



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS – MBA**

**Impacto de la alta rotación de personal en la productividad
de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Zevallos Orellana, Sonia Isabel (orcid.org/0000-0002-5459-2211)

ASESOR:

Mg. Walter Sechuran, Fernando Arturo (orcid.org/0000-0002-7233-4689)

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mis hijos; porque representan la motivación en mi vida para levantarme siempre frente ante las adversidades que se me presentan.

Agradecimiento:

Mi mayor agradecimiento ante este logro principalmente a Dios, por ser mi compañero en cada uno de mis éxitos. A los docentes de la Universidad César Vallejo, y por asesorarme para la elaboración de mi tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023", cuyo autor es ZEVALLOS ORELLANA SONIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WALTER SECHURAN FERNANDO ARTURO DNI: 10003475 ORCID: 00000-0002-7233-4689	Firmado electrónicamente por: FWALTERS el 13-08- 2023 11:51:26

Código documento Trilce: TRI - 0640925



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZEVALLOS ORELLANA SONIA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023", 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
SONIA ISABEL ZEVALLOS ORELLANA DNI: 25792575 ORCID: 0000-0002-5459-2211	Firmado electrónicamente por: SZEVALLOSO el 04-08-2023 20:05:26

Código documento Trilce: TRI - 0640926

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iv
Declaratoria de Autenticidad de Asesor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Diseño de investigación	14
3.2. Variables, Operacionalización	14
3.3. Población y muestra	25
3.3.1. Población	25
3.3.2. Muestra	26
3.3.3. Muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	46
ANEXO	55

Índice de tablas

Tabla 1. Planilla de abril 2023 Logística Ate – por posición	26
Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión muestral	28
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento por Alfa de Cronbach	29
Tabla 4. Distribución de frecuencias de variable 1	32
Tabla 5. Distribución de frecuencias de variable 2	33
Tabla 6. Distribución de frecuencia entre rotación con la productividad	34
Tabla 7. Correlación de Spearman entre la rotación con la productividad	35
Tabla 8. Correlación de Spearman entre la rotación con la eficiencia	36
Tabla 9. Correlación de Spearman entre la rotación con la eficacia	36

Índice de figuras

Figura 1. Fórmula de rotación laboral.	16
Figura 2. Tipos de rotación de personal	17
Figura 3. Costo de la introducción de nuevos empleados a la organización.	20
Figura 4. Costos de la rotación de personal	21
Figura 5. La importancia de la productividad	23
Figura 6. Rotación de personal en Logística Ate	26
Figura 7. Fórmula de la Población Finita	27
Figura 8. Resultado de muestreo	27
Figura 9. Niveles de Rotación de personal en la empresa	32
Figura 10. Niveles de Productividad en la empresa	33
Figura 11. Niveles de rotación de personal con la productividad	34

Resumen

La investigación con el tema “Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023”, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de los trabajadores, se planteó como hipótesis general que existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y con diseño no experimental, realizando la consulta a una muestra censal de 112 trabajadores operarios del área de logística, con dos cuestionarios validados por tres expertos y con un Coeficiente Alfa de Cronbach excelente. Los resultados de la estadística descriptiva demostraron que la alta rotación afecta altamente la productividad (46.4%), mientras que la estadística inferencial arrojó una correlación de Spearman de -0.837 con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un nivel de significancia es inferior a 0.05, lo que permite confirmar que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de producción de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Palabras clave: Rotación, eficiencia, eficacia.

Abstract

The research with the theme "Impact of high staff turnover on the productivity of the company Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023", aimed to determine the incidence of staff turnover on the productivity of workers, it was proposed as general hypothesis that there is a significant impact of high staff turnover on the company's productivity. A quantitative approach methodology was applied, of an applied type and with a non-experimental design, consulting a census sample of 112 workers in the logistics area, with two questionnaires validated by three experts and with an excellent Cronbach's Alpha Coefficient. The results of the descriptive statistics showed that high turnover highly affects productivity (46.4%), while the inferential statistics showed a Spearman correlation of -0.837 with an implication level of 1% (0.01) and a significance level of less than 0.05, which allows confirming that the higher the level of staff turnover, the lower the level of production of the company Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Keywords: Turnover, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo comercial que se ha reactivado a partir del 2021 después de una fuerte crisis debido a la pandemia que afectó a todos los rubros de negocios en todos los países, y sobre todo en el 2022 que el despunte económico mejoró en los principales países exportadores según Cepal (2023), se tiene que recuperar y mejorar el nivel de atención para los productos requeridos y la fuerte demanda de comercio ha generado un incremento considerable en la oferta laboral; ante ello, como todos conocemos el personal es el mayor y más importante activo de una empresa, donde los trabajadores son los responsables de ejecutar y realizar los procesos de los servicios y productos; por ello los empleados son el factor más crucial dentro de una empresa u organización.

En Latinoamérica, según Prebisch (2012) que también tiene una gran cantidad de personal operativo que ejecuta directamente el proceso productivo y sobre todo que pertenece a la mano operaria, también se ha realizado estudios de la rotación laboral y analizan los factores que generan esta rotación. Dentro de las principales acciones que han gestionado en las empresas de América latina, es cómo generar mayor estabilidad y permanencia donde las empresas se han interesado en reforzar su comunicación interna, planes de formación y capacitaciones que ayuden en el desempeño y a su vez el trabajador se sienta motivado.

En Perú, según cifras del instituto de estadísticas (INEI), donde el rubro de servicios representa el 41.7% del Producto Bruto Interno (PBI), y donde el personal operario es quien ejecuta directamente la tarea del servicio, ahí es donde se considera el foco de la importancia del manejo de la permanencia de personal y buscar minimizar la rotación de personal. De acuerdo con el informe publicado de PWC (2019), el Perú sigue siendo uno de los principales países de mayor índice de rotación de personal en la región latinoamericana, en el 2019 la media de la región fue un 10.9% y Perú alcanzó un promedio de 20%. Según la escuela de negocios ESAN afirma que el origen de la rotación se genera por una necesidad debido a inestabilidad entre problemas propiamente del personal relacionado con las expectativas generadas por la empresa.

Esta rotación afecta el gasto de reclutamiento por el proceso que representa

en reclutar, contratar, inducción, capacitación para el ingreso de un trabajador, y a su vez el gasto que también representa el retiro, desvinculación y liquidación cuando el trabajador decide abandonar, renunciar o es retirado cuando no cumple con los requerimientos necesario para el desempeño. Por ello, las empresas buscan constantemente que sus trabajadores estén satisfechos y generen un grado de fidelización con la organización, para lograr retener el talento humano necesario para alcanzar las metas organizacionales.

En la rotación de la parte operaria, que es donde nos enfocamos en esta investigación, según Chiavenato (2017) se genera por 2 motivos principales: por decisión de la empresa y por del trabajador. Para la empresa principalmente se considera la desvinculación o no renovación por falta de adaptación a las necesidades de la empresa o una baja productividad; y en el caso por decisión del trabajador, el principal problema es por labores físicas repetitivas que generan cansancio, trabajadores estresados, desanimados sin mayor compromiso con la organización, insatisfechos por su tipo de trabajo teniendo un sentir que son considerados como máquinas de producción, y que no sienten que son motivados anímicamente ni económicamente para ser más productivos.

En consecuencia, se considera lo vital que debe controlar una empresa sobre la rotación de personal, y la importancia de la búsqueda de retención de los trabajadores generando un vínculo de sentirse comprometido con la organización porque son valorados, reconocidos y garantiza una fidelidad para que no decidan retirarse de la empresa, en consecuencia, mejoren su productividad y desempeño de sus labores. Por lo que, la finalidad de esta investigación es para mostrar el impacto que puede generar la rotación elevada de personal hacia la productividad de una empresa dedicada al rubro logístico. En zona central de Lima se ubica la mayor cantidad de empresas de servicios industriales y a su vez también se encuentra la mayor competencia de oferta laboral para reclutar trabajadores idóneos para la parte de producción logística.

En la empresa de Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, tiene una población de 2,200 trabajadores inscritos en planilla a nivel nacional, donde el 95% está compuesto por personal operativo destacado en las labores de nuestros clientes,

debido a un servicio de tercerización de procesos productivos e intermediación laboral. De acuerdo con el análisis de nuestra área de RRHH existen factores que afectan directamente a la alta rotación del personal, siendo los principales: trabajo operativo de esfuerzo físico, remuneración mínima para la posición de operarios, horarios rotativos, extensa jornada de trabajo (dentro de lo legal permitido), falta de adaptación a las condiciones laborales, bajo desempeño laboral, exigencia de alineamientos de seguridad por actos y condiciones que ellos deben reportar, y otros adicionales.

Asimismo, por el lado en los trabajadores también existe insatisfacción por diferentes factores que les hacen decidir también en desvincularse de la empresa; estos factores son principalmente: el bajo sueldo remunerativo, pocas probabilidades para ascender, bajo compromiso de trabajo en equipo por los compañeros, falta de comunicación afectiva con sus superiores, comunicación lineal que no aporta relación con los jefes o responsables del área; estos puntos afectan directamente con la rotación en la empresa.

Por lo mencionado en párrafo anterior se plantea el problema general ¿Cómo impacta la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023?, y como problemas específicos: (a) ¿Cómo impacta la alta rotación del personal en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023?, (b) ¿Cómo impacta la alta rotación del personal en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023?

La justificación del presente estudio, partiendo desde el plano teórico, por lo cual la presente investigación permitirá conocer y ampliar los conceptos de las variables en estudio considerando la rotación de personal, así como sobre la productividad, y cual es efecto de impacto que tienen entre dichas variables en mención. En el plano práctico, nos ayudará a permitir analizar cuáles son los factores que afectan la alta rotación de personal, y buscar las soluciones de mejora continua que se pueden aplicar en la empresa forma práctica cómo retener el recurso humano para mitigar la rotación y evadir un sobre costo por este índice alto de rotación. Por último, en el plano metodológico se aplicará como instrumento de investigación un cuestionario para obtener los datos que permitirá analizar y medir

la información sobre las dimensiones de las variables que genera la rotación y el impacto en la productividad.

Por consiguiente, el objetivo general es: Determinar si la alta rotación de personal impacta en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023, y siendo los objetivos específicos: (a) Determinar si la alta rotación de personal impacta en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023, (b) Determinar si la alta rotación de personal impacta en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.

Finalmente, se plantea como la hipótesis general: Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023; y las hipótesis específicas: (a) Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023, (b) Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio de investigación, se consideran los antecedentes nacionales, internacionales y las teorías, tomando como referencia las variables de rotación de personal y la productividad.

En los trabajos revisados en los antecedentes nacionales, se consideró a Bancayan (2022) quien en su investigación tuvo como propósito conocer la relación entre la rotación y control interno en una institución financiera ubicada en Lima Este - 2021. Este estudio define que, dentro de las dimensiones de la variable de rotación, que fueron: la deserción, permanencia, retención de fuga de talentos y la desvinculación; estas 3 dimensiones obtuvieron un nivel promedio de 44% de afectación sobre la variable de gestión de control interno. La empresa presenta un índice de rotación del 20% y este KPI determina la afectación en la productividad y desempeño de los trabajadores, lo cual impacta a los resultados y rentabilidad de la organización. En su trabajo aplicó una metodología de diseño no experimental, descriptiva correlacional con muestreo, tipo aplicada y con enfoque cuantitativo. obteniendo como resultado sostuvo que los niveles de rotación llegaron a un 51,2% y un 57.5% en el Control Interno, con una participación directa del 46,3%. En consecuencia, la prueba de hipótesis determina que existe significativamente una relación entre las variables y sostiene una alta relación positiva.

Por su parte Diaz (2020), el propósito de su investigación es averiguar la rotación de personal y su efecto en el desempeño de sus trabajadores. Donde utilizó como herramienta de investigación aplicada, con enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, con nivel descriptivo-explicativo y el método hipotético-deductivo. En su estudio Diaz analiza y determina como la rotación y sus variables influyen en el desempeño de los trabajadores, lo cual analizan factores laborales como el ausentismo y la compensación; así como del factor interno de la organización, como las condiciones de trabajo. Estos factores analizados, ayudan a determinar qué está causando esa insatisfacción y cómo se puede considerar mitigar mediante acciones motivacionales para generar un efecto de aumento en la satisfacción del trabajador, así como de la productividad de este. Por eso, para conservar y generar una permanencia de los trabajadores, es necesario gestionar incentivos y reconocimientos que a mediano y

largo plazo los empleados consideren permanecer y generar un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Adicionalmente, las condiciones laborales respecto a la higiene son imprescindibles para mejorar y reducir la salida del personal. Otro punto importante también es trabajar sobre el aspecto de reconocimiento, que generará un efecto de aumentar su desempeño cuando son reconocidos sus logros y esfuerzos. Asimismo, la capacitación también afianza al trabajador porque hace sentir que la empresa busca mejorar sus competencias y proyecta una línea de crecimiento lo cual genera que el trabajador también evalúe este factor antes de tomar una decisión de cambio. Dentro de este estudio se determina con la conclusión que sí existe una significativa influencia entre el desempeño laboral y la rotación.

En el estudio de López (2022) llevó a cabo una investigación con el objetivo de evaluar cómo la satisfacción laboral influye en la disposición de los empleados del departamento de ventas de una tienda de acabados en Chiclayo a cambiar de empleo, usando como herramientas y metodología con investigación correlacional, enfoque cuantitativa, explicativa, transversal y no experimental, realizando una muestra con una población de 40 empleados, quienes desarrollaron cuestionarios para analizar las variables investigadas, donde se determina dentro de esta población evaluada, que el 75% tiene una satisfacción laboral en un nivel medio y el 95% tiene una intención de rotación en un nivel alto. En los resultados obtenidos se verifica que existe relación asociado-directa y significativamente entre rotación y la satisfacción laboral del personal, cuyo resultado asintótico (bilateral) fue $0.000 < 0.05$. Finalmente, su conclusión menciona la relación directa entre ambas variables, a su vez se determinó el efecto de cada dimensión de la variable independiente de satisfacción laboral sobre la intención de rotación, teniendo en cuenta que las dimensiones que impactan significativamente son los beneficios económicos y las condiciones de trabajo; y las dimensiones de significación de la tarea y reconocimiento personal y social representó también un impacto en menor nivel que las anteriores. Asimismo, también se evidenció un gran efecto positivo sobre ambas variables en el área de ventas de la tienda de acabados de Chiclayo.

