar bajo presión y en situaciones de estrés										X		X		
		Evaluación, seguimiento y supervisión continua de personal	22	Mi jefe inmediato posee capacidad de liderazgo y es buen guía									X		X			
			23	Asisto con puntualidad a las capacitaciones que brinda la empresa								X		X		X		
	Involuntario	Políticas de reducción de personal	24	La empresa constantemente evalúa y cambia de personal									X		X			
			25	Por lo general mi esfuerzo y aportes son reconocidos por los directivos de la empresa										X		X		
		Comportamiento acorde con las políticas de la empresa	26	Conozco las normativas y políticas de la empresa										X		X		
			27	Me siento muy comprometido con los valores, la misión y visión de la empresa										X		X		
		Adaptabilidad en el trabajo	28	Dedico la mayor parte del tiempo a asuntos relacionados con mi labor										X		X		
			29	Cumplo con todas las normas internas y lineamientos de la empresa										X		X		
		Cumplimiento de las funciones asignadas	30	Cumplo con todas las funciones asignadas por mi jefe de área										X		X		
			31	Informo sobre algunos problemas o fallas que se presenten en mi área de trabajo										X		X		

Maribel Enaida Alegre Jara
DNI: 32959163

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de rotación de personal

OBJETIVO: Determinar el nivel de rotación de personal en la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: 48 trabajadores de la empresa Don Fernando.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Maribel Enaida Alegre Jara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Gestión y Ciencias de la educación

Firma



Maribel Enaida Alegre Jara

DNI: 32959163

TITULO DEL ESTUDIO: Rotación De Personal Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Don Fernando, Chimbote 2021...

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de la Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Productividad	Eficiencia	Cumplimiento de metas	1	Cumplo mis metas asignadas en el tiempo establecido por la empresa						X					X		X		
			2	Se siente motivado permanentemente para cumplir con sus logros y metas establecidas												X		X	
			3	Se realizan evaluaciones de cumplimiento a sus metas de manera permanente								X				X		X	
			4	Utiliza correctamente los recursos que le proporcionan para realizar sus funciones y cumplir sus metas												X		X	
		Utilización de recursos	5	Cuenta en su área de trabajo con las condiciones apropiadas de ambiente, infraestructura, equipos y materiales para cumplir con sus metas.									X		X		X		
		Resultados obtenidos	6	Le imparten instrucciones claras para el desempeño de sus funciones												X		X	
			7	Siente reconocimiento y satisfacción por los resultados que logra en su trabajo												X		X	
			8	Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados.										X		X		X	
			9	Existe retroalimentación permanente de su jefe inmediato independientemente de sus resultados obtenidos												X		X	

	Eficacia	Cumplimiento de planes	10	Cumple en su totalidad con las tareas y metas asignadas en su puesto de trabajo.						X		X		X					
			11	Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea.								X		X					
		Logro de los objetivos	12	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.								X		X		X			
			13	Se siente con capacidad para realizar sus funciones asignadas										X		X			
			14	Siente que el estrés le dificulta al logro de sus metas y objetivos										X		X			
			15	Deja de lado problemas personales con el fin de lograr sus objetivos.										X		X			
		Secuencia de actividades	16	Se esfuerza constantemente por lograr sus metas y objetivos en su puesto de trabajo										X		X			
			17	Asume sus funciones asignadas con responsabilidad y compromiso.									X		X		X		
			18	Planifica y organiza con anticipación sus tareas asignadas en su puesto de trabajo											X		X		



Maribel Enaida Alegre Jara
DNI: 32959163

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de la Productividad

OBJETIVO: Determinar el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: 48 trabajadores de la empresa Don Fernando

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Maribel Enaida Alegre Jara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Gestión y Ciencias de la educación

Firma



Maribel Enaida Alegre Jara
DNI: 32959163

TITULO DEL ESTUDIO: Rotación De Personal Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Don Fernando, Chimbote 2021...

