



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Rotación de personal y productividad de los colaboradores de la
empresa S&M FOODS, Casma 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Carbajal Melgarejo, Massyel Ofelia (orcid.org/0000-0002-3172-5579)

Cuellar Pachas, Neimy Blanquita (orcid.org/0000-0001-9048-0789)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por ser nuestra guía en todo momento, por brindarnos salud y fortaleza para lograr nuestros objetivos y metas trazadas.

A nuestros padres, por el apoyo y amor incondicional que nos brindan a lo largo de nuestra vida, por educarnos con su ejemplo para lograr ser personas de bien y excelentes profesionales.

A nuestras familias, por el apoyo que nos brindan constantemente, para que este trabajo sea un incentivo de que se pueden alcanzar las metas que nos proponemos en la vida.

Agradecimiento

A nuestros padres, por darnos la fortaleza y brindarnos su apoyo en circunstancias adversas para poder superarlas.

A nuestra familia y todos los que nos brindaron su apoyo a lo largo de este camino que nos ha dejado muchos aprendizajes.

A nuestro asesor, el Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib, que nos ha brindado su apoyo y enseñanzas para lograr culminar nuestro estudio y cerrar esta bonita etapa, convirtiéndonos en buenos profesionales.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre Rotación de personal y la productividad.....</i>	20
Tabla 2. <i>Nivel de rotación de personal de los colaboradores de la empresa.....</i>	21
Tabla 3. <i>Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa.....</i>	22
Tabla 4. <i>Correlación entre las dimensiones de rotación de personal con la variable productividad.....</i>	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Esquema de investigación</i>	15
Figura 2. <i>Nivel de rotación de personal de los colaboradores de la empresa</i>	21
Figura 3. <i>Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa</i>	22

Resumen

El presente trabajo de investigación denominado Rotación de personal y productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022, cuyo objetivo general fue: Determinar la relación entre Rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación es aplicada con diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 55 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento, los cuestionarios tuvieron un Alfa de Cronbach de 0,918 y 0,815. Acorde a los resultados la correlación de Spearman fue $Rho = 0,780$, por lo que se determinó una relación positiva fuerte, por lo tanto, se evidenció una relación directa entre ambas variables. Así que como conclusión se determina que la rotación del personal se debe tener en cuenta como un factor que ante su alto índice puede afectar la productividad de la empresa en distintos procesos de producción, como la siembra, cosecha y secado.

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

Abstract

The present research work called Staff turnover and productivity of the employees of the company S&M FOODS, Casma 2022, whose general objective was: To determine the relationship between Staff turnover and the productivity of the employees of the company S&M FOODS, Casma 2022. Regarding the methodology, the type of research is applied with a non-experimental, cross-sectional and correlational level design with a quantitative approach. The sample was 55 workers. The data collection technique was the survey and as an instrument, the questionnaires had a Cronbach's Alpha of 0.918 and 0.815. According to the results, Spearman's correlation was $Rho = 0.780$, therefore a strong positive relationship was determined, therefore, a direct relationship between both variables was evidenced. So as a conclusion, it is determined that staff turnover must be taken into account as a factor that, given its high rate, can affect the productivity of the company in different production processes, such as planting, harvesting and drying.

Keywords: Staff turnover, productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas que laboran en las organizaciones anhelan poseer estabilidad laboral, pero lamentablemente hoy más que nunca es un factor muy poco frecuente en las empresas. Debido a la existencia de un alto índice de rotación de personal, existe un bajo nivel de productividad, muchos puestos se quedan desiertos, no se cumplen con las metas de producción, el tiempo de entrega de los productos terminados aumenta, a su vez esto trae consecuencias económicas para las organizaciones.

A nivel internacional, en Colombia, un gerente de una importante organización agrícola manifiesta que, cuando existe un alto índice de rotación de personal, en la empresa se genera un alto gasto pues se tiene que retribuir a los colaboradores salientes con sus beneficios establecidos por ley, además se inquiera en una pérdida de tiempo que le cuesta dinero a la entidad pues tiene que buscar reemplazo de los colaboradores que dejaron la empresa (RT Noticias, 2022). Ante lo mencionado, se destaca que, al existir un alto índice de rotación de personal, la organización se ha visto afectada pues se genera un gasto adicional, el reclutar nuevo personal con las competencias necesarias para asumir los cargos y pueda nivelarse la producción, la entidad sufre pérdidas económicas porque se queda sin personal en mitad de producción.

A nivel nacional, Lee Torner gerente de Agromercado, manifiesta que, las empresas que no se preocupan en reducir el elevado porcentaje de rotación de colaboradores que poseen sus organizaciones además de no brindarles la seguridad de estabilidad laboral adecuada termina causando una reducción de productividad. Esto repercute en la organización debido a que el personal que queda en la empresa tiene que cumplir más tareas de las acostumbradas porque se tiene que cumplir con las obligaciones del colaborador que ya no está. Esto claramente afecta la productividad de la organización y por consecuencia el cumplimiento de sus metas (Diario Gestión, 2022). Por lo tanto, se llega a identificar los síntomas del problema, los cuales se manifiestan en el alto índice de rotación de talento humano y su repercusión directa en la producción empresarial, no pudiéndose cumplir con las metas de producción debido a que no se tiene el suficiente personal debido a que los colaboradores de manera voluntaria se van a otras empresas, percibiéndose así las malas decisiones de los empleadores por mantener a su personal laborando satisfactoriamente. Así que todo esto repercute

en que, no se cumplan las metas de producción, cantidad y calidad de productos para exportación, etc.