En su estudio, los investigadores Castillo, Pérez y Pisco (2021) buscan establecer si hay alguna correlación entre la rotación de personal y el rendimiento

laboral de los empleados del departamento de ventas de la empresa Distribuidora Paci, ubicada en Chorrillos. Dentro del estudio se analizó las dimensiones de satisfacción laboral, desempeño de los colaboradores, clima organizacional. La metodología utilizada fue de diseño no experimental con un nivel de investigación descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Se usó como herramienta de trabajo el cuestionario con 21 preguntas entre ambas variables. Los resultados demuestran la relación existente entre el desempeño y la rotación. Se determinó que se necesita mejorar el proceso de entrada para buscar adicionalmente capacitarlos para una mejor adaptación de sus labores e impartir las bases de la cultura empresarial. Luego de ello, realizar una evaluación anual de desempeño para identificar su estatus y ver a quienes falta capacitar, así como identificar qué tanto conocimiento tiene sobre los objetivos de la empresa. El involucrar al personal en reuniones periódicas para lograr sentido de pertenencia al equipo que gestiona y toma decisiones. Revisar incluir premios y reconocimientos, así como incrementar las ratios del clima laboral mediante el reforzamiento del respeto, la confianza y cumplimiento de sus tareas diarias.

Asimismo, Aliaga (2019) sostiene como objetivo en su investigación, reconocer los factores que generan efecto en la rotación, utilizando la metodología de investigación no experimental, donde los resultados fue que existen elementos negativos que afectan en la organización por el alto indicador de rotación siendo estos (a) menores salarios económico, (b) Inexistente políticas necesarias adecuadas para la selección del personal, (c) La ausencia de posibilidades para el desempeño laboral, profesional y personal, y por último (d) carecer de programas de capacitación e inducción para el desarrollo del talento humano. Mediante el análisis del cuestionario a 13 empleados con 10 preguntas donde se identificaron factores claves en la empresa, que a la búsqueda de alcanzar la visión de la empresa y aplicar una mejora continua es necesario reducir las altas tasas de rotación. Por lo tanto, se puede concluir que la salida de trabajadores de la empresa se dio por baja remuneración, escasez de políticas en el área de selección, carencia de programas de entrenamiento y capacitación, no permite que muchos trabajadores se desarrollen profesionalmente y ven poco probable un crecimiento profesional debido que, al ser una empresa familiar, los cargos de puestos de confianza están cubiertos por los familiares y por ello la mayoría decide optar por otros trabajos.

En los antecedentes internacionales tenemos a Viñán (2020) que hizo su investigación donde busca analizar el impacto financiero de la rotación de personal en una Empresa del Ecuador Multinacional del Ecuador. El aporte más valioso en una empresa es el talento humano y sobre todo en el rubro de servicios por ello es uno de los mayores desafíos para retener el talento hallado, buscando motivar la satisfacción laboral identificando necesidades e incentivos para el crecimiento profesional y personal para incrementar su compromiso y permanencia en la empresa. Se ha observado que la rotación continua y excesiva de personal, genera perjuicio en la consecución de los objetivos empresariales y, entre otras cosas, los costes derivados de la contratación, selección, incorporación y formación; y también en cuanto al desvinculación. El objetivo principal del estudio es identificar las implicaciones financieras del personal de las áreas de marketing y operaciones en una empresa internacional que vende vacaciones prepagadas en el Ecuador. La alta rotación genera incertidumbre e inestabilidad genera una alta rotación, sobre todo para postulantes nuevos y empleados que necesitan estabilidad para lograr sus objetivos profesionales. En la rotación se incurre en gastos por el personal saliente y por cubrir las vacantes.

La metodología usada mediante el estudio de enfoque mixto en lo cuantitativo, utilizando como herramienta un cuestionario a una población de 430 operarios y también perteneciente al área de mercadeo; obtenido el resultado evidenciaron que el 82,5% de los trabajadores en estudio, el proceso de reclutamiento alcanzó las expectativas; pero el 96,7% comunicó la poca probabilidad oportunidades para el crecimiento personal en la empresa. Se obtuvo como conclusión que la rotación genera sobrecostos desde el reclutamiento hasta la desvinculación o cese.

Podemos también mencionar el estudio realizado en Ecuador por Centeno y Gonzales (2020) cuyo objetivo era investigar la relación entre la rotación de personal y el control interno en una empresa. Este estudio empleó un enfoque mixto, utilizando una herramienta de cuestionario para entrevistar a 3 personas y obtener respuestas de 63 personas que completaron el cuestionario. Los resultados indicaron una disminución en la motivación y el reconocimiento del personal, lo que se relaciona con una tendencia negativa en la rotación de personal, con un promedio

mensual del 20% en la empresa, lo que demuestra el impacto directo en la productividad y rentabilidad de la empresa.

En el caso del estudio de Mina (2019) realizó en Colombia una investigación en una empresa dedicada al rubro alimentario, sobre la rotación de personal donde analiza los probables motivos por el cual, en una empresa relacionada con la producción de alimentos y bebidas, el personal experimenta una rotación constante. El objetivo del estudio buscó identificar cuáles son las variables que afectan en mayor impacto en la rotación de personal, y con este análisis proponer mejoras y plantear acciones para mitigar esta deserción; la metodología utilizada fue mediante un enfoque mixto, la investigación se hizo mediante la metodología por tipo descriptivo, utilizando una herramienta del cuestionario y entrevistas semiestructuradas donde se analizó en una población donde la muestra fue de 78 trabajadores, los resultados indicaron que aunque la empresa cuenta con algunas ventajas competitivas en el sector de alimentos, también existen debilidades que podrían convertirse en amenazas a corto plazo.

Por lo tanto, se buscó establecer medidas necesarias para reducir la rotación del personal y aumentar la productividad de la empresa. Esta investigación tuvo como conclusión que las variables estudiadas afectan considerablemente en la alta rotación del personal y se propuso acciones para mejorar la productividad en la organización.

Chourio (2017) llevó a cabo un estudio en Venezuela sobre el impacto de la rotación de empleados en los equipos de alto desempeño de una empresa distribuidora de cacao. El objetivo del estudio fue determinar cómo se gestiona el proceso de cambio de personal, especialmente en la parte administrativa, y cómo afecta a los equipos de alto desempeño de la empresa. El estudio se realizó utilizando un diseño no experimental, enfoque mixto y nivel descriptivo, con una muestra de 12 empleados directivos de la empresa seleccionados para responder encuestas y cuestionarios. Los resultados indicaron que algunos trabajadores no reciben capacitación ni se les toma en cuenta, y que los empleados carecen de las habilidades necesarias para desempeñar adecuadamente los diferentes cargos de la empresa, lo que afecta el rendimiento de los equipos de alto desempeño. El

estudio sugiere que los empleados deberían liderar reuniones para expresar sus preocupaciones dentro de la organización, y que los incentivos económicos de todos los trabajadores deben ser evaluados periódicamente para crear un ambiente de trabajo adecuado y evitar una alta rotación de personal.

Macario (2018) en su estudio realizado en Guatemala con la finalidad de determinar el nivel de rotación en las áreas de administración y producción. Utilizando una metodología no experimental, los resultados obtenidos se concluyó que para lograr que el empleado se sienta comprometido con la empresa, resulta esencial que éste se encuentre satisfecho y tenga conocimiento del plan estratégico. Además, para mantener un ambiente laboral favorable, es fundamental que exista una buena comunicación durante la ejecución del trabajo, que se conozcan los objetivos de la empresa y que se asuma la responsabilidad de cumplir con los estándares de rendimiento.

En lo que se refiere a la independencia, si el supervisor directo brinda la oportunidad al empleado de desarrollar sus habilidades, se creará un ambiente laboral saludable, ya que el trabajador se sentirá capaz de contribuir al éxito de la empresa. Por otro lado, se constató que la sobrecarga de trabajo y el poco tiempo disponible para realizarlo son aspectos muy relevantes, los cuales inciden en el porcentaje desfavorable del factor de presión. Asimismo, en relación con el reconocimiento y el crecimiento profesional, se observó claramente un descontento por parte de los empleados con respecto a la rotación interna, considerándolo como un factor desfavorable. Por lo tanto, resulta esencial tomar en cuenta esta situación en el estudio actual y crear estrategias o herramientas que satisfagan las necesidades del personal de la empresa.

Con el objetivo de analizar la influencia de la rotación de personal en el clima organizacional, Castillo y Sabando (2018) en Guayaquil, realizaron una investigación utilizando un enfoque no experimental transversal. Los resultados obtenidos demostraron una correlación baja entre ambas variables, ya que la rotación de personal no garantiza una productividad adecuada debido a que los trabajadores cambian constantemente debido a varios factores, ya sean económicos o no. Además, el hecho de que los empleados necesitan capacitación adicional genera

costos extra que las empresas suelen cubrir, pero que no siempre se traducen en un mejor desempeño laboral. Por otro lado, es importante que la organización evalúe cuidadosamente las propuestas que se basan en incentivos, ya que estas pueden motivar a los empleados a aumentar su producción y teniendo en cuenta la necesidad de contar con un respaldo financiero y material adecuado. En conclusión, el autor argumenta que hay múltiples factores, incluyendo incentivos y condiciones económicas, que impulsan a los empleados a buscar oportunidades laborales en otros lugares.

Se presentan las definiciones y conceptos de las variables de estudio para respaldar los resultados encontrados. Como inicio, se describe la variable de rotación de personal como el movimiento de trabajadores entre la empresa y su entorno, y está determinada por el número de personas que abandonan y se incorporan a la organización debido a diferentes motivos impredecibles (Chiavenato, 2017). Asimismo, se describe la rotación de personal como la falta de motivación que experimenta el colaborador por su trabajo, lo que no satisface sus necesidades y lo lleva a buscar otras opciones laborales, lo que se observa en empresas explotadoras con altos índices de rotación de personal (Muniain, 2016).

La rotación de personal hace referencia a la fluctuación de empleados que entran y salen de la organización durante un período de tiempo determinado. Este proceso puede tener implicaciones tanto favorables como desfavorables en la empresa, dependiendo de la causa y la frecuencia de los cambios de personal.

Un autor que ha abordado el tema de la rotación de personal es Idalberto Chiavenato, en su libro "Gestión de personas: Enfoque basado en competencias" (2017), donde explica los diferentes tipos de rotación de personal y cómo pueden ser gestionados para lograr un ambiente laboral más estable y productivo.

Se cuenta con algunas definiciones adicionales sobre la rotación de personal: según Dessler (2017), la rotación de personal es el número de empleados que abandonan la organización durante un período determinado de tiempo, expresado como un porcentaje del número promedio de empleados en la organización durante ese período. De acuerdo con Robbins y Coulter (2016), la rotación de personal es la

tasa a la que los empleados de una organización abandonan sus trabajos y son reemplazados por nuevos trabajadores.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2012), la rotación de personal es la tasa de cambio del personal de una empresa, es decir, el número de salidas totales de personal (voluntarias e involuntarias) durante un período determinado de tiempo, expresado como un porcentaje del número total de trabajadores en la empresa. En opinión de Milkovich y Newman (2017), la rotación de personal es la pérdida de empleados en una organización a lo largo del tiempo y su reemplazo por nuevos empleados. Por último, según Werther y Davis (2014), la rotación de personal es el flujo de empleados dentro y fuera de la organización, que se puede medir en términos de la cantidad de empleados que ingresan y salen de la empresa.

La rotación de personal se refiere al proceso en el que se observa la insatisfacción del trabajador al desempeñar su labor en la organización, el cual puede estar influenciado por diversos factores, tales como el salario y las condiciones laborales. Como resultado, esta rotación puede culminar en el despido por parte de la empresa o en la renuncia del trabajador. Según Tarzijan (2018), la rotación de personal es también conocida como la tasa en la que un trabajador ingresa y sale de la organización.

Para prevenir esta rotación, es importante que la gestión de contratación inicial garantice ciertos aspectos para evitar que el trabajador se sienta tentado a renunciar, como lo señala Bordas (2016). Entonces, según Chiavenato la rotación está conformada por las dimensiones de: la rotación involuntaria, que ocurre cuando la empresa despide al trabajador por ineficiencia y solicita su renuncia voluntaria para evitar problemas legales; la rotación por su propia voluntad, donde el empleado toma la decisión de renunciar voluntariamente.

Drucker (1981) refiere que la productividad se refiere a la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en la producción de bienes y servicios, buscando lograr el máximo producto con el menor esfuerzo posible. Se trata de alcanzar un equilibrio óptimo entre todos los factores de producción para obtener el mejor rendimiento posible.

Hay varios autores que han estudiado el tema de la productividad y han abordado las dimensiones de eficiencia y eficacia. Aquí hay algunos ejemplos: Peter Drucker (1981) considerado el padre de la administración moderna, hizo importantes contribuciones al estudio de la productividad, definió la eficiencia como hacer las cosas correctamente y la eficacia como hacer las cosas correctas. Sostenía que ambas dimensiones eran fundamentales para lograr la productividad.

En el enfoque de Frederick Taylor (1911) conocido como el padre de la administración científica, buscaba maximizar la eficiencia en la producción mediante el estudio y la mejora de los métodos de trabajo. Su objetivo era eliminar los movimientos innecesarios y optimizar los procesos para lograr una mayor productividad.

Finalmente W. Edwards Deming (1982) experto en gestión de la calidad y ampliamente reconocido por su trabajo en la mejora continua. Él enfatizó la importancia de la eficacia en la productividad, alentando a las organizaciones a centrarse en la satisfacción del cliente y la mejora constante de los procesos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

El presente estudio se realizó mediante el tipo de investigación cuantitativa la cual estuvo basada en información numérica con lo cual se analizó los datos a fin de poder corroborar la correlación que existe entre las variables en estudio (la independiente y la dependiente). La intención de la investigación cuantitativa fue determinar el nivel de conexión o correspondencia entre diferentes variables (Hernández et al., 2014). Al aplicar una muestra y obtener resultados generalizables y objetivos, se dedujo causales sobre por qué ocurre o no un evento o fenómeno en una población determinada.

Nuestra investigación se realizó con el diseño de investigación no experimental donde se emplea para describir, distinguir o analizar asociaciones en lugar de buscar conexiones directas entre variables, las mismas que no se manipularon ni transformaron durante el estudio, lo que significó que no se aplica ningún tipo de control. Bajo la investigación no experimental, se visualizó los eventos tal cual ocurren de la manera más natural y luego se analizaron, este estudio no experimental no se creó situación alguna, por el contrario, sino que se examinaron estados que ya existían.

El estudio fue de corte transversal, ya que las variables fueron investigadas en un tiempo determinado donde se analizó de forma observacional la población muestral predefinida con el soporte de una herramienta que ayudó a analizar y describir las variables.

El diseño de la investigación considerado fue descriptivo correlacional donde se investigó las variables en su forma natural en lugar de la relación directa de causa – efecto, este corte de investigación tuvo como objetivo verificar la correlación que existía entre las dos variables (Hernández et al., 2010) respecto a la rotación y la productividad en una empresa del rubro logístico.