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de rotación de personal

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Rotación de Personal	Voluntario	Cumplimiento de políticas de la empresa para el trabajador	1	Me siento reconocido por el trabajo que realizo						X			X			X		X		
			2	Mi centro de trabajo me ha otorgado muchas oportunidades de desarrollo										X			X		X	
			3	Creo que las políticas de incentivos de la empresa son adecuadas													X		X	
			4	Percibo que mi pago es adecuado y está acorde a mis funciones													X		X	
		Identificación con la empresa	5	Pienso dejar la empresa cuando se me presente otra oportunidad mejor									X		X		X			
		Nivel de plenitud con la empresa	6	Mis superiores toman en cuenta mis opiniones									X			X		X		
			7	Siento que mis superiores y compañeros se preocupan por mi persona												X		X		
			8	Siento que en mi trabajo puedo desarrollar mi creatividad e imaginación												X		X		
			9	Se siente feliz y motivado en su trabajo												X		X		
		Percepción del entorno laboral	10	Su trabajo le cubre sus expectativas salariales											X		X			
			11	Compañeros de mi entorno estimulan mi desarrollo laboral									X			X		X		
			12	Percibo que existe buena comunicación con otras áreas internas de la empresa												X		X		
			13	Se a quién recurrir para darle solución a un problema que se suscite												X		X		
			14	Mi presencia aporta efectos positivos en mi ambiente laboral												X		X		
		15	Siente que puede desarrollar todas sus habilidades y destrezas												X		X			

	Reconocimiento laboral	16	Estoy consciente de lo que esperan de mi en el trabajo									X		X		X			
		Atributos, habilidades y destrezas personales	17	Trato de mantener un adecuado clima laboral con mis compañeros											X		X		
			18	Trato de cumplir con el trabajo asignado por mi jefe superior											X		X		
			19	Siempre estoy aportando ideas de mejora en mi puesto de trabajo								X			X		X		
			20	Siempre trato de controlar mis emociones dentro del trabajo											X		X		
			21	Me siento capaz de trabajar bajo presión y en situaciones de estrés											X		X		
		Evaluación, seguimiento y supervisión continua de personal	22	Mi jefe inmediato posee capacidad de liderazgo y es buen guía											X		X		
	23		Asisto con puntualidad a las capacitaciones que brinda la empresa								X			X		X			
	Involuntario	Políticas de reducción de personal	24	La empresa constantemente evalúa y cambia de personal											X		X		
			25	Por lo general mi esfuerzo y aportes son reconocidos por los directivos de la empresa								X			X		X		
		Comportamiento acorde con las políticas de la empresa	26	Conozco las normativas y políticas de la empresa											X		X		
			27	Me siento muy comprometido con los valores, la misión y visión de la empresa							X				X		X		
		Adaptabilidad en el trabajo	28	Dedico la mayor parte del tiempo a asuntos relacionados con mi labor											X		X		
			29	Cumplo con todas las normas internas y lineamientos de la empresa								X			X		X		
Cumplimiento de las funciones asignadas		30	Cumplo con todas las funciones asignadas por mi jefe de área											X		X			
		31	Informo sobre algunos problemas o fallas que se presenten en mi área de trabajo							X				X		X			

Percy Fermín Velásquez Ccoci
DNI: 013452933
Código RENACYT: P0021448

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de rotación de personal

OBJETIVO: Determinar el nivel de rotación de personal en la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: 48 trabajadores de la empresa Don Fernando.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Percy Fermín Velásquez Ccoci

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister Scientiae



DNI 01345293
Código RENACYT: P0021448

TITULO DEL ESTUDIO: Rotación De Personal Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Don Fernando, Chimbote 2021...