Como problemática a nivel local, la empresa S&M FOODS que se dedica a la agricultura presenta distintos inconvenientes, sus colaboradores no tienen estabilidad laboral, a cada momento se cambia de personal o los colaboradores deciden irse de manera voluntaria a otras empresas en búsqueda de mejores beneficios. Desde hace algún tiempo posee un alto porcentaje de rotación de talento humano por motivo en parte de la selección de su personal, su clima laboral, las compensaciones salariales y las condiciones laborales, todo esto conllevando a que se tenga una baja productividad por parte de los colaboradores de la empresa, no se cumplen con las metas de producción, existe un retraso en el logro de objetivos a largo plazo, por la falta de personal se tiene que contratar a personal sin experiencia lo que reduce la calidad de producción, hay retraso en la entrega de productos terminados para su exportación. Todo ello termina afectando a la empresa debido a que repercute directamente en la productividad de los colaboradores que actualmente laboran, debido a que tienen en mente, que en cualquier momento pueden ser despedidos y reemplazados por alguien más, o por falta de beneficios tienen que irse a otra empresa a laborar, por ende, disminuyen su productividad, por el estado emocional que poseen, están inquietos, preocupados en que los despedirán si la empresa sigue reduciendo su productividad y calidad de sus productos para exportación.

Ante ello, se planteó investigar detenidamente la realidad problemática y por eso se formuló el problema general, el cual fue: ¿Cuál es la relación entre rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022? Y se han formulado los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de rotación de personal de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022? ¿Cuál es el nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022?

La justificación teórica de este estudio se basó la recolección teórica de información acerca de las variables en investigación que sirvió para comentar y apoyar las teorías plasmadas por los autores base, además de ayudar a ampliar de manera

teórica el análisis teórico en realidades problemáticas parecidas. Luego se posee la justificación Práctica del estudio la cual fue, que llegó a beneficiar a otras empresas en el rubro local agrícola que cuenten con una problemática similar, así elaborar un plan de acción que les permita formular posibles soluciones a través de estrategias sobre las variables rotación de personal y productividad. La justificación metodológica fue que se logrará desarrollar mediante la metodología deductiva construir un instrumento nuevo para analizar las variables y ello llegó a contribuir a la utilización de diversos instrumentos, metodologías propias del presente estudio para un análisis de la problemática y así sugerir de una manera adecuada el estudio en una población similar.

El objetivo general perteneciente al presente estudio fue: determinar la relación entre Rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Los objetivos específicos fueron: determinar el nivel de Rotación de personal de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022, determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022, determinar la relación entre las dimensiones de rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

Las hipótesis de la presente investigación fueron: H_1 : existe una relación significativa entre rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. H_0 : no existe una relación significativa entre rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, como antecedentes se tiene a Aguilar (2019), quien en su estudio “Proposals to reduce the turnover rate and increase staff productivity in the company Saljamex Servicios S.A. de Colombia” su objetivo fue determinar las principales causas que ocasionan un alto índice de rotación de personal en la empresa Saljamex. Como método de análisis de información el autor optó como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual la población elegida fue de 400 colaboradores y como muestra decidieron acoger solo a 95. Los frutos o resultados que trajo este estudio fueron: la veracidad de una importante relación de $Rho: 0.798$. Afirmó concluyendo al explicar la importancia de recordar a sus colaboradores que depende de su labor diaria el obtener a futuro una estabilidad laboral, contarle a detalle los beneficios con los que cuenta, capacitar al personal regularmente, permitirle que tenga una línea de carrera, todo ello para que los trabajadores se sientan comprometidos con su empresa, para que de esta manera ofrezcan una mayor productividad, estos son factores de entre muchos que facilitarán la reducción del nivel de rotación de talento humano y mejorará la productividad de los empleados. Lo que podemos extraer de este antecedente, es que la rotación de personal mientras el índice sea más elevado se puede afectar la productividad a un grado importante. Escogimos el presente antecedente debido a que comparte nuestra misma metodología y utiliza el mismo instrumento a aplicarse en el presente estudio.

Chávez (2019) bajo su estudio: “Rotación del capital humano y su relación con la productividad de los colaboradores de las Pymes en Colombia”. Su objetivo fue, identificar la correlación actual entre las variables en estudio y como esto afecta a la producción de los trabajadores de las Pymes del sitio de estudio. Como método de análisis de información el autor optó como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual la población elegida fue de 500 colaboradores y como muestra decidieron acoger a 158. Los

frutos o resultados que trajo este estudio fueron debido a que las variables se llegaron a someter a una prueba estadística denominada Rho Spearman cuyo coeficiente resultó ser $Rho:0,904$ ” lo que significa que existe una correlación positiva muy alta, ello al agregarse el valor de significancia inferior a 0.05 se termina aceptando la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Concluyó, que llega a existir una relación positiva muy fuerte entre las variables de investigación por lo que expresó que es vital para las empresas frecuentar tener un nivel equilibrado de rotación de personal debido a que niveles muy elevados influyen en una baja productividad de los colaboradores.

Camacho (2017) en su investigación científica titulado: “Influencia de la rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa Agronomax - Colombia”. Su objetivo fue: determinar la influencia que manifiesta la variable 1 en la variable 2. Como método de análisis de información el autor optó como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual la población elegida fue de 300 colaboradores y como muestra decidieron acoger a 109. Los frutos o resultados que trajo este estudio fueron debido a que las variables se llegaron a someter a una prueba estadística denominada Rho Spearman cuyo coeficiente resultó ser $Rho:0,295$ ” lo que significa que existe una correlación positiva baja, ello al agregarse el valor de significancia inferior a 0.05 se termina aceptando la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Como conclusión se determinó que la influencia de la primera variable no llega a afectar en gran manera a la productividad de los trabajadores pues existen otros factores que en verdad reducen la productividad del personal.

Cunalata (2018) en su investigación “Rotación de personal en la empresa Monitex. Tungurahua – Ambato”, planteó como objetivo general determinar el nivel de rotación de personal en la empresa “Monitex” de la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato. El método utilizado en su estudio correspondió tuvo un enfoque de análisis cuantitativo, su tipo de investigación fue aplicada, además, consideró un nivel descriptivo y un diseño no experimental con corte transeccional. Más adelante utilizó como técnica la encuesta y como instrumento o herramienta de recopilación

de datos el cuestionario, siendo aplicado a un total de 383 colaboradores. Como resultados se detectó que un 24% de las empresas del rubro tiene un alto índice de rotación de personal, 46% en un nivel medio y un 30% en un nivel bajo. Así es que, se concluyó que la rotación de personal afecta en un porcentaje considerable la productividad de las organizaciones debido a la inestabilidad laboral que se genera y que infiere en sus colaboradores, además que no se puede cumplir con los objetivos de producción. Este antecedente se eligió debido a los resultados que se obtuvo porque de seguro se parecerán a los nuestros.