3.2. Variables, Operacionalización

Se consideraron las siguientes variables en estudio: como dependiente siendo

la rotación de personal, e independiente la productividad.

O1: Variable independiente

A. Rotación de Personal: La rotación de personal es un proceso por el cual los empleados de una organización son transferidos de una tarea, departamento o puesto a otro dentro de la misma empresa. Esto puede ser una práctica planificada o puede ocurrir de manera involuntaria debido a la reorganización de la empresa, la terminación de un proyecto, la jubilación o renuncia de un empleado, o una necesidad de capacitación o desarrollo.

También se puede entender la rotación de personal como el índice de reemplazo o la tasa de rotación de los empleados en una organización durante un período de tiempo determinado. Esto se calcula dividiendo el número de empleados que dejaron la empresa durante ese período por el número total de empleados en la empresa y multiplicando por 100 para obtener un porcentaje.

La rotación de personal o el movimiento de ingreso y salida de personas en una organización puede medirse mediante indicadores con frecuencia por mes o anual, lo que permite realizar una valoración de resultados, a fin de comparar o desplegar incentivos o sistemas de compensación que disminuyan la rotación y el absentismo de los empleados. En resumen, se trata de la práctica de intercambiar empleados dentro de una organización y su entorno, con el objetivo de evaluar y mejorar su retención y desempeño, Chiavenato (2017).

Según Zulu, Chetty y Karodia (2017) la ratio de rotación se refiere a la proporción de trabajadores que se retiran de su empresa que los contrató durante un periodo laboral específico dividido entre por el promedio de trabajadores que laboran en dicha organización. Por otro lado, Chiavenato (2009), define la ratio considerando la proporción del número de trabajadores retirados entre el total de empleados de trabajo.

Según Campos (2019), la rotación de personal puede ser mayormente positiva en función de las funciones de forma compleja, condiciones y necesidades laborales. Esto se debe a que permite a los trabajadores emplearse

en diferentes áreas, lo que les permite impulsar el desarrollo de capacidades y habilidades, al igual como también incitar su desarrollo laboral y brinda flexibilidad. Por lo cual, se obtienen resultados positivos para la organización y se reduce el ausentismo.

Básicamente, la excesiva rotación puede tener múltiples causas, como la decisión de la gerencia de la organización o la renuncia voluntaria del personal debido a motivos internos o externos, lo que puede generar inestabilidad en el ambiente laboral. Para abordar esta situación, se sugiere establecer una comunicación abierta entre la gerencia y trabajadores, y también desarrollar e implementar modelos de gestión que fomenten un ambiente de trabajo favorable.

- i. **Índice de rotación:** El cálculo del índice de rotación de personal se fundamenta en la cantidad de personas que ingresan y salen de la organización, en un lapso de tiempo determinado versus el promedio total de empleados.

Figura 1

Fórmula de rotación laboral.

$$IRP = \frac{\frac{A + B}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

A: Número de personas contratadas durante el periodo considerado

B: Personas desvinculadas durante el mismo periodo

F1: Número de trabajadores al comienzo del periodo considerado

F2: Número de trabajadores al final del periodo

Fuente: Obtenido de "Administración de personal" por Castillo, J (2006)

ii. Tipos de rotación:

Existen tipos de rotación que se puede considerar como voluntaria e involuntaria, también existen los tipos de rotación interna y externa, que serán definidos en los siguientes párrafos.

Figura 2

Tipos de rotación de personal



Fuente: Tomado de “Rotación de personal” por Sir Siegfried (2015)

Rotación Voluntaria: Cuando el empleado decide no continuar laborando en la empresa de forma voluntaria, tenemos los siguientes los tipos de rotación voluntaria:

- a. **Renuncia voluntaria:** Se considera que un colaborador ha renunciado cuando decide, por motivos personales o profesionales, terminar su contrato con la empresa. A menudo, esto ocurre cuando el colaborador está insatisfecho con su lugar de trabajo, y se ve tentado por ofertas laborales externas más atractivas, lo que puede influir en su decisión de dejar el puesto de trabajo. Hernández y Cruz (2017).
- b. **Separación voluntaria:** En este contexto, el trabajador es el actor principal que toma la decisión de dejar su trabajo en la empresa, lo cual puede deberse a su nivel de satisfacción en el entorno laboral o a la oportunidad de conseguir un empleo con mayores beneficios y posibilidades de crecimiento personal y profesional. Si encuentra una opción laboral más atractiva, no dudará en renunciar para mejorar su calidad de vida. Chiavenato (2019)

c. Jubilación voluntaria: Se considera cuando el trabajador gestiona de forma voluntaria la jubilación anticipada, se logra cuando el trabajador toma la decisión personal de acogerse a ella. Esta jubilación permite retirarse hasta dos años antes de la edad estipulada (65 años). Es así como con 63 años se puede jubilar anticipadamente.

Rotación Involuntaria: Cuando el trabajador no continúa su vínculo laboral por decisión de la empresa que trabaja, que también se cuenta con los siguientes tipos de rotación involuntaria:

d. Despidos: En ocasiones, la empresa puede decidir separar a sus colaboradores y reemplazarlos debido a sus necesidades o para reducir su fuerza laboral. En estos casos, si el puesto es rediseñado, algunos trabajadores pueden ser transferidos, reubicados, tener una reducción de horas o ser despedidos. Para hacer frente a estos despidos, las empresas pueden negociar con los trabajadores o los sindicatos para minimizar la insatisfacción y evitar que disminuya la productividad o que se tomen acciones legales. Además, las empresas pueden ofrecer asesoramiento a los empleados despedidos, como recomendaciones para encontrar trabajo en otras empresas. (Chiavenato, 2019).

e. No renovaciones de contrato: Se genera cuando culmina su contrato y la empresa decide no continuar con el vínculo laboral y determina no renovarle contrato, pudiendo ser las causas por no cumplir con el perfil necesitado según el puesto, continuas inasistencias o faltas en los procedimientos de las tareas, o bajo rendimiento.

Rotación Interna: Se entiende por el proceso en el cual un empleado cambia de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, sin que exista una desvinculación laboral.

Rotación Externa: se refiere a la entrada o salida de un empleado de la empresa, es decir, cuando se produce una desvinculación o vinculación laboral entre el trabajador y la empresa.

iii. Impacto en la rotación de personal:

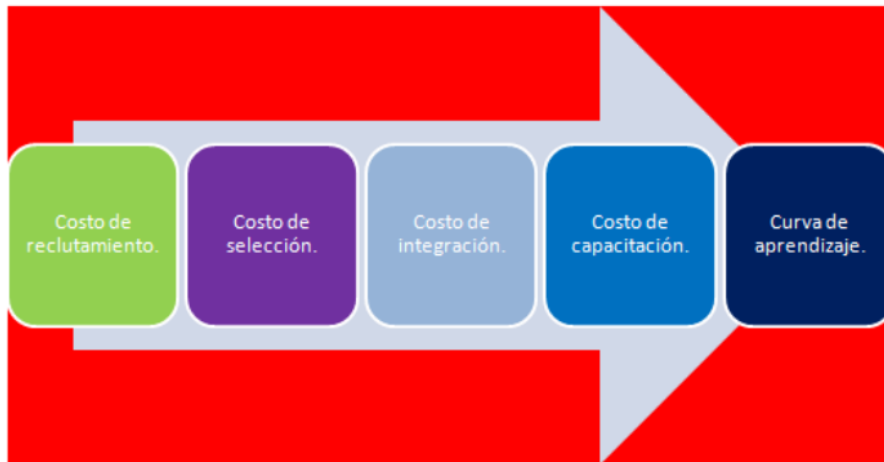
Zulu, Chetty y Karodia (2017), manifiestan que la rotación tiene tres impactos significativos en el desarrollo de una empresa: el exceso uso de recursos, la productividad reducida y la baja calidad de los servicios. Como primer punto, se menciona el costo asociado con la formación y la contratación de nuevos empleados, lo que se traduce en un desperdicio de recursos. Como segundo punto, se menciona que la organización puede perder a empleados con conocimientos valiosos, lo que disminuye la productividad y requiere un tiempo determinado para que los nuevos empleados adquieran el mismo nivel de conocimiento. Además, la rotación puede afectar la calidad del servicio que se brinda debido a la interrupción en la continuidad del trabajo. Los autores también señalan que la salida de trabajadores afecta directamente al desarrollo de los demás trabajadores ya que puede generar sobrecarga de trabajo y en consecuencia pueden experimentar malestar al equipo de trabajo que se quedó laborando, ya que personal nuevo que ingresa de reemplazo tomará su tiempo de capacitación y adaptación de la actividad, lo cual es conocida como curva de aprendizaje.

De acuerdo con Chiavenato (2019), la rotación de personal tiene tres tipos de costos principales: primarios, secundarios y terciarios. En primer lugar, los costos primarios son aquellos que están directamente relacionados entre la salida del empleado y el personal que ingresa a tomar o reemplazar al trabajador separado, y bajo esta jerarquía se incluyen:

- Gastos por el personal que realiza el reclutamiento del personal reemplazante.
- Gastos asociados al registro del ingresante y gastos por la documentación gestionada.
- Gastos por la capacitación, inducción e integración a la empresa.
- Gastos cuando se separa o desvincula a un trabajador.

Figura 3

Costo de la introducción de nuevos empleados a la organización.



Fuente: Piedra (2013)

En segundo lugar, Chiavenato (2019) sostiene que los costos secundarios de la rotación de personal son aquellos que no se pueden cuantificar con facilidad, pero están relacionados con los efectos indirectos que la rotación puede tener en la organización. Dentro de esta categoría se incluyen:

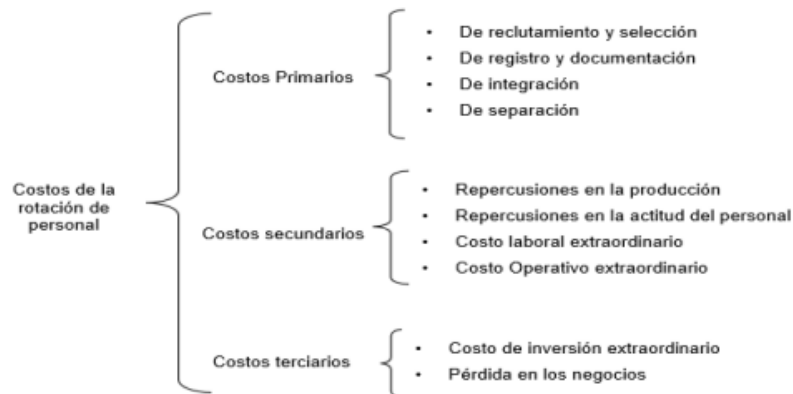
- Costo que genera una productividad disminuida, así como el desaliento de los compañeros,
- Las demoras iniciales que genera el ingreso de un nuevo trabajador,
- Costo operativo adicional por el bajo rendimiento productivo del personal nuevo, ya que entraría en una curva de aprendizaje del proceso de la ejecución de su función.

El autor indica que, en último lugar, los costos terciarios de la rotación de personal se refieren a las consecuencias que se experimentan en un corto tiempo y que comprenden:

- Gastos por mantenimiento de equipos, debido a la probabilidad de inadecuado uso por parte del personal durante su proceso de inducción.
- Pago de salarios para regularizar a los empleados,
- Riesgo de la pérdida de negocios por escasez de mano de obra,
- Reducción en la calidad de la producción o producto durante el proceso de inducción y adaptación.

Figura 4

Costos de la rotación de personal



Fuente: (Chiavenato, 2007)

Kohn (2008) expone muy similar con la definición por Chiavenato cuando sostiene que la rotación afecta negativamente los costos de la organización, debido a la búsqueda, contratación, enseñanza, inducción y adaptación del nuevo trabajador; por lo cual es necesario hacer seguimiento y controlar el índice de rotación, para tomar información de las causas que generan estas salidas del personal para tomar acciones necesarias para mantener el personal.

O2: Variable dependiente

B. Productividad: La productividad se refiere a la eficacia en el trabajo, y se mide evaluando la eficiencia de los trabajadores o los materiales en la empresa.

La productividad se puede definir como un indicador donde se demuestra el mejor uso eficiente de usar materiales y recursos de una empresa sean por servicios o producción de bienes. En otras palabras, se trata de una medida que relaciona los recursos utilizados con los resultados obtenidos. La productividad laboral, por ejemplo, se basa en la cantidad de personal u horas hombre sobre la producción realizada, y sirve para evaluar si en el proceso de producción se esta dimensionando correctamente la cantidad de personal.

Drucker (1981) refiere que la productividad se refiere a la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en la producción de bienes y

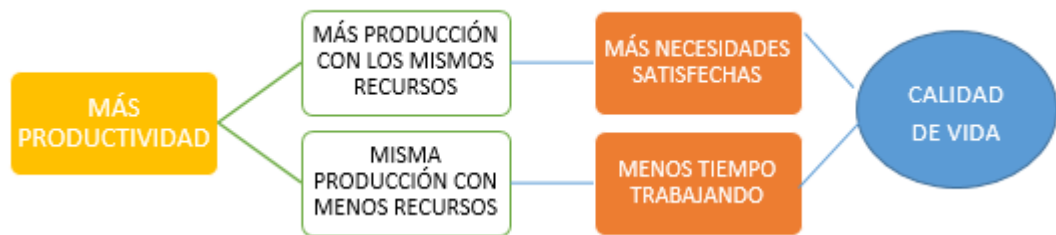
servicios, buscando lograr el máximo producto con el menor esfuerzo posible. Se trata de alcanzar un equilibrio óptimo entre todos los factores de producción para obtener el mejor rendimiento posible.

La productividad se define como la medida de la eficiencia en la utilización de los recursos de una organización para producir bienes o servicios. En términos más simples, es la relación entre la cantidad de producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla, como la mano de obra, el capital, la tecnología y los materiales. En otras palabras, la productividad se refiere a la capacidad de una empresa para producir más con menos, lo que a su vez puede aumentar la rentabilidad y la competitividad en el mercado.

- i. **Importancia de la productividad:** La productividad es esencial para la supervivencia y crecimiento de cualquier empresa u organización, ya que está directamente relacionada con la capacidad de generar beneficios y ser competitivos en el mercado. Algunas de las razones por las que la productividad es importante incluyen:
 - a. **Eficiencia en el uso de recursos:** La productividad permite utilizar los recursos disponibles de manera más efectiva y eficiente, reduciendo los costos y aumentando la rentabilidad de la empresa.
 - b. **Mejora en la calidad:** Una mayor productividad también puede conducir a una mejora en la calidad de los productos o servicios ofrecidos, lo que puede resultar en una mayor satisfacción del cliente y una mayor lealtad.
 - c. **Competitividad:** Las empresas que son más productivas pueden ofrecer precios más competitivos, lo que les permite ganar cuota de mercado y aumentar sus ingresos.
 - d. **Innovación:** Una mayor productividad puede liberar recursos para la investigación y el desarrollo, lo que puede resultar en la creación de nuevos productos y servicios.
 - e. **Crecimiento económico:** A nivel macroeconómico, la productividad es un factor clave para el crecimiento económico y la mejora del bienestar general de la sociedad.