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de la Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Productividad	Eficiencia	Cumplimiento de metas	1	Cumplo mis metas asignadas en el tiempo establecido por la empresa						X					X		X		
			2	Se siente motivado permanentemente para cumplir con sus logros y metas establecidas										X		X			
			3	Se realizan evaluaciones de cumplimiento a sus metas de manera permanente							X			X		X			
			4	Utiliza correctamente los recursos que le proporcionan para realizar sus funciones y cumplir sus metas										X		X			
		Utilización de recursos	5	Cuenta en su área de trabajo con las condiciones apropiadas de ambiente, infraestructura, equipos y materiales para cumplir con sus metas.									X		X		X		
		Resultados obtenidos	6	Le imparten instrucciones claras para el desempeño de sus funciones											X		X		
			7	Siente reconocimiento y satisfacción por los resultados que logra en su trabajo											X		X		
			8	Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados										X		X			
			9	Existe retroalimentación permanente de su jefe inmediato independientemente de sus resultados obtenidos											X		X		

Eficacia	Cumplimiento de planes	10	Cumple en su totalidad con las tareas y metas asignadas en su puesto de trabajo.							X		X		X				
		11	Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea.								X		X		X			
	Logro de los objetivos	12	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.								X	X		X		X		
		13	Se siente con capacidad para realizar sus funciones asignadas											X		X		
		14	Siente que el estrés le dificulta al logro de sus metas y objetivos											X		X		
		15	Deja de lado problemas personales con el fin de lograr sus objetivos.											X		X		
	Secuencia de actividades	16	Se esfuerza constantemente por lograr sus metas y objetivos en su puesto de trabajo										X		X			
			17	Asume sus funciones asignadas con responsabilidad y compromiso.									X		X			
		18	Planifica y organiza con anticipación sus tareas asignadas en su puesto de trabajo									X		X				



Percy Fermin Velásquez Ccoci
DNI: 013452933
Código RENACYT: P0021448

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de la Productividad

OBJETIVO: Determinar el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote 2021.

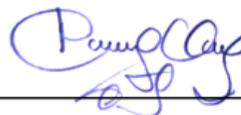
DIRIGIDO A: 48 trabajadores de la empresa Don Fernando

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Percy Fermín Velásquez Ccoci

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister Scientiae



DNI 01345293
Código RENACYT: P0021448

TITULO DEL ESTUDIO: Rotación De Personal Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Don Fernando, Chimbote 2021...

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de rotación de personal

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES		Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rotación de Personal	Voluntario	Cumplimiento de políticas de la empresa para el trabajador	1	Me siento reconocido por el trabajo que realizo						X				X		X		
			2	Mi centro de trabajo me ha otorgado muchas oportunidades de desarrollo								X		X				
			3	Creo que las políticas de incentivos de la empresa son adecuadas									X		X			
			4	Percibo que mi pago es adecuado y está acorde a mis funciones									X		X			
		Identificación con la empresa	5	Pienso dejar la empresa cuando se me presente otra oportunidad mejor								X		X		X		
		Nivel de plenitud con la empresa	6	Mis superiores toman en cuenta mis opiniones										X		X		
			7	Siento que mis superiores y compañeros se preocupan por mi persona										X		X		
			8	Siento que en mi trabajo puedo desarrollar mi creatividad e imaginación								X		X		X		
			9	Se siente feliz y motivado en su trabajo										X		X		
		Percepción del entorno laboral	10	Su trabajo le cubre sus expectativas salariales										X		X		
			11	Compañeros de mi entorno estimulan mi desarrollo laboral										X		X		
			12	Percibo que existe buena comunicación con otras áreas internas de la empresa										X		X		
			13	Se a quién recurrir para darle solución a un problema que se suscite									X		X		X	
			14	Mi presencia aporta efectos positivos en mi ambiente laboral										X		X		
			15	Siente que puede desarrollar todas sus habilidades y destrezas										X		X		