Mancheno y Gamboa (2018) en su artículo titulado: "Staff turnover in companies in the cosmetic industry". Formularon como objetivo, determinar la incidencia de la rotación del personal de las marcas más importantes de la industria cosmética a nivel local en la una ciudad de Ecuador. Como método de análisis de información los autores optaron como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual como muestra decidieron acoger a 200 colaboradores. Los frutos o resultados que trajo este estudio fueron que la rotación de personal se presenta en un nivel alto en 17% de las empresas Aduk, Empole y Oriflame. Además, concluyeron que la rotación de personal se debe a la inestable necesidad del mercado en oferta y demanda lo que obliga a las empresas a contratar y despedir regularmente a diferentes colaboradores. Este antecedente fue seleccionado debido a que las conclusiones nos llamaron la atención debido a la descripción de la realidad como posible causa principal de la rotación de personal.

A nivel nacional, Romero (2017), bajo su estudio titulado: "La rotación de personal y su influencia en la productividad de los colaboradores de una universidad privada". El objetivo fue, determinar como la rotación de personal influye en la productividad de los empleados del sitio de estudio. Como método de análisis de información los autores optaron como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual como muestra decidieron

acoger a 56 colaboradores. Además, sus resultados fueron: una significancia de 0.000 y un Rho de 0,782". Concluyó, que existe una relación positiva fuerte lo que indica que al cambiar el nivel de rotación esto afecta el nivel de productividad.

Alvear (2017) en su trabajo de recopilación de datos: "Nivel de rotación de personal en el sector agrícola". Se formuló como objetivo general: identificar el nivel de rotación de personal trabajado por las empresas, en el sector agrícola. La metodología que usó el autor del estudio fue de diseño negativamente experimental con corte transeccional y desarrolló un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo de tipo aplicado. Se llegó a utilizar como técnica la encuesta y como instrumento o herramienta de recopilación de datos el cuestionario a 169 empleados. Los resultados demostraron que el grado más destacado fue el nivel alto con un 41%, lo que llegó a influir en la conclusión más destacada, la cual fue que las empresas del sector agrícola tienden a rotar personal muy frecuentemente lo que evita que exista estabilidad laboral en sus contratados lo que ahorra en gastos de beneficios y compensaciones en periodos semestrales. Este antecedente fue seleccionado debido a que el nivel identificado nos servirá de referencia para poder tener una idea más clara de cómo se comportan otras empresas del mismo sector con respecto a la rotación de su personal.

Quiliche (2017), en su estudio de recopilación de información científica titulada: "Rotación de personal y su relación con la productividad de los colaboradores de una empresa en Breña, 2017". El objetivo fue, analizar la relación existente entre la Rotación de personal y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa en Breña. Como método de análisis de información los autores optaron como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual como muestra decidieron acoger a 79 colaboradores. Sus resultados fueron: una significancia de $p: 0,002$ y un Rho: 0,710. Concluyó, que se demostró la existencia de una correlación considerablemente positiva muy fuerte entre las variables rotación de personal y productividad, es por ello por lo que se recomendó a la empresa implementar estrategias para reducir la rotación de personal en su organización pues afecta la productividad de sus empleados.

Guillermo (2018), en su trabajo de recolección de información científica titulado: “Rotación de personal y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura 2017”. Su objetivo fue, analizar la relación de la rotación de personal y productividad de los operarios del sitio de estudio. Como método de análisis de información los autores optaron como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual como muestra decidieron acoger a 47 empleados. Los frutos o resultados que trajo este estudio fueron debido a que las variables se llegaron a someter a una prueba estadística denominada Rho Spearman cuyo coeficiente resultó ser $Rho:0,511$ ” lo que significa que existe una correlación positiva media, ello al agregarse el valor de significancia inferior a 0.05 se termina aceptando la hipótesis alternativa y se rechaza categóricamente la nula. Concluyó, que se demostró la existencia de una relación positiva moderada para las variables, a su vez se estableció que el nivel de rotación hallado en la municipalidad es alto por lo que esto repercute en la productividad de los colaboradores que aun laboran en la institución de manera negativa.

Yeren (2017) bajo su estudio titulado: “Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la empresa KLAUSS S.A. Lima – 2016”. El autor en mención tuvo como objetivo: identificar la relación entre las estudiadas variables en la empresa participante en el estudio. Como método de análisis de información los autores optaron como elección acoger un diseño negativamente experimental alegando un corte transeccional o transversal, además de un enfoque detalladamente cuantitativo, un tipo de estudio aplicado con un uso de técnica e instrumento de encuesta – cuestionario para lo cual como muestra decidieron acoger a 69 colaboradores. Concluyó, que se demostró la existencia de una relación moderada entre rotación de personal y productividad, cuya significancia es de 0,000 y un coeficiente estadístico de Rho Spearman: $0,481$ ”, por lo cual alegó que mientras el nivel de la rotación de personal cambie de igual manera el nivel de productividad también cambiará porque se relacionan entre sí.

Entonces tras culminar de redactar los trabajos previos, se procede a plasmar las teorías que describen las variables del presente estudio. Nuestra primera variable

es rotación de personal, esta se refiere al constante movimiento agitador de salida e ingreso de capital humano en la empresa en un periodo determinado de tiempo y espacio (Chiavenato, 2019). Así es que, en pocas palabras, es un proceso de constante entrada y salida de capital humano.

La variable en estudio: rotación de empleados describe la rotación de trabajadores fuera de una organización. Esta se cataloga como un proceso que va desde la terminación de un contrato hasta la contratación de nuevos prospectos. (Viera y Mera, 2017) Así es que, el término cubre todas las formas de salida de personal de la empresa.

Según Arturo (2019), la selección de personal según el puesto se define como la elección de los candidatos más apropiados a cargo de la empresa para ocupar un determinado cargo disponible en la organización, esto con la intención de potenciar su capital humano para que se puedan cumplir los objetivos organizacionales con eficacia. El criterio que se debe tomar para la selección de personal se basa en la importancia de que los procesos se ejecuten con calidad para que sirvan como filtros congruentes que permitan escoger a los mejores postores para los cargos. La selección de personal se identifica como un factor determinante y trascendental para la eficacia en funciones de los empleados, ellos fueron elegidos para desempeñar funciones bajo responsabilidad y son los mejores de todos los seleccionados de entre muchos que inicialmente participaron en la selección.