Figura 5

La importancia de la productividad



Fuente: Martínez (2020)

ii. Dimensiones de la productividad:

- a. Eficiencia:** Según Jensen (1993) quien lo define como la facultad de usar recursos óptimamente para alcanzar los objetivos deseados. En un contexto más amplio, se trata de lograr el máximo rendimiento o resultados positivos con la menor cantidad de recursos utilizados.

En términos conceptuales Gantt (1916) explica que la eficiencia implica realizar las actividades de manera efectiva, minimizando los desperdicios y maximizando la productividad. Se trata de lograr la máxima salida o resultado con la menor cantidad de insumos o recursos empleados.

Drucker (2007) indica que la eficiencia se puede medir y evaluar en diferentes contextos, ya sea en una organización, un proceso de producción, una operación logística o incluso a nivel individual. Se pueden utilizar indicadores clave de desempeño, métricas o ratios para medir la eficiencia en términos cuantitativos.

Es importante destacar la teoría de Taylor (1911) que la eficiencia no solo se enfoca en lograr resultados, sino también en hacerlo de manera sostenible y responsable. La optimización de recursos no debe comprometer la calidad, la seguridad o el bienestar de las personas involucradas.

- b. Eficacia:** se define conceptualmente como la habilidad de alcanzar los resultados deseados o los objetivos establecidos, según Drucker (2007).

Se refiere a la medida en que una acción, proceso, intervención o sistema es exitoso en alcanzar los resultados esperados. La eficacia implica cumplir con las metas y objetivos establecidos, obteniendo los resultados esperados de manera efectiva.

En un sentido más amplio, Juran y Gryna (1995) exponen que la eficacia se relaciona con la capacidad de producir impacto o generar los efectos deseados. Se centra en la calidad y la adecuación de los resultados obtenidos, independientemente de la eficiencia o la optimización de recursos utilizados en el proceso.

Covey (1998) manifiesta en su 8vo hábito sobre la efectividad y describe la eficacia como la capacidad de lograr los resultados deseados al enfocarse en lo más importante y gestionar eficazmente los recursos y el tiempo. La eficacia puede ser evaluada y medida a través de diferentes indicadores, métricas o criterios establecidos en función de los resultados deseados. Puede manifestarse en distintos contextos, tales como la administración empresarial, la ejecución de políticas públicas, el ámbito educativo, la salud, entre otros.

Es importante destacar que la eficacia está estrechamente relacionada con la definición clara de metas y objetivos, así como con la capacidad de planificar, ejecutar y evaluar las acciones necesarias para lograr dichos resultados de manera exitosa.

En resumen, la eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o los objetivos establecidos. Implica obtener los resultados esperados de manera efectiva y cumplir con las metas establecidas, independientemente de la eficiencia en el uso de recursos.

- iii. **Tipos de productividad:** Existen varios tipos de productividad que se pueden distinguir según el enfoque que se adopte:
 - a. **Productividad total:** se refiere a la utilización de sus recursos para producir bienes y servicios mediante una eficiencia general sobre el uso

de los recursos. Este indicador abarca los elementos de producción, como el empleo, la tecnología como también el capital de trabajo.

- b. Productividad parcial:** se centra en la eficiencia de un factor de producción en particular, como la productividad del trabajo o la productividad del capital. Esta medida es útil para identificar las áreas de mejora en una empresa.
- c. Productividad laboral:** se refiere al nivel de productividad en la fabricación de bienes y prestación de servicios mediante el aprovechamiento eficiente del trabajo. Dicha medición se calcula dividiendo la producción total por el número de trabajadores.
- d. Productividad del capital:** se centra en el aprovechamiento eficiente del capital en la producción de bienes y servicios. Esta medida se calcula dividiendo la producción total por la inversión en capital.
- e. Productividad multifactorial:** se refiere a los diversos factores de la empresa para la producción siendo la tecnología, el recurso humano y el capital de trabajo para aprovecharlos de manera eficiente. Esta medida es útil para comparar la eficiencia de diferentes empresas en una misma industria.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población según Baena (2017) refiere al total de fenómenos, eventos o personas que cumplen con atributos y criterios establecidos para su inclusión en la investigación. En otras palabras, es el grupo total que se desea investigar y del cual se extraerán las muestras para realizar las mediciones y análisis necesarios para el estudio. La definición de la población es crucial para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en la investigación.

La población en una investigación se refiere al conjunto completo de unidades de análisis que son consideradas relevantes para la problemática o el tema de investigación. Es decir, son los individuos, objetos o eventos que se estudiarán y analizarán en el contexto de la investigación. En esta investigación que se tiene como referencia el total de personal de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, teniendo en cuenta la operación del servicio a un cliente cervecero del personal que

tenemos en su planta de Ate, en la operación de Logística, que tienen un total de 159 operarios, que es la posición que tiene mayor rotación.

Tabla 1

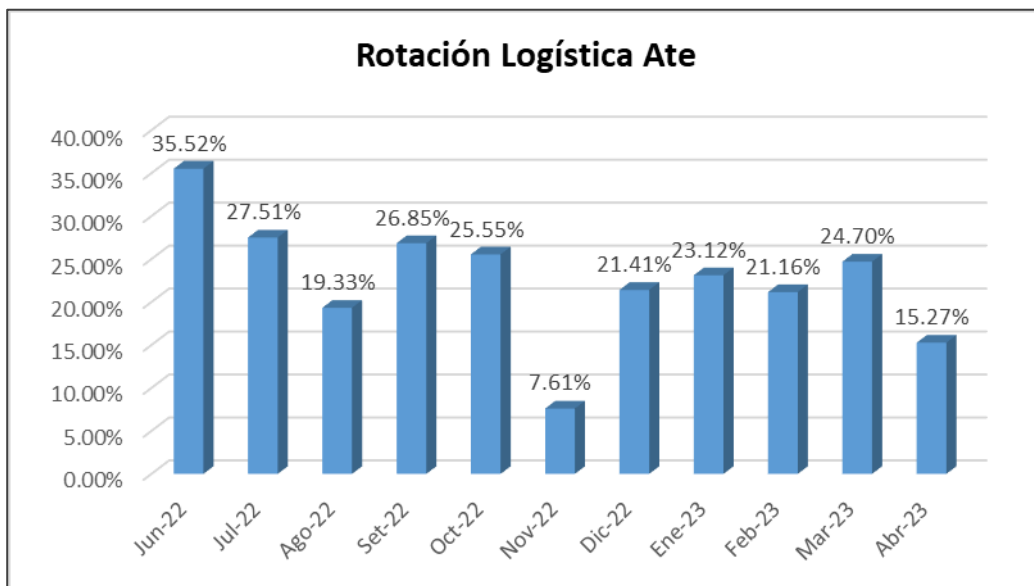
Planilla de abril 2023 Logística Ate – por posición

GRUPO CONTABLE - DESCRIPCION	BACKUS LOG ATE
MES	ABRIL
Etiquetas de fila	Cuenta de N°
AGENTE DE CONTROL DE PERDIDAS	18
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	1
ASISTENTA SOCIAL	2
ASISTENTE DE OPERACIONES	1
ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	2
ASISTENTE LOGISTICO	1
CHOFER	1
COORDINADOR DE OPERACIONES	9
OPERARIO	159
SUPERVISOR DE OPERACIONES	6
SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD	5
SUPERVISOR GENERAL DE OPERACIONES	2
TECNICO DE MANTENIMIENTO - ELECTRICISTA	1
Total general	208

Fuente: elaboración propia

Figura 6

Rotación de personal en Logística Ate



Fuente: elaboración propia

3.3.2. Muestra

En una investigación, la muestra se refiere a una selección representativa de

individuos, elementos o unidades de la población que se utilizarán para recolectar datos y realizar inferencias sobre la población en su conjunto. La muestra debe ser elegida cuidadosamente para que sea representativa y tenga la misma estructura que la población original, lo que permite que los resultados obtenidos puedan ser generalizados y aplicados al grupo más grande. La selección de la muestra debe realizarse de manera aleatoria o estratificada para evitar sesgos y garantizar la validez de los resultados obtenidos (Bouso, 2018).

Figura 7

Fórmula de la Población Finita

<p>POBLACIÓN FINITA</p> $n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$	<p>n- tamaño de la muestra N- población total, o, universo z- porcentaje de fiabilidad p- probabilidad de ocurrencia q- probabilidad de no ocurrencia e- error de muestreo</p>
--	---

Fuente: Larrea, R. (2011). *Guía Práctica para la Selección del Tema y Elaboración del Proyecto de Tesis. UTEG*

Se trata de un conjunto de personas seleccionadas de la población con el propósito de analizar algún fenómeno estadístico. La muestra utilizada en el estudio fue de tipo no probabilística por conveniencia, lo que significa que la persona encargada de la muestra eligió a los participantes de manera subjetiva. En total, participaron 112 colaboradores de la empresa.

3.3.3. Muestreo

Aunque para seleccionar muestras de manera más adecuada, se empleó la fórmula de selección aleatoria simple siguiente:

Figura 8

Resultado de muestreo

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 159 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (159-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 112$$

<p>Z = Nivel de confianza (1.96 con nivel de confianza de 95%)</p> <p>p = Probabilidad a favor (0.5)</p> <p>q = Probabilidad en contra (0.5)</p> <p>N = Población</p> <p>E = error (0.05= 5% de error muestral)</p> <p>Resultado de muestra de 112 trabajadores</p>
--

Fuente: Elaboración propia

A. El criterio de inclusión y exclusión muestral: se refiere a los requisitos o características que determinan qué participantes o elementos serán incluidos o excluidos de la muestra de un proyecto de investigación. Estos criterios son establecidos para asegurar que la muestra sea representativa y adecuada para abordar las preguntas de investigación y los objetivos del estudio.

Tabla 2

Criterios de inclusión y exclusión muestral

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
* Personal operario	* Otros puestos diferente a operario
* Trabajadores de jornada fija laboral	* Trabajadores de jornada intermitente
* Operarios del área de logística	* Operarios del área de manufactura
* Operarios de puestos productivos	* Operarios de puestos fijos
* Destacados en planta Ate	* Destacados en centros de distribución

Fuente: elaboración propia

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

En esta investigación se utilizará la técnica de encuesta, la cual implica la recopilación ordenada de datos de una población o muestra mediante entrevistas al personal u otros instrumentos, con el propósito de analizar el comportamiento de una variable específica tal como lo sustentó Hernández (2010).

Con el propósito mencionado, se crearon dos cuestionarios fundamentales para evaluar la rotación de personal y la productividad, con el fin de establecer la relación entre ambas variables utilizando métodos estadísticos y obtener información que pueda ayudar a abordar problemas específicos. El cuestionario de rotación de personal utilizado fue el de Arroyo (2016) y el de productividad fue el de Sánchez y García (2017), los cuales fueron validados por expertos en la materia para garantizar

su objetividad y corregir la estructura y las preguntas. Se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, de las variables estudiada.

Variable 1: Rotación De Personal

Variable 2: Productividad

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento por Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Rotación De Personal	0,925	12
Productividad	0,921	12

Fuente: elaboración propia

Según los resultados obtenidos por el sistema SPSS con la aplicación de coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.925 para la variable de Rotación de personal, y de 0.921 para la variable de Productividad, siendo confirmado que los instrumentos aplicados cuentan con una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

A Través de esta investigación, se comienza describiendo una parte introductoria donde continúa con el resumen de investigaciones previas a nivel local, nacional e internacional. A continuación, se presenta un resumen descriptivo de la definición teórico, conceptual y operativo de cada variable, así como las metodológicas subyacentes del estudio de las variables en estudio. Posteriormente, se aborda el problema en general y en forma específica, se plantean hipótesis tanto generales como específicas, y se establecen los propósitos generales y específicos. Asimismo, se emplea un enfoque que involucra descripción de las variables por la parte operativas y conceptual, así como los tipos y diseños de investigación.

Del mismo modo, se estableció la población y muestra que fueron utilizadas en las investigaciones. Además, se aplicaron dos cuestionarios para evaluar las variables en estudio. Esta herramienta utilizada ha sido basada en la Matriz de Operacionalización. Para validar estos cuestionarios, se empleó el procedimiento de

validación de expertos y se estableció el coeficiente Alfa de Cronbach como medida de confiabilidad. Asimismo, se incorporaron metodologías de análisis de datos y se abordaron aspectos éticos.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio, se empleó un cuestionario para recopilar la información necesaria. Posteriormente, se llevó a cabo un procesamiento y análisis computarizado de los datos utilizando herramientas como SPSS 24 y hojas de cálculo de Excel.

El primer análisis realizado es de naturaleza descriptiva. En este análisis, se recopilará la información y se procesará en tablas de distribución de frecuencias, lo que permitirá determinar porcentajes y niveles. Además, se usarán gráficos de dispersión para analizar directamente la relación entre las variables. El segundo análisis, por su parte, será de naturaleza inferencial. Se realizará la prueba de correlación de Spearman para examinar la relación entre las dos variables de estudio. Para esto, se considerarán los niveles y el puntaje sumado de todas las variables, estableciendo una relación entre ellas según la teoría de Hernández y Mendoza (2018).

3.7. Aspectos éticos

La ética de la investigación se refiere a los principios morales y normas que guían la conducta ética de los investigadores durante el proceso de investigación. Los siguientes son algunos enfoques y definiciones de la ética de la investigación según diferentes autores:

Según Beauchamp y Childress (1979), autores de "Principios de ética biomédica", sostiene que los principios éticos son aplicados para que se cumpla con la ética de la investigación, como la consideración a la autonomía, la justicia, la beneficencia, la no maleficencia, en el diseño, la realización y la presentación de la investigación.

De acuerdo con la teoría de Mendoza (2021), opina que para elevar la calidad de vida de las personas y progresar como sociedad, es necesario realizarlo bajo

principios éticos para fomentar la comprensión y conocimiento bajo el concepto de la ética de la investigación.

Estas descripciones y perspectivas resaltan la relevancia de principios éticos esenciales, tales como el respeto a la autonomía, la prevención de daños, el fomento del bienestar y la justicia, junto con la protección de los derechos y el bienestar de los sujetos involucrados, en el contexto de la investigación. La ética de la investigación busca garantizar que la investigación se lleve a cabo de manera ética, responsable y con consideración por el bienestar de los participantes y la integridad científica.