	Reconocimiento laboral	16	Estoy consciente de lo que esperan de mi en el trabajo								X		X		X				
		Atributos, habilidades y destrezas personales	17	Trato de mantener un adecuado clima laboral con mis compañeros								X		X		X			
			18	Trato de cumplir con el trabajo asignado por mi jefe superior											X		X		
			19	Siempre estoy aportando ideas de mejora en mi puesto de trabajo											X		X		
			20	Siempre trato de controlar mis emociones dentro del trabajo											X		X		
			21	Me siento capaz de trabajar bajo presión y en situaciones de estrés											X		X		
		Evaluación, seguimiento y supervisión continua de personal	22	Mi jefe inmediato posee capacidad de liderazgo y es buen guía								X		X		X			
	23		Asisto con puntualidad a las capacitaciones que brinda la empresa											X		X			
	Involuntario	Políticas de reducción de personal	24	La empresa constantemente evalúa y cambia de personal							X	X		X		X			
			25	Por lo general mi esfuerzo y aportes son reconocidos por los directivos de la empresa												X		X	
		Comportamiento acorde con las políticas de la empresa	26	Conozco las normativas y políticas de la empresa									X		X		X		
			27	Me siento muy comprometido con los valores, la misión y visión de la empresa												X		X	
		Adaptabilidad en el trabajo	28	Dedico la mayor parte del tiempo a asuntos relacionados con mi labor									X		X		X		
			29	Cumplo con todas las normas internas y lineamientos de la empresa												X		X	
Cumplimiento de las funciones asignadas		30	Cumplo con todas las funciones asignadas por mi jefe de área									X		X		X			
		31	Informo sobre algunos problemas o fallas que se presenten en mi área de trabajo												X		X		


Sergio Héctor Benites Romero

DNI: 32977008

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de rotación de personal

OBJETIVO: Determinar el nivel de rotación de personal en la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: 48 trabajadores de la empresa Don Fernando.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Sergio Héctor Benites Romero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en ciencias de la educación



Sergio Héctor Benites Romero
DNI: 32977008

TITULO DEL ESTUDIO: Rotación De Personal Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Don Fernando, Chimbote 2021...

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de la Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Productividad	Eficiencia	Cumplimiento de metas	1	Cumplo mis metas asignadas en el tiempo establecido por la empresa						X				X		X				
			2	Se siente motivado permanentemente para cumplir con sus logros y metas establecidas										X		X				
			3	Se realizan evaluaciones de cumplimiento a sus metas de manera permanente								X			X		X			
			4	Utiliza correctamente los recursos que le proporcionan para realizar sus funciones y cumplir sus metas											X		X			
		Utilización de recursos	5	Cuenta en su área de trabajo con las condiciones apropiadas de ambiente, infraestructura, equipos y materiales para cumplir con sus metas.									X		X		X			
		Resultados obtenidos	6	Le imparten instrucciones claras para el desempeño de sus funciones												X		X		
			7	Siente reconocimiento y satisfacción por los resultados que logra en su trabajo												X		X		
			8	Sus compañeros colaboran en la consecución de los resultados.												X		X		
			9	Existe retroalimentación permanente de su jefe inmediato independientemente de sus resultados obtenidos												X		X		

Eficacia	Cumplimiento de planes	10	Cumple en su totalidad con las tareas y metas asignadas en su puesto de trabajo.							X		X		X			
		11	Requiere ayuda del algún compañero cuando no puede cumplir con algún objetivo o tarea.									X		X			
	Logro de los objetivos	12	Intercambia experiencias con sus compañeros sobre los objetivos cumplidos.								X		X		X		
		13	Se siente con capacidad para realizar sus funciones asignadas										X		X		
		14	Siente que el estrés le dificulta al logro de sus metas y objetivos										X		X		
		15	Deja de lado problemas personales con el fin de lograr sus objetivos.										X		X		
	Secuencia de actividades	16	Se esfuerza constantemente por lograr sus metas y objetivos en su puesto de trabajo										X		X		
		17	Asume sus funciones asignadas con responsabilidad y compromiso.									X		X			
		18	Planifica y organiza con anticipación sus tareas asignadas en su puesto de trabajo									X		X			



Sergio Héctor Benites Romero
DNI: 32977008

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la evaluación de la Productividad

OBJETIVO: Determinar el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote 2021.