Cuando la selección de personal se realiza de manera interna esta se refiere específicamente a que, si un empleado logra permanecer en su empresa actual, pero por algún motivo sea de manera voluntaria o viceversa cambia de puesto, esto se conoce como: rotación a través de selección de personal de manera interna y dado que la revisión de su profesión es indudable, se contrata de inmediato por la necesidad de personal (Sen, 2019). Esto nos indica que, tal cambio de labores puede tener lugar si los trabajadores deciden ampliar sus conocimientos o adquirir nuevas habilidades al postular a otro puesto. Como resultado, a menudo se considera un avance profesional.

La selección del personal se define por Contreras y Álvarez (2018), como el proceso de escoger nuevos empleados, pero poseyendo la experiencia necesaria para

poder desenvolverse en sus funciones sin problema alguno. Las personas por reclutarse tienen que pasar por diferentes pruebas y exámenes, porque no solo en el CV con que figure su experiencia es necesaria para realizar la contratación.

Sotelo y Figueroa (2017) indican que, el clima laboral es un acumulado de peculiaridades apreciadas por los colaboradores para puntualizar aspectos de una empresa y diferenciarla, su permanencia es referente e influye en el comportamiento de los colaboradores. Los gerentes deben fomentar un nivel aceptable de clima laboral para que los colaboradores disfruten su labor y otorguen una mayor productividad a través de sus actividades.

El clima laboral, está sostenido por la misma agrupación de valores de los colaboradores, pero en la realidad, el campo moral y el medio cultural intervienen en la toma de decisiones individuales como empresariales. Por ello, es necesario que los colaboradores fomenten un buen clima laboral para beneficio y comodidad de los demás (Manning, 2020). El clima laboral se determina como una característica del ambiente donde uno se desempeña. La apreciación de los colaboradores se refleja en lo psicológico y en el entorno diferente donde uno labora, por ello tiende a existir la competitividad interna, que es el esfuerzo por el cumplimiento metas en común en un menor tiempo y con una eficiencia en el uso de recursos por parte de los colaboradores con el fin de destacar en una organización (Chirinos et al., 2018) En resumen, el clima laboral es el ambiente donde se fomentan valores y características que perciben los colaboradores dentro de la empresa, pero es claro, que no siempre se conservará esa percepción, ya que resulta cambiante de acuerdo a los comportamientos y decisiones de los trabajadores, así que depende del nivel de clima laboral que se tenga en la organización.

La remuneración pagada incluye: Salarios, que son la compensación por los servicios prestados, normalmente teniendo en cuenta aspectos como jornadas laborales, condiciones laborales de riesgo, fechas, etc. (Bonamigo, 2019; Shidur, 2019). Añadiendo al contenido teórico Manterola (2019) menciona que la remuneración tiene en cuenta la recompensa por las acciones realizadas en un determinado y específico proceso productivo. Como menciona el autor, la parte pagada es la retribución por los servicios prestados, y se trata en cualquier

economía, claro, cabe resaltar que en muchos casos puede ser en términos monetarios, pero en algunos casos también puede ser no monetario.

El salario es una retribución por las actividades realizadas durante un determinado período de tiempo, generalmente mensual, pero debido a la política de cuantía mínima, si el trabajador se adhiere al trabajo a tiempo completo, cada cotizante tiene un monto mínimo y un carácter fijo (Almeida et al., 2017; Zambrano y Segovia, 2019). Los beneficios sociales se refieren a elementos adicionales que se otorgan a un empleado por ley para hacerle la vida más fácil y motivarlo a mejorar los resultados laborales (Azmani et al., 2018).

Los bonos de producción se refieren a una compensación monetaria adicional acordada previamente que los recompensa por sus servicios de producción adicionales para satisfacer las necesidades de los propios asociados (Otzen y Mant, 2017).

Ahora, hablando de nuestra segunda variable, Productividad. Podemos alegar que es una variable que sirve a muchas empresas, su medición y resultados esperados a través de ella. Según la Organización Internacional de Trabajo (2016) se menciona que:

la productividad es el indicador que detalla la relación entre los resultados y el período que lleva alcanzarlos, cuanto es el tiempo mínimo que lleve conseguir el rendimiento esperado, más efectivo del proceso, es decir que la productividad se mide en relación de la eficiencia de recursos empleados y la cantidad total de productos que se obtenga (p. 15)

Es por ello por lo que, la productividad nos indica que el rendimiento en el trabajo puede mejorar gracias a la colaboración de todos los trabajadores en la organización, hacer todo lo posible por velar por el cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, la medición de la productividad se enfoca comparando tres niveles:

comparación del rendimiento actual con un rendimiento histórico, comparación del rendimiento entre un individuo, un puesto de trabajo y un proceso; y por último tendencias progresivas, para lograr esta tendencia deben compararse el rendimiento actual con una de base histórica con el

objetivo de determinar si el rendimiento de la organización está aumentando o disminuyendo. (OIT, 2016, p. 20)

Jiménez y Álvaro (2018) sustentan que “la productividad es el motor fundamental del crecimiento económico, resaltando que el desarrollo de la productividad no es causado por la tecnología, sino que es gracias a la competencia y la innovación empresarial”. (p. 23) Asimismo, señalan que, en la práctica, no importa los años de educación que puedan tener los colaboradores, sino las capacidades que puedan desenvolver como resultado de la inversión de la organización en su capacitación y potenciación de habilidades.

Según Chan y Aladag (2020) manifiestan que, “la productividad es el resultado de la eficiencia del conocimiento, rendimiento y tecnología en la transformación de bienes y servicios siendo eficientes, para ser más productivos y generar un beneficio adicional a los productos que se elaboran”. (p. 11)

La productividad se percibe como capacidad de crear o elaborar las necesidades del mercado, que se aprovechen los recursos utilizados y darle un valor agregado de manera que sea pueda medir eficientemente (Pasban, 2019; Jaimes et al., 2018). Aquí el autor nos transmite la idea de cómo a través de la productividad se pueden aprovechar los recursos de la mejor manera mediante este proceso obtener resultados eficientes en producción.