Los resultados obtenidos son considerados verídicos al asegurarnos de la autenticidad de los datos previos al análisis, que se trabajan con la confidencialidad tanto para los participantes del estudio como para aquellos relacionados con el mismo. Se respeta la cita y teorías de diferentes autores. En primer lugar, la confidencialidad de los datos recopilados mediante el personal se mantiene y se utiliza exclusivamente para fines informativos y académicos.

En segundo lugar, se cuenta con la autorización informada de la empresa para administrar el cuestionario y obtener todos los datos necesarios para lograr los resultados esperados. En tercer lugar, se garantiza la participación libre, la cual se llevará a cabo de manera aleatoria, según la muestra identificada, con el objetivo de recolectar la información en el tiempo requerido. Por último, se asegura la confidencialidad de los informantes, ya que se han protegido los nombres de los trabajadores para salvaguardar su seguridad durante las entrevistas.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo Univariado

Tabla 4

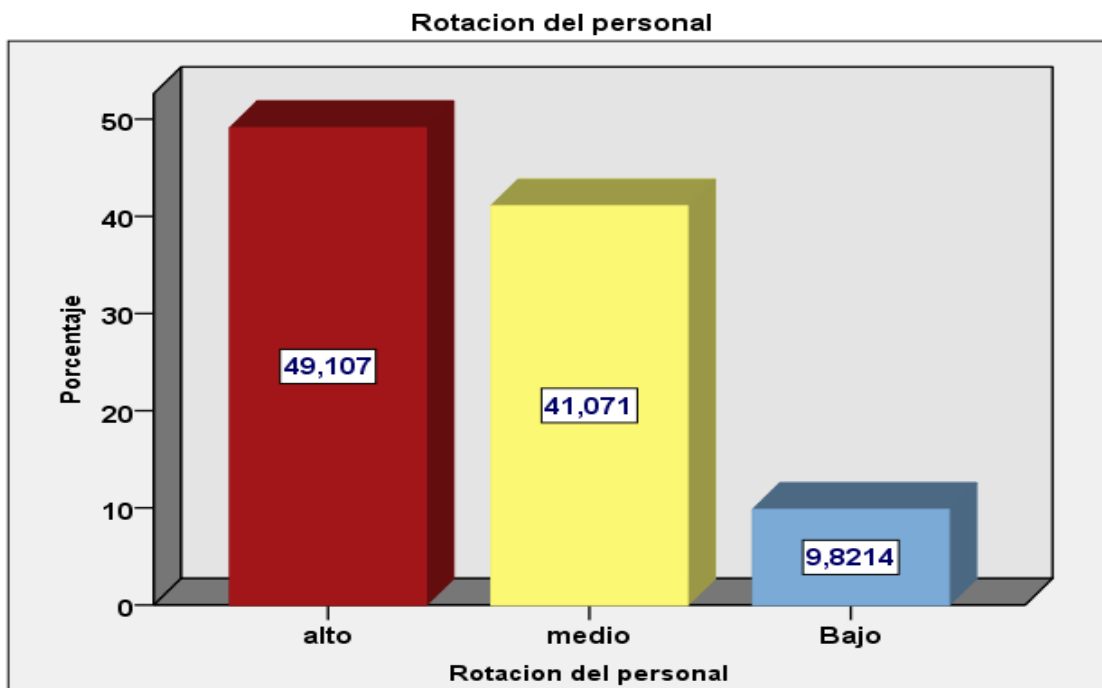
Distribución de frecuencias de variable 1

Rotación del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	55	49.1	49.1	49.1
	Medio	46	41.1	41.1	90.2
	Bajo	11	9.8	9.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Niveles de Rotación de personal en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, según percepción de los colaboradores operarios de logística.



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 4 y figura 9 se evidenció que, de 112 encuestados el 49.1% consideran una rotación alto, mientras que el 41.07% consideró que la rotación es medio y el 9.82% que es bajo, dentro de la empresa de Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Tabla 5

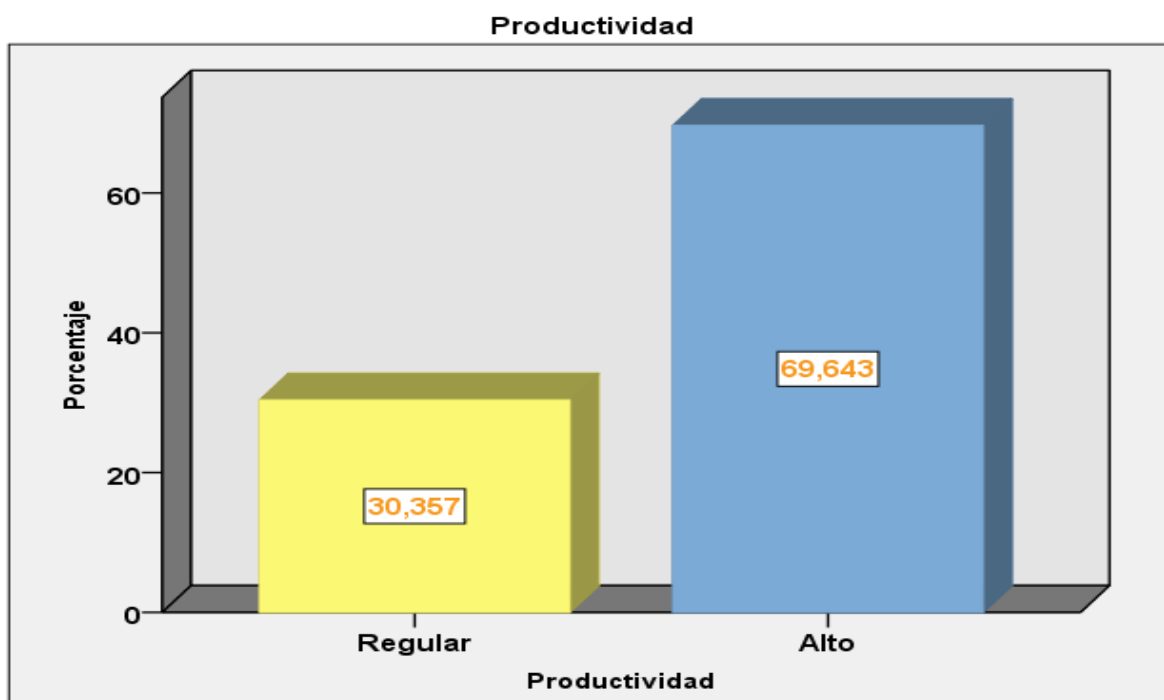
*Distribución de frecuencias de **variable 2***

		Productividad			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	34	30.4	30.4	30.4
	Alto	78	69.6	69.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Niveles de Productividad en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, según percepción de los colaboradores operarios de logística.



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 5 y figura 10 se evidenció que, de 112 encuestados el 30.36% consideran la productividad es regular y el 69.64% la productividad es alto, dentro de la empresa de Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Análisis Descriptivo Bivariado

Objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Tabla 6

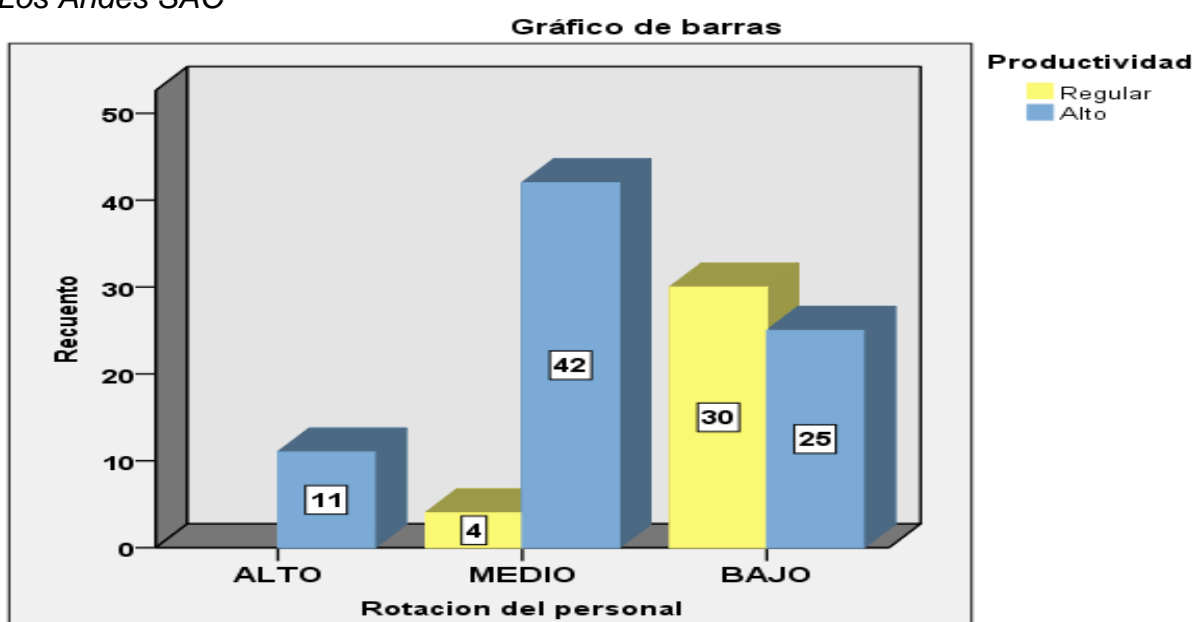
Distribución de frecuencia entre rotación de personal con la productividad.

			productividad		Total
			medio	alto	
Rotación del personal	Alto	Recuento	0	11	11
		Frecuencia esperada	.3	10.7	11.0
		% del total	0.0%	9.8%	9.8%
	Medio	Recuento	0	46	46
		Frecuencia esperada	1.2	44.8	46.0
		% del total	0.0%	41.1%	41.1%
	Bajo	Recuento	3	52	55
		Frecuencia esperada	1.5	53.5	55.0
		% del total	2.7%	46.4%	49.1%
Total	Recuento	3	109	112	
	Frecuencia esperada	3.0	109.0	112.0	
	% del total	2.7%	97.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Niveles de rotación de personal con la productividad en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados en la tabla 6 y figura 11, se demostró que de los 112 encuestados, 49.1% (55) consideran que cuando la rotación del personal es baja, la productividad se incrementa, asimismo un 41.1% (46) consideró que cuando la rotación del personal está en un nivel medio, la productividad es regular y finalmente solo el 9.8% (11) de los encuestados consideran cuando la rotación es alta la producción disminuye.

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

H_g: Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Regla de decisión: nivel de significancia = 0.05, nivel de aceptación = 95%

Prueba estadística = Rho Spearman

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la rotación de personal con la productividad

Correlaciones				
		Rotación de personal		
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1.000	Productividad
		Sig. (bilateral)		-,837**
		N	112	.000
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,837**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	112	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados del análisis de correlación se observó que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo -.837, este resultado señala que existe una correlación negativa alta entre la rotación de personal con la productividad, con un nivel de implicancia del 1% (0.01). Asimismo, el nivel de significancia del valor *p* es

menor a 0.05, por lo cual se descarta la H_0 y se admite la H_g . Estos hallazgos señalan que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de producción de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Hipótesis específicas

H₁: Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Tabla 8

Correlación de Spearman entre la rotación de personal con la eficiencia

			Correlaciones	
			Rotación de personal	Eficiencia
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-,787**
		N	112	112
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,787**	1.000
		N	112	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 donde se identificó la correlación entre la rotación de personal con la eficiencia, se observa que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo -.787, lo cual señala que existe una correlación negativa alta entre la rotación de personal con la eficiencia, con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un el valor p es menor a .05, por lo cual confirma la H_1 . Estos hallazgos señalan que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de Eficiencia en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

H₂: Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre la rotación de personal con la eficacia

Correlaciones

			Rotación de personal	Eficacia
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1.000	-,765**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	112	112
	Eficacia	Coeficiente de correlación	-,765**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	112	112

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 donde se buscó identificar sobre la correlación entre la rotación de personal con la eficacia, se observa que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo -,765 lo cual señala que existe una correlación negativa alta entre la rotación personal con la eficacia, con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un el valor p es menor a .05, por lo cual confirma la H_2 . Estos hallazgos señalan que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

V. DISCUSIÓN

Según la presente investigación, el cual se tenía como objetivo de analizar el impacto que genera la alta rotación de personal con la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC; para ello se aplicó la herramienta de investigación con el cuestionario a una muestra de 112 trabajadores del área de logística. De acuerdo con los resultados de los datos de las encuestas y en relación con los antecedentes y bases teóricas, se pudo sustentar y considerar con mayor comprensión la incidencia que tiene la variable sobre la otra.

Para ello, primero se analizó la confiabilidad de los instrumentos aplicados como herramientas mediante el coeficiente Alfa de Cronback obteniendo como resultado de la rotación de personal con 0.925 y la productividad con 0.921, confirmando con estos valores que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

En referencia al objetivo general y según los resultados de la estadística inferencial se constató que se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, y que dentro de los valores obtenidos sobre la correlación de las variables se observó que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo -0.837 y el nivel de significancia del valor p es menor a 0.05, este resultado señala que existe una correlación negativa alta entre la rotación de personal con la productividad, por lo cual se concluye que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de producción; se muestra similitud con los resultados de los investigadores Castillo, Pérez y Pisco (2021) quienes validaron la correlación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de los empleados del departamento de ventas de la empresa Distribuidora Paci, ubicada en Chorrillos, teniendo como resultado de p -valor una menor significancia de 0.05 y según el coeficiente de correlación Rho Spearman, sostiene que existe una correlación positiva alta de 0.801 entre las variables estudiadas. Por lo que se manifiesta la relación significativa que existe entre la rotación de personal y desempeño laboral.

En este trabajo, los investigadores consideran que se requiere mejorar el proceso de ingreso donde es indispensable capacitarlos para dar soporte a la adaptación de las labores a realizar, haciendo una planificación de una frecuencia de

capacitación y evaluación. Asimismo, evaluar los motivos que generan dicha rotación para buscar el sentido de pertenencia con la inclusión en reuniones periódicas, así como evaluar premios y reconocimientos a quienes tienen mayor productividad y mejor desempeño de sus tareas diarias.

De igual manera se pudo constatar en la investigación de Castillo y Sabando (2018) donde se analizó la influencia de la rotación de personal en el clima organizacional, donde analiza que la rotación de personal no asegura una buena productividad, considerando para la reducción del índice de rotación con incentivos para generar motivación en los trabajadores y puedan mejorar su desempeño en la producción. En conclusión, el autor argumenta que hay múltiples factores, incluyendo incentivos y condiciones económicas, que impulsan a los empleados a buscar oportunidades laborales en otros lugares.