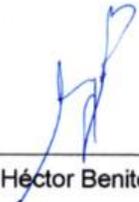
DIRIGIDO A: 48 trabajadores de la empresa Don Fernando

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Sergio Héctor Benites Romero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en ciencias de la educación



Sergio Héctor Benites Romero
DNI: 32977008

Anexo 4: Calculo del tamaño muestral

Distribución de la población de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC., 2020.

Áreas Productivas	Nº	%
Recepción de materia prima	11	10,2%
Fileteado	57	52,8%
Envasado	18	16,7%
Almacén	22	20,3%
TOTAL	108	100%

Nota. Fuente: Registro de Personal Don Fernando SAC

Formula estadística de proporción poblacional:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2 \cdot p \cdot q + e^2 (N - 1)}$$

Dónde:

n : Muestra

N : Tamaño poblacional

Z : Coeficiente del 95% de confidencialidad (1.96) ANEXOS

P : Probabilidad de éxito (50%)

q : Probabilidad de fracaso (50%)

e : Margen de error mínimo tolerable en las estimaciones (5%).

N	108
Z	1.96
p	50%
q	50%
e	5%

Remplazando estos valores en la formula estadística de proporción poblacional, tenemos que $n = 84$.

Con este tamaño de muestra, realizamos un ajuste de la muestra, utilizando la siguiente formula.

Tamaño de la muestra ajustada:

$$n = \frac{n^{\circ}}{[1 + (\frac{n^{\circ}}{N})]}$$

Dónde:

n : muestra ajustada

n° : tamaño de la muestra

N : población

N	108
n°	84

Remplazando estos valores en la fórmula de muestra ajustada, tenemos que n = 48.

Distribución del tamaño muestral de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando SAC., 2020.

Áreas Productivas	n	%
Recepción de materia prima	5	10,4%
Fileteado	25	52,1%
Envasado	8	16,7%
Almacén	10	20,8%
TOTAL	48	100%

Nota. Fuente: elaboración propia

Anexo 5: Consentimiento informado



DON FERNANDO S.A.C. FABRICA DE CONSERVAS Y HARINA DE PESCADO RESIDUAL SECADO AL VAPOR R.U.C. N° 20231190644

DOM. FISCAL : AV. BENAVIDES N° 2549 DPTO. 202 URB. LOS TULPANES - LIMA - LIMA - MIRAFLORES
OFICINA - PLANTA: AV. LOS PESCADORES 354 - ZONA INDUSTRIAL - 27 DE OCTUBRE
CHIMBOTE - SANTA - ANCASH - PERU TELF: 043-351039 / 043-352998
www.donfermandosac.pe E-mail: dt@donfermandosac.pe

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Mediante la presente, el gerente general de la empresa pesquera Don Fernando SAC, hace constar que el señor:

ZANELLI ZAMORA, RENATO MARTIN

Alumno de la Universidad Cesar Vallejo con DNI N°: 32923593 está autorizado para realizar encuestas en nuestro establecimiento industrial pesquero en el área de producción para la realización de su tesis para optar el grado de maestro en Administración de Negocios-MBA: "Rotación del personal y productividad de los trabajadores de la empresa pesquera Don Fernando, Chimbote-2021"

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines académicos pertinentes

Chimbote, 8 de junio del 2021

DON FERNANDO S.A.C.
Ing. Luis Adolfo Wong
GERENTE GENERAL



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZANELLI ZAMORA RENATO MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DON FERNANDO, CHIMBOTE-2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZANELLI ZAMORA RENATO MARTIN DNI: 32923593 ORCID 0000-0002-5708-6736	Firmado digitalmente por: RZANELLI el 06-08-2021 21:53:11

Código documento Trilce: INV - 0400154