Además, Peser (2019) infiere que, “la productividad está basada en la manera de cómo hacemos uso del manejo de los recursos y el uso de habilidades para la producción económica de la empresa”. (p. 22) Es decir, si se lleva a cabo un buen desarrollo productivo se alcanzará un buen nivel de satisfacción. La productividad, desde un enfoque de la administración consiste en evaluar el desempeño empresarial y contribuir en la mejora de los objetivos organizacionales, el cual cada vez va tomando más relevancia. Es decir, que la productividad se irá evaluando de acuerdo con el grado de desempeño que tenga cada trabajador y como estos contribuyen o ayudan alinear y cumplir de mejor manera las metas de la organización. En resumen, se puede argumentar que es indispensable que las empresas conozcan su productividad laboral a través del rendimiento de sus colaboradores, midiendo la eficiencia de cada trabajador con los resultados que se

obtengan, asimismo, no se debe descuidar el desarrollo personal como profesional de sus colaboradores, ya que esto contribuirá a que el colaborador se identifique con la empresa y como consecuencia se obtendrán mejores resultados para la organización.

Según Rojas et al. (2018) definen a la eficiencia como término que calcula el conocimiento y habilidad de la acción de un medio económico para conseguir el desempeño de una meta establecida, haciendo el menor uso posible de los capitales. Asimismo, la Real Academia Española (2022) llega a definir a la eficiencia caracterizándola como la inteligencia de alineamiento de alguien o de algo hacia el logro de una meta determinada. Entonces podemos decir, que se denomina eficiencia a la capacidad de lograr buenos o mejores resultados haciendo uso de pocos recursos con la que cuentan las empresas en la actualidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se comenzó detallando, el tipo de investigación, el cual fue aplicado, este trabajo tuvo como meta intentar resolver problemas en base a recomendaciones, mediante el conocimiento como investigadores y a través la recopilación de información y el uso de las teorías existentes. Entendiendo primero el problema y luego desarrollando una solución a la baja productividad de los empleados de la empresa S & M FOODS. Mejía et al. (2018) argumentan que, “la investigación aplicada encuentra soluciones rápidas a los dilemas, generalmente utilizando el conocimiento obtenido de estudios teóricos cuidadosamente investigados”. (p. 80).

El enfoque que se utilizó en la investigación fue de carácter cuantitativo gracias a que se desarrolló y empleó datos e información que se expresan de manera cuantitativa, específicamente valores porcentuales que conciernen a los hechos problemáticos en estudio. Así lo manifiestan, Hernández et al. (2014) pues comentan que “los métodos cuantitativos se utilizan en investigaciones que recopilan y analizan datos, los convierten en información para responder las preguntas formuladas y probar las hipótesis anteriores.” (p. 59).

Este estudio tuvo un nivel de correlación ya que trata de medir el nivel de asociación entre diferentes variables del estudio. Bernardo et al. (2019) afirman que “el nivel de correlación debe ser considerado cuando se habla del método por el cual el investigador pretende establecer una base para calcular y probar relaciones estadísticas y matemáticas entre dos variables.” (p. 169).

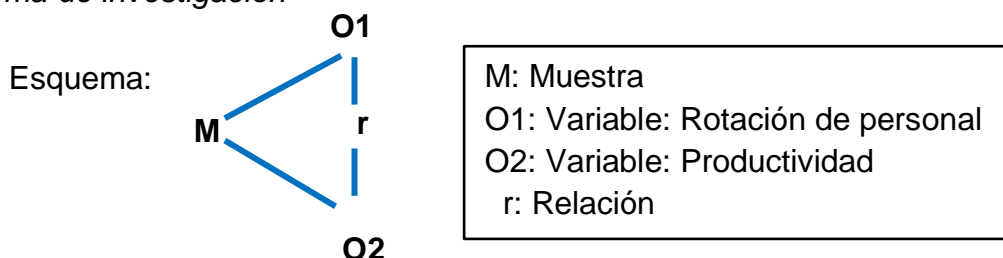
3.1.2 Diseño de investigación

Esta investigación fue no experimental pues observaremos a las variables y se intentó hallar el nivel que existe de cada una de las variables desde la percepción de los colaboradores. Es por ello, que se observaron en su estado natural y no existió manipulación de estas. Bernardo et al. (2019) mencionan que, en la investigación no experimental, el investigador describe los hechos en detalle de forma natural para que puedan ser analizados más a fondo sin intervenir ni cambiar

las variables. Este diseño fue transversal porque las variables se midieron en un momento específico y el cuestionario se administra una sola vez. Vara (2017) señaló que, en los cortes de diseños transversales o transeccionales, la información se recolecta una vez.

Figura 1

Esquema de investigación



3.2. Variables y Operacionalización

Esta investigación usó como variable 1: Rotación de personal.

- **Definición conceptual:** Se refiere al constante movimiento agitador de ingreso y salida de capital humano en una empresa en un periodo determinado de tiempo y espacio (Chiavenato, 2019).
- **Definición operacional:** Es el ingreso y salida de personal en una organización por diversos motivos que afectan de diferentes maneras a la empresa cómo al personal rotado.
- **Dimensiones:** Se midió a partir de las dimensiones: Selección del personal: Esta dimensión afecta a la rotación de personal debido a que si no se selecciona con cuidado a los colaboradores, termina incitando a los demás a rotar voluntariamente en busca de otro empleador; Clima laboral: Debido a que si no se tiene un ambiente de trabajo óptimo, los colaboradores abandonaron la empresa; Compensación remunerativa: Si no se recompensa con lo suficiente por su producción, los colaboradores voluntariamente abandonan la empresa en busca de mejores oportunidades; Condiciones laborales: Si no se ofrece beneficios a los empleados por sus labores dedicadas, ellos tienden voluntariamente a abandonar la empresa.