Lo mismo se determinó en la investigación de Diaz (2020), que analizó la rotación de personal y su efecto en el desempeño de sus trabajadores, donde su nivel de significancia fue menor de 0.05 y siendo su coeficiente -0.941 en resultado negativo y donde las variables tienen una correlación inversa proporcional. En su estudio Diaz analiza y determina como la rotación y sus variables influyen en el desempeño de los trabajadores, por lo cual existen factores determinantes que generan la insatisfacción del personal lo cual puede decidir evaluar una decisión de cambio. Concluyendo que existe una influencia significativa entre el desempeño laboral y la rotación.

Retornando a nuestra investigación y basados en el marco teórico de Chiavenato (2019) quien define la rotación como el movimiento del personal en una organización de acuerdo con el volumen de personal ingresante y saliente de una empresa. Por ello también determina en su libro las dos dimensiones estudiadas por la rotación provocada, donde también lo denominamos en nuestra investigación como rotación involuntaria, cuando la empresa decide retirar el personal por una posible mejora en su potencial humano; y la rotación no provocada, denominada en nuestra investigación como rotación voluntaria, que es cuando los trabajadores deciden retirarse de la empresa. Estas 2 dimensiones tienen factores que determinan la decisión voluntaria o involuntaria. Por ello, se ha tomado antecedentes

teóricos similares que nos ayudan a entender cómo esta variable de rotación afecta, incide, impacta e influye en diferentes aspectos organizacionales como la satisfacción laboral, la producción, el clima organizacional, la gestión de control interno, generación de costos adicionales, desempeño laboral entre otros.

De igual manera y sosteniendo bajo el marco teórico de la productividad que según Taylor (1911) quien en su libro conceptualiza la productividad bajo la eliminación del desperdicio de movimientos o procesos mal diseñados, y propone métodos para mejorar la eficiencia y la productividad en los procesos industriales mediante el estudio y la optimización de los tiempos y movimientos.

En el caso de Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, el estudio se enfocó en el personal operativo de la planta de Ate de nuestro cliente, en el área logística donde se realiza labores de producción, y mediante este estudio se requería demostrar que mientras más rotación existe, la productividad disminuye y confirmando la hipótesis general. Debido al tipo de servicio que brindamos a nuestros clientes, como servicio de outsourcing que se determina en tarifa por unidad producida, es por ello de la importancia de la investigación ya que no solo la rotación afecta negativamente a la productividad sino que en consecuencia se genera menor venta con un costo elevado (personal nuevo) que su productividad es menor debido a que lleva un período de curva de aprendizaje de 2 semanas, y su productividad esta mermada en un 50% inicialmente, lo cual sube de 65% a 70% en el segundo mes laborado, y a un 85% a 90% en el tercer mes.

Sobre la hipótesis específica 1 para saber si existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, se mostró una correlación entre la rotación y la eficiencia mediante los resultados del coeficiente de Rho de Spearman con -0.787 y el nivel de significancia del valor p es menor a 0.05, siendo una correlación negativa alta entre ambas variables que se describe como a mayor rotación de personal la eficiencia es menor.

De acuerdo con la base teórica de Robbins y Coulter (2005), quienes enfatizan la relación entre los insumos (recursos) y los resultados, y destacan la importancia de lograr los objetivos de manera óptima, minimizando la utilización de recursos. La

eficiencia implica hacer un uso efectivo de los recursos disponibles para obtener los mejores resultados posibles. En esta investigación, está muy arraigado al análisis de la injerencia que tiene la rotación sobre la eficiencia debido a nuestro servicio como labores productivas, esto traduce en que cuando existe mayor rotación, la empresa deja de ser eficiente porque necesita mayores recursos (personal u horas hombre) para poder realizar cierta cantidad de producción. De acuerdo a nuestras tarifas planteadas con el cliente, se calcula una cantidad de producción por hora hombre, considerando una productividad calculada según la evaluación de tiempos y con personal con habilidad intermedio, lo cual al tener personal nuevo por la rotación, hace que no llegan a esa productividad meta sino hasta que tenga ese período adaptación y práctica, para que su labor sea eficiente y en conjunto, la gestión operativa tenga una eficiencia en cumplir con la producción de acuerdo al tiempo solicitado por el cliente. Asimismo, también la práctica del operario hace que su proceso sea más rápido y mejor, mostrando un trabajo eficiente que aporta a una facturación adecuada a la pronosticada en la tarifa.

Encontramos que el estudio de Rubio & Villagran (2017) tuvo una similitud en sus resultados donde confirma la implicancia que tiene la rotación con el desempeño, por lo cual los investigadores realizan un desarrollo como plan de acción lo cual es necesario para lograr un ambiente laboral favorable y retener al personal, lo cual es fundamental para garantizar un alto nivel de eficiencia en los servicios de la empresa. La baja productividad y eficiencia de los trabajadores suelen estar asociadas a una alta rotación y renuncia del personal, y existen diversos factores que contribuyen a esta situación.

Asimismo, Dávila y Quiroz (2020) según la investigación realizada, se destaca que una forma de reducir la alta rotación de personal es a través de una selección adecuada del mismo. Esta práctica tiene como resultado beneficios como altas ganancias y una productividad satisfactoria para competir en mercados competitivos.

De igual forma, se puede validar que la hipótesis 2 del presente estudio, busca identificar que existe correlación entre la rotación de personal con la eficacia, que mediante el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo $-.765$ con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un el valor p es menor a 0.05, lo cual confirma que existe

una correlación negativa alta entre la rotación personal con la eficacia, por lo cual confirma la H₂. Este análisis confirma que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Basados en el marco teórico de Covey (1998) que en su libro explica los hábitos de la gente efectiva y donde explica la eficacia como la capacidad de concretar resultados esperados mediante la gestión eficaz de los recursos, esta eficacia puede ser validada y evaluada mediante indicadores para saber si se está cumpliendo. Igual con la definición de Drucker (2007) que explica que la eficacia, es la capacidad de poder alcanzar los objetivos y metas bajo el conjunto de sistemas, procesos, acciones y personal que alcancen las metas y resultados de manera exitosa. Para Juran y Gryna (1995) quienes definen la eficacia como la capacidad de producir con calidad y en el tiempo necesario.

En la investigación de Macario (2018) tuvo la finalidad de analizar sobre las áreas de administración y producción en determinar cómo afecta la rotación con el clima organizacional, por ello la importancia de la búsqueda que el trabajador este satisfecho y sea participe de los objetivos estratégicos de la empresa. Con los resultados obtenidos se expone que la rotación disminuye el desempeño y productividad; por ello se planteó aspectos de mejoras y estrategias para retener el recurso humano y con mayor potencial, quienes están en el flujo de la rotación de personal y por ende afecta los resultados de la empresa quienes deben cumplir con estándares de servicio hacia sus clientes.

Se pudo constatar en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC que la rotación de personal afecta la eficacia de la producción realizada. Si bien sabemos que la eficacia está relacionada a la calidad y la capacidad de lograr los resultados deseados haciendo las cosas correctas de manera efectiva y obtener los resultados esperados. La eficacia implica el cumplimiento exitoso de metas, la generación de impacto positivo. y alcanzar las expectativas establecidas.

Por ello, y asociado al servicio que brindamos a nuestros clientes, quienes adicional de ser eficientes (hacemos la cantidad de producción solicitada con los

recursos necesarios y en el tiempo solicitado), también nos miden por la eficacia de nuestros trabajos, ya que realizan revisiones o muestreos sobre la producción realizada en el turno o día, para constatar que no exista errores, o en su defecto sean mínimos o dentro de ratio establecido de rechazos con un 0.02.

Adicionalmente, si se tiene observaciones por ejemplo en la actividad de clasificación de envases, se verá afectada la línea de producción de envasado donde sus maquinarias rechazan las botellas mal clasificadas y esto genera que la línea tenga paradas y esos minutos de parada se refleja en pérdida de producción que el cliente tiene calculado por minuto. Así como esta actividad, también vemos como ejemplo nuestro servicio de picking que realiza nuestro personal operativo en los almacenes de nuestro cliente, lo cual también es necesario realizar y mantener de manera eficaz la actividad ya que, si no se cumple con ello, generará rechazos en la entrega de productos al cliente (mayoristas y minoristas) que impacta en la pérdida de venta.

Finalmente, vemos que la rotación de personal afecta en la productividad operativa viéndose reflejado en una baja eficiencia y eficacia de nuestros trabajos, por ello es importante el análisis realizado a fin de determinar cuáles serían las acciones para disminuir esta fluctuación de ingresos y salidas de personal, y evitar reclamos o rechazos por el cliente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determina que mediante el análisis descriptivo e inferencial que con los resultados estadísticos y con un coeficiente de Rho de Spearman de $-.837$ con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un nivel de significancia del valor p es menor a 0.05, señala que existe una correlación negativa alta entre la rotación de personal con la productividad, por lo cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. Estos resultados determinan que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de producción de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Segunda: En el primer objetivo específico, que analiza la correlación entre la rotación de personal con la eficiencia, se observa que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo $-.787$ con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un valor p es menor a 0.05, lo cual confirma que existe una correlación negativa alta entre la rotación de personal con la eficiencia, y confirma la H1. Estos resultados determinan que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de Eficiencia en la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

Tercera: En el según objetivo específico, que analiza la correlación entre la rotación de personal con la eficacia, se observa que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo $-.765$ con un nivel de implicancia del 1% (0.01) y un valor p es menor a 0.05, lo cual confirma que existe una correlación negativa alta entre la rotación personal con la eficacia, y confirma la H2. Estos resultados determinan que cuanto mayor es el nivel de rotación del personal, menor es el nivel de eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la empresa realizar estrategias para evaluar desde el reclutamiento y selección de personal, para identificar las motivaciones u objetivos que tienen el perfil de personal operativo e identificar sus necesidades. Otra estrategia es trabajar sobre los factores identificados por lo cual el trabajador determina renunciar voluntariamente, como la capacitación, el reconocimiento, mejorar el clima laboral y también realizar incentivos económicos y no económicos.

Segunda: Se recomienda realizar estrategias de retención de personal, si queremos mejorar nuestra eficiencia es necesario mantener personal con experiencia, que este tipo de operación es de 3 meses a más, iniciando desde acompañarlos en su período de adaptación, en la intervención de un seguimiento o capacitación constante de forma diaria con un operario líder o guía para que pueda darle soporte en el proceso de la ejecución de la tarea. Mostrarle su progreso que realiza y motivarlos a seguir mejorando para que alcance un nivel esperado. Otra estrategia, es el bono por productividad, que se calcula una meta base por hora hombre, y si superan esta meta se le paga un adicional a su pago diario. Esto ayudará a ser eficientes con nuestros recursos como también ayudará al trabajador como una motivación económica.

Tercera: Se recomienda gestionar una estrategia de permanencia; si ya hemos identificado que la rotación también afecta nuestra eficacia en las tareas realizadas es necesario mantener ese personal que tiene claro el procedimiento y no genere rechazos o reclamos del cliente. Para esta estrategia se sugiere aplicar como un bono de permanencia, que el trabajador será reconocido mensualmente por un importe y que debe permanecer en la empresa por 6 meses, cumpliendo este período se le paga los 6 meses acumulados de incentivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Agüero, J. (2017). Teoría de la Administración. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Aliaga R. (2019) Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa Avecitas. (Tesis) Universidad Continental. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FC_E_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- An, S.-H. (2019). Employee voluntary and involuntary turnover and organizational performance: Revisiting the hypothesis from classical public administration. *International Public Management Journal: IPMJ*, 22(3), 444–469. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1549629>
- Anzazi N. (2018) Employee turnover on organizational performance in the telecommunication industry in Kenya. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/224836806.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso P. (2017). Gestión del Talento Humano. <https://bit.ly/3nxRnLG>
- Arroyo, C. M. (2016). Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el Distrito de Trujillo entre 2015 – 2016. Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9781>
- Becerra N. (2018) Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. (Tesis) Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35447>
- Bordas M. (2016) Gestión estratégica del clima laboral. Edición digital. Recuperado <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Castillo, Pérez y Pisco (2021) Rotación de personal y desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa Distribuidora Paci, Chorrillos 2021 (Trabajo de Investigación) Recuperado de: <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/524/1/Rotacion%20de%20personal%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20los%20colaboradores%20del%20area%20de%20ventas%20de%20la%20empresa%20Distribuidora%20Paci%20Chorrillos%202021%20%281%29.pdf>
- Castillo, B. (2017) Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la empresa Nexos S.A.C. (Tesis de maestría). <https://bit.ly/3nzoejr>
- Catillo E. & Sabando J. (2018) Estudio de la Incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017. (Tesis de Grado) Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174?locale=fr>
- Cepal (2023) Publicación: Exportaciones de bienes de América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/exportaciones-bienes-america-latina-caribe-aumentan-20-2022-aunque-crecen-menos-que-ano>
- Chávez, S. (2019). Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019. (Tesis de maestría). <https://bit.ly/39eqYO4>
- Chiavenato I. (2017) Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición Editorial MC GRAW HILL. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato I. (2019) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Editorial MC GRAW HILL. Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. <https://bit.ly/39l4pHn>
- Corzo F., Mendoza J., Suca F. & Velazques M. (2018) Causas de la Rotación Laboral en las Empresas del Sector Asegurador de Cusco. (Trabajo de

- Pregrado) Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9978>
- Dávila K. y Quiros A. (2020) Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo - 2020. (Tesis de Pregrado). Recuperado
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6854/1/REP_KAROL.D%C3%81VILA_ANA.QUIR%C3%93S_ROTACI%C3%93N.DE.PERSONAL.pdf
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2019). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: a flexible non-linear approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(21), 3049–3079.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>
- Dessler G. Alfredo R. y Juárez V. (2017) Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano. Editorial Pearson quinta edición. Recuperado de
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Díaz, Celi. (2020) La rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa M.F. SAC, Lima, 2020. (Tesis de licenciatura)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86301/Diaz_CCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, F. (2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346. Madrid, España: Editorial Tutor Formación. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4870199&query=administraci%25C3%25B3n%2Bde%2Bpersona>
- Fuchs M. & Torres, C. (2012). Los Tipos de Cultura y su Relación con la Rotación Organizacional. *Journal of Business*, Vol.4(1): 41-60. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6763265.pdf>
- Fuentes S. (2012) Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial

En La Ciudad De Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Frederiksen, A. (2017). Job satisfaction and employee turnover: A firm-level perspective. *German Journal of Human Resource Management*, 31(2), 132–161. <https://doi.org/10.1177/2397002216683885>

García, L. (2016). El clima organizacional y su relación con la rotación del personal de los colaboradores de Steel Work Ingenieros S.A.C; Trujillo 2016. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11416>

Grados, J. (2015). Selección, contratación e inducción del personal. México D.F.: El Manual Moderno. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3219449&query=rotaci%25C3%25B3n%2Bde%2Bpersona>