- **Indicadores:** Los indicadores fueron: Selección según el puesto, Profesión, Experiencia Laboral, Productividad, Rendimiento, Calidad de trabajo, Sueldo, Bonos de producción, Estabilidad laboral y Beneficios sociales.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Esta investigación usó como variable 2: Productividad

- **Definición conceptual:** Es el indicador que muestra la relación entre los resultados y la cantidad de tiempo que se necesita para conseguirlos, cuan inferior sea la cantidad de tiempo para lograr los resultados esperados más productiva fue el proceso (OIT, 2016, p. 15)
- **Definición operacional:** Es el resultado de una cantidad de bienes o servicios utilizados relacionados con el tiempo de transformación de estos, hechos con eficiencia para el cumplimiento de objetivos de producción en un determinado periodo de tiempo.
- **Dimensiones:** Se midió a partir de las dimensiones: Siembra, Cosecha y Secado. Las dimensiones clasifican la productividad que se realiza en la empresa a través de la cantidad y calidad de los productos agrícolas procesados por cada colaborador, si la cantidad o calidad se reduce por ende se percibe que la productividad se redujo.
- **Indicadores:** Los indicadores fueron: Cantidad de unidades sembradas por hora, Calidad de unidades sembradas por hora, Cantidad de unidades cosechadas por hora, Calidad de unidades cosechadas por hora, Cantidad de unidades secadas por hora y Calidad de unidades secadas por hora.
- **Escala de medición:** La escala de respuestas serán de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Una población se llegó a identificar como un conjunto de personas o empresas que llegan a compartir características comunes que ayudaron a recopilar información en este estudio. Vara (2017) afirma que la población llega a ser un grupo de personas, empresas o asociados. La población de este estudio fue el total de empleados de la empresa, que fue de 55 empleados.

Criterios de Inclusión: Empleados que sean mayores de 18 años; que realicen diferentes tipos de funciones; y que tengan diferentes remuneraciones.

Criterios de Exclusión: Empleados con licencia laboral en el último mes.

3.3.2 Muestra

Una muestra llegó a ser el subconjunto de una población. Vara (2017) afirma que “una muestra consiste en un subgrupo, que llega a estar dividido de tal manera que debido a él se pueda recopilar la información suficiente para el estudio” (p. 209). La muestra es censal, por lo que se tiene en cuenta la población total, 55 empleados.

3.3.3 Muestreo

Hay dos tipos de muestras, muestras probabilísticas y muestras no probabilísticas. Para este estudio, se seleccionó una muestra no probabilística. Bernardo et al. (2019) afirmó que “se eligió el muestreo no probabilístico porque, a discreción del investigador, el investigador no proporcionó una muestra usando probabilidad, sino que seleccionó muestras de forma manual y deliberada” (p. 212).

El procedimiento con el que se seleccionó a los participantes en el estudio fue que, al determinarse la población de 55 colaboradores como una muestra censal, se ubicó a los colaboradores en la empresa a la hora de salida de sus labores a las 2:30pm y se les pidió por favor que llenen el cuestionario, debido a que fue un trabajo de campo, pues se aplicó la encuesta presencialmente, se pidió autorización a gerencia para que nos permita el ingreso dentro de la infraestructura de la organización para la recopilación de datos.

La unidad de análisis para la presente investigación fue individualmente cada uno de los colaboradores encuestados. Para Hernández et al. (2014) “una unidad de análisis es una cantidad individual altamente representativa utilizada para la investigación y para cualquier cosa que sea objeto de investigación.” (p. 127).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta puesto que permitió recopilar información para la presente investigación. Mejía et al. (2018) argumentan que, los investigadores más renombrados manifiestan que una encuesta es un procedimiento de muestreo en el que se recopila información sobre una muestra específica mediante una herramienta que consistió en una serie de preguntas preaprobadas.

Instrumento

Se diseñó un cuestionario que constó de 22 ítems (donde 10 preguntas fueron para la variable 1 y 12 preguntas fueron para la variable 2) con la que se encuestó

presencialmente a la muestra, este cuestionario tendrá la escala de medición de Likert. Para las 4 dimensiones de la variable rotación de personal se tomaron en cuenta la cantidad de ítems en este orden: Dimensión 1: Selección de personal (3 ítems); Dimensión 2: Clima laboral (3 ítems); Dimensión 3: Compensación remunerativa (2 ítems); Dimensión 4: Condiciones laborales (2 ítems). Y para la variable Productividad: Dimensión 1: Siembra (4 ítems); Dimensión 2: Cosecha (4 ítems); Dimensión 3: Secado (4 ítems). Al respecto, Vara (2017) argumenta que la principal herramienta para recopilar datos durante el trabajo de campo en algunos estudios cuantitativos, principalmente los realizados mediante métodos de encuesta, es el cuestionario.

Validez y confiabilidad

Existen varias formas de validar un instrumento y de hallar su confiabilidad. El alcance de los instrumentos de medida se define como validez y fiabilidad. (Hernández et al., 2014). La validación que se tuvo en consideración para los cuestionarios se llegó a trabajar en base al tipo de validez: juicio de expertos, donde 3 expertos en Administración con grados de Magister y Doctorado, realizaron una validez de criterios, contenido y constructo. Además, se obtuvo el grado de fiabilidad gracias al Alpha de Cronbach. Y al realizar la prueba piloto se obtuvo un 0.851 para la primera variable y 0.816 para la segunda variable.

3.5 Procedimientos

Este estudio se realizó en varias etapas, las cuales se detallan a continuación: variables, dimensiones e indicadores que nos permitirán redactar este estudio se tuvieron que construir al ya determinar cuál era la realidad problemática de la empresa. La segunda fase continúa con el marco teórico que permitió comprender los contextos internacionales y nacionales, las definiciones conceptuales y las teorías a la luz de las investigaciones en curso. La tercera fase se enfocó en el tipo y diseño del estudio, luego las variables y su operacionalización, luego la población y muestra que estamos estudiando, y agrega las técnicas y herramientas para la recopilación de datos que se utilizarán a través de encuestas, cuestionarios y encuestas. Finalmente, la última etapa consiste en el análisis de los datos en un programa especializado para presentar luego los resultados mediante gráficos y figuras para su posterior análisis e interpretación, agregando la discusión de los

resultados del estudio, las conclusiones de la investigación y por último las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se recopiló información mediante cuestionarios, luego se tabuló en Excel, los datos se analizaron en SPSS v.26 para convertirlos en información y finalmente los resultados se sometieron a un análisis descriptivo e inferencial detallado.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio científico de pregrado tomó en consideración las normas contenidas en el código ético de la UCV autorizado mediante resolución 0262-2020/UCV. Teniendo en cuenta los puntos 4, 7 a 12 de la resolución mencionada, el trabajo debe realizarse de acuerdo con las normas formuladas por la escuela. La presente investigación se fundamenta en los valores éticos de la universidad, tales como: transparencia, responsabilidad y equidad, ya que la información se procesa con veracidad, pues lleva el nombre de Universidad Cesar Vallejo. Y respetar la propiedad intelectual (no maleficencia) ya que se respeta la autoría de todas las citas y no se han realizado cambios ni modificaciones.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre Rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

Tabla 1

Relación entre Rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

Correlaciones			Rotación de personal	Productividad ad
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1.000	.780**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	55	55
	Productividad	Coefficiente de correlación	.780**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	55	55

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

Nota. Resultado obtenido del SPSS.

Interpretación:

Según la Tabla 1, las variables se llegaron a someter a una prueba estadística denominada Rho Spearman cuyo coeficiente resultó ser ,780” lo que significa que existe una correlación positiva alta, ello al agregarse el valor de significancia inferior a 0.05 se termina aceptando la hipótesis alternativa y, por consiguiente, se rechaza la nula.

Objetivo Específico N°1: Determinar el nivel de Rotación de personal de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

Tabla 2

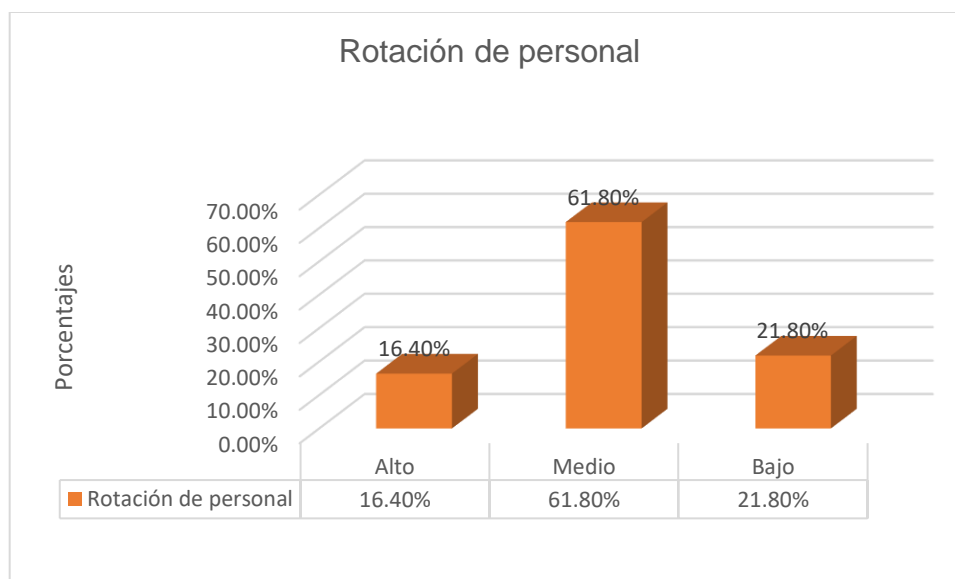
Nivel de rotación de personal de los colaboradores de la empresa S&M FOODS

Nivel de rotación de personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	21.8
	Medio	34	61.8
	Alto	9	16.4
	Total	55	100.0

Nota. Resultado obtenido del SPSS.

Figura 1

Nivel de rotación de personal de los colaboradores de la empresa S&M FOODS



Nota. Tabla 2

Interpretación:

Se puede apreciar detalladamente en la Figura 1 que se señala y destaca la existencia de un nivel medio con un 61.8% de rotación de personal de los empleados de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Los datos obtenidos muestran además un 21.82% en nivel bajo y un 16.4% en nivel alto.

Objetivo Específico N°2: Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

Tabla 3

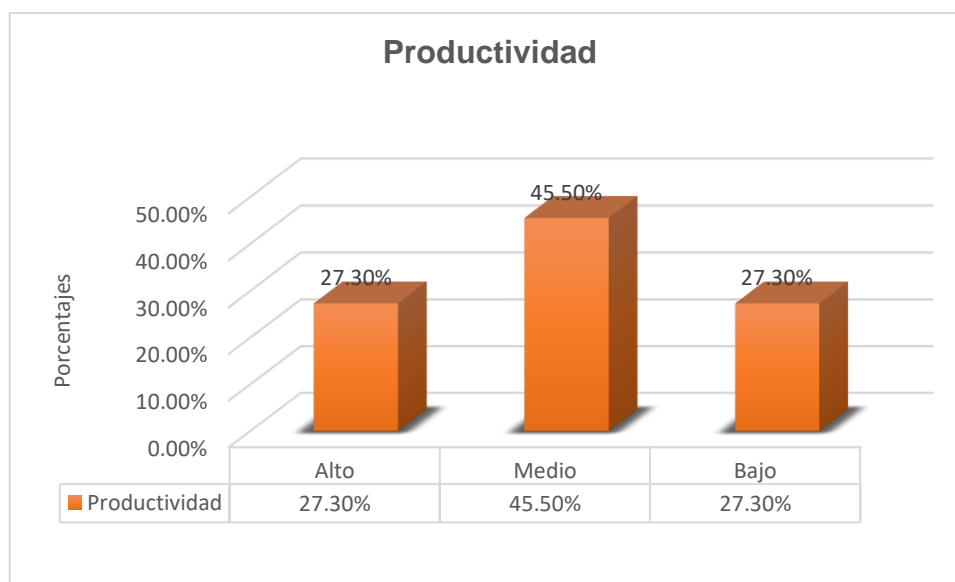
Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS

		Nivel de productividad	
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	15	27.3
	Medio	25	45.5
	Alto	15	27.3
	Total	55	100.0

Nota. Resultado obtenido del SPSS.