Gutierrez, C. &. (2016). Rotación de capital humano en el área de comedor y cocina de restaurantes de 4 tenedores en la ciudad de Arequipa, 2016. Arequipa: UNSA. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3663/Thgucacy.pdfsequence=1&isAllowed=y>

Hajizadeh, H., Makvandi, F., & Amirnejad, G. (2022). The effective coaching factors in operational managers of Persian gulf petrochemical company in motivation of human resources. *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 184797902110372. <https://doi.org/10.1177/18479790211037222>

Hashemian, M., & Ton, Z. (2019). The effect of unstable schedules on employee turnover productivity. *Academy of Management Proceedings*, 2019(1), 14618. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2019.14618abstract>

Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2010). Metodología de la investigación. Revista MC GRAW HILL EDUCATION. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

<https://books.google.com.pe/books?id=GH1dwAEACAAJ&dq=nivel+de+inv+estigacion+correlacional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj40dq20p30AhUPH7kGHfV9BdoQ6AF6BAgKEAE>

Hernández Olivares , S., & Cruz Netro, E. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. Revista Sociología Contemporánea, 4(11).

https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/

Huaraz M. (2019). Revisión de la literatura vinculada a la rotación de personal en el subsector servicios profesionales [trabajo de fin de curso]. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Administración. Recuperado de:

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/8746>

Juárez L. y Torraca B. (2017) Relación de la satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo Dizoe S.A.C. de la ciudad de Trujillo año 2017. (Tesis) Universidad Privada de Trujillo. Recuperado de

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11599>

Juran y Gryna (1995). Análisis y planeación de la calidad

<https://g.co/kgs/vqXA7c>

Larrea, R. (2011). Guía Práctica para la Selección del Tema y Elaboración del Proyecto de Tesis. UTEG

<https://www.thesisworkshop.com/p/poblacion-y-muestra.html>

Lima D., Shugulí C., Mantilla K. (2020) Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298221.pdf>

Ludym , J., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. Información tecnológica, 29(5). Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718->

[07642018000500175&script=sci_arttext&tlng=p](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5665/1/TM_LopezSalazarRicardo.pdf)

López, R., (2020) Satisfacción laboral y su impacto en la intención de rotación de los colaboradores del área de ventas en una empresa de acabados, Chiclayo 2021

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5665/1/TM_LopezSalazarRicardo.pdf

Maina R., Wamwai, S. (2022). The Effect Of Employee Turnover And Employee Productivity In The Devolved Unit Of Governance In Kiambu County, Kenya

<https://grandmarkpublishers.com/journals/13104Maina%20Dianah-Ruth%20Wambui.pdf>

Martínez J., (2020) La Productividad y su importancia. Recuperado de:

<http://www.econosublime.com/2019/04/que-es-productividad-importancia.html>

Macario F. (2018) Rotación De Personal Y Clima Organizacional. (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:

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

Medina P. (2018) Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar.

Recuperado de <https://www.libreriaproteo.com/libro/ver/2093554-manual-gestion-de-equipos-eficaces-influir-y-motivar-adgd120po-especialidad.html>

Mina, M. (2019). Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas. Pasantía institucional para optar el título de Administrador de Empresas. Recuperado de

<https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/10965/4/T08497.pdf>

Muniain J. (2016) Reclutamiento Inteligente, las mejores prácticas del mundo para buscar y seleccionar talento. Editorial Paidós Primera edición. Recuperado de

<https://es.scribd.com/document/559613173/Reclutamiento-Inteligente-Las-Mejores-Practicas-Del-Mundo-Para-Buscar-y-Seleccionar-Talento-Spanish-Edition-by-Jorge-Muniain-Gomez-Gomez-Jorge-Mu>

Nilda C. (2017) Rotación del personal y productividad de la Empresa Productos Pesqueros Del Sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016. [trabajo de fin de curso]. Universidad de Privada de Tacna. Recuperado de

[https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/251#:~:text=Los%20factores%20estudiados%20que%20originan,y%20por%20maltrato%20\(9%25\)](https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/251#:~:text=Los%20factores%20estudiados%20que%20originan,y%20por%20maltrato%20(9%25))

Pérez M. & Espichan W. (2016) La rotación de personal y su relación con el clima laboral del Hipermercado Plaza Veá, Sede Real Plaza – Trujillo, Periodo 2016. (Tesis de Pregrado) Universidad Privada de Trujillo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_1c45bda526da11e2e07e9de4ca6afafa

Piedra M. (2013) Rotación de personal en organizaciones mexicanas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/rotacion-de-personal-en-organizaciones-mexicanas/>

Prebisch R. (2012) Libro: El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40010/4/prebisch_desarrollo_problemas.pdf

PWC (2019) Gestión de Recursos Humanos. Recuperado de: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>

Quispe D. (2017) La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa Termo encogibles del Perú S.A, Lima 2017. (Tesis de Pregrado) Universidad Privada de Tacna. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/314>

Robbins S. y Coulter M. (2005) Administración. Octava Edición. Recuperado de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

Rozos T. (2022) The element of employee turnover and its projection within the energy industry. Finlandia. Thesis Master of Business Administration, International Business Management. Recuperado de: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755392/Rozos_Theodoros.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Rubio A. & Villagran P. (2017) La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales. (Tesis de Grado)

Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>

Saldaña J., y Godos L. (2010) Metodología de la investigación científica en postgrado. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=LedvAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=salda%C3%B1a+metodologia&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=salda%C3%B1a%20metodologia&f=false

Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>

Tarzijan J. (2018) Fundamentos de estrategia empresarial: Quinta edición. Edición Universidad Católica de Chile. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HIV8DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Taylor F. (1911) Principios de la administración científica. Recuperado de https://www.google.com.pe/books/edition/The_Principles_of_Scientific_Management/89tbEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=libro+principios+de+la+administraci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&printsec=frontcover

Thu, T. H. T., & Watanabe, R. (2022). The effect of human resources management practices on turnover rate in Japanese agricultural companies in Vietnam. *Polish Journal of Management Studies*, 26(2), 381–395.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.2.23>

Ugoani J. (2016) Employee turnover and productivity among small business entities in Nigeria. <https://www.redalyc.org/pdf/4495/449549377004.pdf>

Viñán, J., Miño, G., Arias, J., & Viteri, A. (2020). Impacto financiero de la rotación de personal en las áreas de mercadeo y operaciones de una empresa multinacional de venta de vacaciones prepagadas en el Ecuador.
<http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17551>

Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2018). Linking turnover to

organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669–685.

<https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>

Zaballa P., Ojeda, Y., Medina E., Nogueira D., y Medina A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO* (Asunción), 8(1):29-41. <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

Zulu, K; Chetty, N y Karodia, A (2017) the impact of staff turnover on organizational performance: a case of the three non-profit organizations in verulam (republic of South Africa). *Arabian Journal of Business and Management Review* (Oman hapter) Vol 6, Issue 6. Available from:

<https://search.proquest.com/openview/4fcf299c727>

ANEXO

Anexo 1- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: IMPACTO DE LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA OBIETTIVO LAVORO LOS ANDES SAC, LIMA 2023.

Autor: ZEVALLOS ORELLANA; SONIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo impacta la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo impacta la alta rotación del personal en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo impacta la alta rotación del personal en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la alta rotación de personal impacta en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar si la alta rotación de personal impacta en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.</p> <p>Determinar si la alta rotación de personal impacta en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficiencia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.</p> <p>Existe impacto significativo de la alta rotación de personal en la eficacia de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023.</p>	Variable 1: Rotación de personal (Variable independiente)					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Rotación Voluntaria	# cant de personal por retiro voluntario	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Nominal	<p>Escala Ordinal Likert</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	
			Rotación Involuntaria	# cant de personal por retiro involuntario	9, 10, 11, 12			
			Variable 2: Productividad (Variable dependiente)					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Eficiencia	% en optimización del índice del Control de proceso	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nominal	<p>Escala Ordinal Likert</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>				
Eficacia	Disminución del % de rechazo de productos	7, 8, 9, 10, 11, 12						

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 159 trabajadores de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC</p> <p>Tipo de muestreo: Aleatorio o probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 112 Trabajadores de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC</p>	<p>Variable 1: Rotación de personal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario virtual</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se realiza la estadística del análisis descriptivo de la variable dependiente, con uso de la herramienta estadística de software SPSS versión 27</p> <p>INFERENCIAL: Se realiza la estadística inferencial para medir la contrastación de la hipótesis, con uso de la herramienta estadística de software SPSS versión 27.</p>

Anexo 2 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
ROTACIÓN DE PERSONAL	<p>Según Quispe (2017), La rotación de personal, también conocida como rotación de empleados, es un término que se utiliza en el ámbito de recursos humanos para describir el movimiento de personal dentro de una organización, ya sea mediante la salida de empleados existentes o la contratación de nuevos empleados para ocupar puestos vacantes. Se refiere al flujo constante de entradas y salidas de empleados en una empresa durante un período de tiempo determinado.</p>	<p>Operacionalmente, la rotación de personal permite cuantificar y monitorear la cantidad de empleados que abandonan la empresa en relación con el tamaño de la fuerza laboral. Proporciona una medida objetiva que puede ser utilizada para evaluar la estabilidad del empleo, identificar tendencias y tomar decisiones informadas en términos de gestión de recursos humanos, como la implementación de estrategias de retención de empleados o la mejora de los procesos de contratación.</p>	Rotación voluntaria	# cant de personal por retiro voluntario
			Rotación involuntaria	# cant de personal por retiro involuntario
Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
PRODUCTIVIDAD	<p>Según Gutiérrez y De la Vara (2013) indicó que, la productividad se puede definir como la relación entre lo producido y los medios utilizados para obtener dicha producción. Gutiérrez y De la Vara indican que la eficiencia es la relación entre los recursos utilizados y logros obtenidos para cumplir adecuadamente su función; y la eficacia representa el grado en que los resultados planificados son alcanzados y las actividades previstas son empleadas.</p>	<p>La productividad con el uso eficiente de los recursos para producir según la necesidad y las metas de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, mediante los indicadores de las dimensiones para la mejora en el tiempo del proceso productivo y con producción con calidad en la disminución de rechazos en la producción.</p>	Eficiencia	% en optimización del tiempo en el proceso productivo
			Eficacia	Disminución del % de rechazo de productos

Anexo 03: La Rotación De Personal

Estimado colaborador, en esta encuesta existe una serie de consultas que le pedimos que responda con sinceridad y objetividad el siguiente cuestionario sobre La Rotación de Personal, considerando que la información que nos brinde será anónima. Tomar en cuenta:

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

Preguntas		1	2	3	4	5
1	Considera que en las funciones diarias de trabajo se genera un exceso de carga laboral					
2	Considera que la empresa realiza el pago correcto de acuerdo con la jornada laboral y HHEE que se realiza					
3	Considera que la empresa me otorga todos los beneficios que me corresponden e incluso otros adicionales					
4	Considera que mi remuneración es adecuada en comparación a las empresas del rubro					
5	Siente que sus ideas y sugerencias son escuchadas por la empresa o su jefe y son tomadas en cuenta para efectuar mejoras					
6	Se siente satisfecho, valorado y reconocido en el puesto de trabajo que ocupa actualmente					
7	Considera que su trabajo, su actitud y su desempeño están reconocido y considerado por sus superiores					
8	Considera que de acuerdo con la labor que realiza, su salud física juega un papel importante para determinar su permanencia					
9	Considera que la empresa toma en cuenta el rendimiento de los trabajadores para la permanencia en el trabajo					
10	Considera que el ausentismo y faltas es una parte determinante para que consideren la continuidad laboral					
11	Considera que tiene disposición y conformidad con la rotación de turno, según las necesidades de la operación					
12	Considera que la transferencia o reubicación de puesto es una acción para la continuidad laboral					

Anexo 04: La Productividad

Estimado colaborador, en esta encuesta existe una serie de consultas que le pedimos que responda con sinceridad y objetividad el siguiente cuestionario sobre La Productividad, considerando que la información que nos brinde será anónima.

Tomar en cuenta:

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

Preguntas		1	2	3	4	5
1	Considera que influye la experiencia del trabajador en la tarea que realiza.					
2	Considera que existe una correcta de distribución de personal hacia las actividades					
3	Cuando se realizan los trabajos se puede resaltar las destrezas de cada empleado					
4	Considera que existe individualismo en los trabajos encomendados					
5	Existe un control sobre el avance por trabajador para identificar a quien reforzar en tiempo de avance					
6	En la compañía se suelen contratar personas con el mismo perfil para una mayor productividad.					
7	Los servicios suelen pasar por un muestreo o revisión para poder verificar que estén bien.					
8	Considera que los materiales y herramientas que se usan son eficaces.					
9	Los demás trabajadores se apoyan entre sí en caso vean algo dificultoso.					
10	Considera que la capacitación de la función ha sido la adecuada					
11	El liderazgo que ofrecen incentiva a que los demás puedan realizar sus tareas adecuadamente.					
12	Los productos son entregados a tiempo y en buenas condiciones.					

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a los logros organizacionales. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Fernando Arturo Walter Sechuran
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad, Costos, Presupuestos y Finanzas para la Gestión
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración Estratégica de Empresas

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la Rotación del personal
Autora:	Sonia Zevallos Orellana
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	112 trabajadores (operarios) de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable Rotación de personal a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 2 dimensiones en 12 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación	Rotación voluntaria	Se define cuando un colaborador renuncia decide, por motivos personales o profesionales, terminar su contrato con la empresa. O cuando el colaborador está insatisfecho con su lugar de trabajo, y se ve tentado por ofertas laborales externas más atractivas, lo que puede influir en su decisión de dejar el puesto de trabajo. Hernández y Cruz (2017).
	Rotación involuntaria	Cuando el trabajador no continúa su vínculo laboral por decisión de la empresa que trabaja, que decide separar a sus colaboradores y reemplazarlos debido a sus necesidades o para reducir su fuerza laboral. (Chiavenato, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Rotación de personal, elaborado por Sonia Zevallos Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Primera variable: Rotación del personal

Dimensiones del instrumento: enfoque al trabajador, liderazgo, compromiso de las personas, mejora, toma de decisiones basadas en la evidencia y gestión de las relaciones.

Primera dimensión: Rotación voluntaria

- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de personal que decide retirarse voluntariamente, para analizar cómo afecta con el índice de rotación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación voluntaria	1. Considera que en las funciones diarias de trabajo se genera un exceso de carga laboral	4	4	4	
	2. Considera que la empresa realiza el pago correcto de acuerdo con la jornada laboral y HHEE que se realiza	4	4	4	
	3. Considera que la empresa le otorga todos los beneficios que le corresponden e incluso otros adicionales	4	4	4	
	4. Considera que la remuneración es adecuada en comparación a las empresas del rubro	4	4	4	
	5. Siente que sus ideas y sugerencias son escuchadas por la empresa o su jefe y son tomadas en cuenta para efectuar mejoras	4	4	4	
	6. Se siente satisfecho, valorado y reconocido en el puesto de trabajo que ocupa actualmente	4	4	4	
	7. Considera que su trabajo, su actitud y su desempeño están reconocido y considerado por sus superiores	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	8. Considera que de acuerdo con la labor que realiza, su salud física juega un papel importante para determinar su permanencia	4	4	4	

Segunda dimensión: Rotación involuntaria

- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de personal que decide retirarse voluntariamente, para analizar cómo afecta con el índice de rotación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación involuntaria	9. Considera que la empresa toma en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en el trabajo	4	4	4	
	10. Considera que el ausentismo y faltas es una parte determinante para que consideren la continuidad laboral	4	4	4	
	11. Considera que se tiene disposición y conformidad con la rotación de turno, según las necesidades de la operación	4	4	4	
	12. Considera que la transferencia o reubicación de puesto es una acción para la continuidad laboral	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 10003475

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a los logros organizacionales. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Fernando Arturo Walter Sechuran		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad, Costos, Presupuestos y Finanzas para la Gestión		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración Estratégica de Empresas		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la Productividad
Autora:	Sonia Zevallos Orellana
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	112 trabajadores (operarios) de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable Productividad a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 2 dimensiones en 12 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Se define como la facultad de usar recursos óptimamente para alcanzar los objetivos deseados. En un contexto más amplio, se trata de lograr el máximo rendimiento o resultados positivos con la menor cantidad de recursos utilizados. Robbins S. y Coulter M. (2018).
	Eficacia	Se define conceptualmente como la habilidad de alcanzar los resultados deseados o los objetivos establecidos. Se refiere a la medida en que una acción, proceso, intervención o sistema es exitoso en alcanzar los resultados esperados. Drucker (2007).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Productividad, elaborado por Sonia Zevallos Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Segunda variable: Productividad

Dimensiones del instrumento: enfoque al cliente, la organización, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora continua, toma de decisiones basadas en la evidencia.

- **Primera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la optimización de recursos en la ejecución del proceso de producción.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia	13. Considera que influye la experiencia del trabajador en la tarea que realiza.	4	4	4	
	14. Considera que existe una correcta de distribución de personal hacia las actividades	4	4	4	
	15. Cuando se realizan los trabajos se puede resaltar las destrezas de cada empleado	4	4	4	
	16. Considera que existe individualismo en los trabajos encomendados.	4	4	4	
	17. Existe un control sobre el avance por trabajador para identificar a quien reforzar en tiempo de avance.	4	4	4	
	18. En la compañía se suelen contratar personas con el mismo perfil para una mayor productividad.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Eficacia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la calidad del trabajo que realiza el personal, y minimizar los rechazos u observaciones en la producción realizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	19. Los servicios suelen pasar por un muestreo o revisión para poder verificar que estén bien.	4	4	4	
	20. Considera que los materiales y herramientas que se usan son eficaces.	4	4	4	
	21. Los demás trabajadores se apoyan entre sí en caso vean algo dificultoso.	4	4	4	
	22. Considera que la capacitación de la función ha sido la adecuada.	4	4	4	
	23. El liderazgo que ofrecen incentiva a que los demás puedan realizar sus tareas adecuadamente.	4	4	4	
	24. Los productos son entregados a tiempo y en buenas condiciones.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 10003475

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a los logros organizacionales. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jorge Luis Orihuela Ochoa
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial, Auditoría y Gestión Empresarial
Institución donde labora:	Universidad de Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración de Negocio (MBA)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la Rotación del personal
Autora:	Sonia Zevallos Orellana
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	112 trabajadores (operarios) de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable Rotación de personal a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 2 dimensiones en 12 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación	Rotación voluntaria	Se define cuando un colaborador renuncia decide, por motivos personales o profesionales, terminar su contrato con la empresa. O cuando el colaborador está insatisfecho con su lugar de trabajo, y se ve tentado por ofertas laborales externas más atractivas, lo que puede influir en su decisión de dejar el puesto de trabajo. Hernández y Cruz (2017).
	Rotación involuntaria	Cuando el trabajador no continúa su vínculo laboral por decisión de la empresa que trabaja, que decide separar a sus colaboradores y reemplazarlos debido a sus necesidades o para reducir su fuerza laboral. (Chiavenato, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Rotación de personal, elaborado por Sonia Zevallos Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Primera variable: Rotación del personal

Dimensiones del instrumento: enfoque al trabajador, liderazgo, compromiso de las personas, mejora, toma de decisiones basadas en la evidencia y gestión de las relaciones.

Primera dimensión: Rotación voluntaria

- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de personal que decide retirarse voluntariamente, para analizar cómo afecta con el índice de rotación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación voluntaria	1. Considera que en las funciones diarias de trabajo se genera un exceso de carga laboral	4	4	4	
	2. Considera que la empresa realiza el pago correcto de acuerdo con la jornada laboral y HHEE que se realiza	4	4	4	
	3. Considera que la empresa le otorga todos los beneficios que le corresponden e incluso otros adicionales	4	4	4	
	4. Considera que la remuneración es adecuada en comparación a las empresas del rubro	4	4	4	
	5. Siente que sus ideas y sugerencias son escuchadas por la empresa o su jefe y son tomadas en cuenta para efectuar mejoras	4	4	4	
	6. Se siente satisfecho, valorado y reconocido en el puesto de trabajo que ocupo actualmente	4	4	4	
	7. Considera que su trabajo, su actitud y mi desempeño están reconocido y considerado por mis superiores	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	8. Considera que de acuerdo con la labor que realiza, su salud física juega un papel importante para determinar su permanencia	4	4	4	

Segunda dimensión: Rotación involuntaria

- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de personal que decide retirarse voluntariamente, para analizar cómo afecta con el índice de rotación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación involuntaria	9. Considera que la empresa toma en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en el trabajo	4	4	4	
	10. Considera que el ausentismo y faltas es una parte determinante para que consideren la continuidad laboral	4	4	4	
	11. Considera que se tiene disposición y conformidad con la rotación de turno, según las necesidades de la operación	4	4	4	
	12. Considera que la transferencia o reubicación de puesto es una acción para la continuidad laboral	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 77024384

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Se define como la facultad de usar recursos óptimamente para alcanzar los objetivos deseados. En un contexto más amplio, se trata de lograr el máximo rendimiento o resultados positivos con la menor cantidad de recursos utilizados. Robbins S. y Coulter M. (2018).
	Eficacia	Se define conceptualmente como la habilidad de alcanzar los resultados deseados o los objetivos establecidos. Se refiere a la medida en que una acción, proceso, intervención o sistema es exitoso en alcanzar los resultados esperados. Drucker (2007).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Productividad, elaborado por Sonia Zevallos Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Segunda variable: Productividad

Dimensiones del instrumento: enfoque al cliente, la organización, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora continua, toma de decisiones basadas en la evidencia.

- **Primera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la optimización de recursos en la ejecución del proceso de producción.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia	13. Considera que influye la experiencia del trabajador en la tarea que realiza.	4	4	4	
	14. Considera que existe una correcta de distribución de personal hacia las actividades	4	4	4	
	15. Cuando se realizan los trabajos se puede resaltar las destrezas de cada empleado	4	4	4	
	16. Considera que existe individualismo en los trabajos encomendados.	4	4	4	
	17. Existe un control sobre el avance por trabajador para identificar a quien reforzar en tiempo de avance.	4	4	4	
	18. En la compañía se suelen contratar personas con el mismo perfil para una mayor productividad.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Eficacia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la calidad del trabajo que realiza el personal, y minimizar los rechazos u observaciones en la producción realizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	19. Los servicios suelen pasar por un muestreo o revisión para poder verificar que estén bien.	4	4	4	
	20. Considera que los materiales y herramientas que se usan son eficaces.	4	4	4	
	21. Los demás trabajadores se apoyan entre sí en caso vean algo dificultoso.	4	4	4	
	22. Considera que la capacitación de la función ha sido la adecuada.	4	4	4	
	23. El liderazgo que ofrecen incentiva a que los demás puedan realizar sus tareas adecuadamente.	4	4	4	
	24. Los productos son entregados a tiempo y en buenas condiciones.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 77024384

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a los logros organizacionales. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Pitter Arturo López Sotomayor
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Logística, Distribución y Transporte, y Gestión Empresarial
Institución donde labora:	CEVA Logistics
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración de Negocio (MBA)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la Rotación del personal
Autora:	Sonia Zevallos Orellana
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	112 trabajadores (operarios) de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable Rotación de personal a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 2 dimensiones en 12 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación	Rotación voluntaria	Se define cuando un colaborador renuncia decide, por motivos personales o profesionales, terminar su contrato con la empresa. O cuando el colaborador está insatisfecho con su lugar de trabajo, y se ve tentado por ofertas laborales externas más atractivas, lo que puede influir en su decisión de dejar el puesto de trabajo. Hernández y Cruz (2017).
	Rotación involuntaria	Cuando el trabajador no continúa su vínculo laboral por decisión de la empresa que trabaja, que decide separar a sus colaboradores y reemplazarlos debido a sus necesidades o para reducir su fuerza laboral. (Chiavenato, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Rotación de personal, elaborado por Sonia Zevallos Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Primera variable: Rotación del personal

Dimensiones del instrumento: enfoque al trabajador, liderazgo, compromiso de las personas, mejora, toma de decisiones basadas en la evidencia y gestión de las relaciones.

Primera dimensión: Rotación voluntaria

- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de personal que decide retirarse voluntariamente, para analizar cómo afecta con el índice de rotación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación voluntaria	1. Considera que en las funciones diarias de trabajo se genera un exceso de carga laboral	4	4	4	
	2. Considera que la empresa realiza el pago correcto de acuerdo con la jornada laboral y HHEE que se realiza	4	4	4	
	3. Considera que la empresa le otorga todos los beneficios que le corresponden e incluso otros adicionales	4	4	4	
	4. Considera que la remuneración es adecuada en comparación a las empresas del rubro	4	4	4	
	5. Siente que sus ideas y sugerencias son escuchadas por la empresa o su jefe y son tomadas en cuenta para efectuar mejoras	4	4	4	
	6. Se siente satisfecho, valorado y reconocido en el puesto de trabajo que ocupa actualmente	4	4	4	
	7. Considera que su trabajo, su actitud y su desempeño están reconocido y considerado por sus superiores	4	4	4	
	8. Considera que de acuerdo con la labor que realiza, su salud física juega un papel importante para determinar	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	su permanencia				

Segunda dimensión: Rotación involuntaria

- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de personal que decide retirarse voluntariamente, para analizar cómo afecta con el índice de rotación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación involuntaria	9. Considera que la empresa toma en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en el trabajo	4	4	4	
	10. Considera que el ausentismo y faltas es una parte determinante para que consideren la continuidad laboral	4	4	4	
	11. Considera que se tiene disposición y conformidad con la rotación de turno, según las necesidades de la operación	4	4	4	
	12. Considera que la transferencia o reubicación de puesto es una acción para la continuidad laboral	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40621058

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Se define como la facultad de usar recursos óptimamente para alcanzar los objetivos deseados. En un contexto más amplio, se trata de lograr el máximo rendimiento o resultados positivos con la menor cantidad de recursos utilizados. Robbins S. y Coulter M. (2018).
	Eficacia	Se define conceptualmente como la habilidad de alcanzar los resultados deseados o los objetivos establecidos. Se refiere a la medida en que una acción, proceso, intervención o sistema es exitoso en alcanzar los resultados esperados. Drucker (2007).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para la medición de la Productividad, elaborado por Sonia Zevallos Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Segunda variable: Productividad

Dimensiones del instrumento: enfoque al cliente, la organización, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora continua, toma de decisiones basadas en la evidencia.

- **Primera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la optimización de recursos en la ejecución del proceso de producción.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia	13. Considera que influye la experiencia del trabajador en la tarea que realiza.	4	4	4	
	14. Considera que existe una correcta de distribución de personal hacia las actividades	4	4	4	
	15. Cuando se realizan los trabajos se puede resaltar las destrezas de cada empleado	4	4	4	
	16. Considera que existe individualismo en los trabajos encomendados.	4	4	4	
	17. Existe un control sobre el avance por trabajador para identificar a quien reforzar en tiempo de avance.	4	4	4	
	18. En la compañía se suelen contratar personas con el mismo perfil para una mayor productividad.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Eficacia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la calidad del trabajo que realiza el personal, y minimizar los rechazos u observaciones en la producción realizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	19. Los servicios suelen pasar por un muestreo o revisión para poder verificar que estén bien.	4	4	4	
	20. Considera que los materiales y herramientas que se usan son eficaces.	4	4	4	
	21. Los demás trabajadores se apoyan entre sí en caso vean algo dificultoso.	4	4	4	
	22. Considera que la capacitación de la función ha sido la adecuada.	4	4	4	
	23. El liderazgo que ofrecen incentiva a que los demás puedan realizar sus tareas adecuadamente.	4	4	4	
	24. Los productos son entregados a tiempo y en buenas condiciones.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40621058



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

Nombre de la Organización	RUC: 20454422504
OBIETTIVO LAVORO LOS ANDES SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: IRINA KARBONOVA	
Nombres y Apellidos IRINA KARBONOVA	CE: 000746234

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Impacto de la alta rotación de personal en la productividad de la empresa Obiettivo Lavoro Los Andes SAC, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos ZEVALLOS ORELLANA SONIA ISABEL	DNI: 25792575

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, Miraflores


Irina Karbonova
Gerente General
OBIETTIVO LAVORO



CONSTANCIA

El Centro de Idiomas de la Universidad César Vallejo hace constar que **ZEVALLS ORELLANA, SONIA ISABEL**, con código N.º **6700191879**, ha realizado estudios de **INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR**, equivalente a un total de **200 horas**; obteniendo los siguientes resultados:

CURSO	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
INGLES I	20 (veinte)	Mayo	2023	(Matricula Regular)
INGLES II	20 (veinte)	Junio	2023	(Matricula Regular)
INGLES III	19 (diecinueve)	Julio	2023	(Matricula Regular)

*La nota mínima aprobatoria es 14/20.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 24 de julio de 2023.



Firmado digitalmente por: ERICA MERCEDES DE PAZ BERROSPI DNI:09081501 RUC:20164118532
Motivo: Responsable de la firma
Fecha y Hora: 24/07/2023 22:18:37

Dra. Erica Mercedes De Paz Berrospi
Jefe Nacional del Centro de Idiomas



Esta constancia puede ser verificada utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.