Figura 2

Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS



Nota. Tabla 3

Interpretación:

Se puede apreciar detalladamente en la Figura 2 que se señala y destaca la existencia de un nivel medio con un 45.5% de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Los datos obtenidos muestran además un 27.3% en nivel bajo y un 27.3% en nivel alto.

Objetivo Específico N°3: Determinar la relación entre las dimensiones de rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de rotación de personal con la variable productividad

	Correlaciones		Productividad
Rho Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	.528**
		Sig. (bilateral)	.000
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	.951**
		Sig. (bilateral)	.000
Compensación remunerativa	Compensación remunerativa	Coeficiente de correlación	.372**
		Sig. (bilateral)	.005
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55

Nota. Elaboración propia. Resultado obtenido del SPSS.

Interpretación:

En la Tabla 4 se observa una correlación directa significativa entre la dimensión Clima laboral ($\rho=.951^{**}$) y la variable productividad, luego la dimensión Selección de personal ($\rho=.528^{**}$), con Compensación remunerativa ($\rho= .372^{**}$) y con Condiciones laborales ($\rho=.1000$).

V. DISCUSIÓN

Los resultados plasmados respecto al objetivo general: Determinar la relación entre Rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022, fueron los siguientes: se pudo observar que existe una relación gracias al coeficiente de Rho: .780, lo que indicó que hay una correlación positiva fuerte y viendo el nivel de significancia siendo menor a 0.05 se determina que existe una correlación significativa entre las variables, esto se debe a que el personal en la empresa que se dedica al rubro de exportación de ajíes tiende a rotar personal, el punto central es que existe una rotación tanto voluntaria como involuntaria.

Estos resultados en comparación con los hallados por Aguilar (2019), se argumenta que sí coinciden con sus hallazgos pues el autor en su estudio llegó a plasmar como resultados la existencia de un nivel de relación de Rho de Spearman de 0.798 donde afirmó concluyendo que es importante explicar a los colaboradores acerca de su estabilidad laboral, contarle a detalle los beneficios con los que cuenta, capacitar al personal regularmente, permitirle que tenga una línea de carrera, todo ello para que los empleados se identifiquen y comprometan con su empresa, para que puedan ofrecer una mayor productividad, estos son factores de entre muchos que facilitarán la reducción del índice de rotación de personal y mejorará la productividad de los empleados.

A su vez al comparar los resultados del actual estudio científico con los de Chávez (2019) se coincide con ellos pues el autor en su estudio, como resultados obtuvo una relación de Rho: 0.904, además concluyó, que llega a existir una relación positiva muy alta para las variables, así que expresó que es vital para las organizaciones mantener un nivel equilibrado de rotación de personal debido a que niveles muy elevados influyen en una baja productividad de los colaboradores.

Por lo tanto, ante los resultados obtenidos nos apoyamos teóricamente en lo mencionado por Viera y Mera (2017) quienes mencionan que la rotación de empleados describe la rotación de colaboradores dentro y fuera de una empresa. Esta se cataloga como un proceso que va desde la terminación de un contrato hasta la contratación de nuevos prospectos. Así es que, el término cubre todas las formas de salida de personal de la empresa. Asimismo, señalan que, en la práctica, no importa los años de educación que puedan tener los colaboradores, sino las

capacidades que puedan desenvolver como resultado de la inversión de la organización en su capacitación y potenciación de habilidades para conseguir una mayor productividad.

El primer objetivo específico fue: Determinar el nivel de Rotación de personal de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Sus resultados fueron: según la Figura 1 que se señala y destaca la existencia de un nivel medio con un 61.8% de rotación de personal de los empleados de S&M FOODS, Casma 2022, siendo este nivel el más destacable, además los datos obtenidos muestran un 21.82% en nivel bajo, además de un 16.4% en nivel alto. Se resalta por sobre todo el nivel Medio esto se debe a que los colaboradores califican como que se les rota de una manera impredecible, primero están en cosecha, luego en siembra, luego en secado, no aprovechándose sus habilidades de manera continua en un solo puesto y si no, se termina sacando de la empresa al personal.

Estos resultados llegan a coincidir con los encontrados por Cunalata (2018) pues en su estudio científico consideró como hallazgos que un 24% de las empresas del rubro posee un alto índice de rotación de personal, 46% en un grado medio y por último 30% en un grado bajo, además, concluyó que la rotación de personal afecta en un porcentaje considerable la productividad de las organizaciones debido a la inestabilidad laboral que se genera y que infiere en sus colaboradores, a su vez esto causa que no se pueda cumplir con los objetivos de producción. Además, al realizar la comparación de resultados con el estudio de Mancheno y Gamboa (2018) se argumenta que dichos hallazgos coinciden con los del presente estudio pues los autores hallaron que un 17% de las empresas Aduk, Empole y Oriflame poseen un nivel alto de rotación de personal, además de un nivel medio de 32%. Por último, concluyeron que la rotación de personal se debe a la inestable necesidad del mercado en oferta y demanda lo que obliga a las empresas a contratar y despedir regularmente a diferentes colaboradores.

Ante ello, los resultados se apoyan en lo que menciona Chiavenato (2019) quien en su libro de compilación teórica expresa que la rotación se refiere al constante movimiento agitador de ingreso y salida de capital humano en una empresa en un periodo determinado de tiempo y espacio. Así es que, en pocas palabras, es un proceso de constante entrada y salida de capital humano.

El segundo objetivo específico fue: Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Los resultados fueron según la Figura 2 donde se señala y destaca que existe un nivel medio con un 45.5% de productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022, los datos obtenidos muestran además un 27.3% en un nivel bajo y un 27.3% en un nivel alto.

Estos resultados llegan a coincidir con los encontrados por Alvear (2017) pues en su estudio sus hallazgos evidenciaron que el nivel más resaltante llegó a ser el nivel alto con un 41%, un nivel Medio con un 29%, lo que llegó a influir en la conclusión principal, la cual fue que las empresas del sector agrícola tienden a rotar personal muy frecuentemente lo que evita que exista estabilidad laboral en sus contratados lo que ahorra en gastos de beneficios y compensaciones en periodos semestrales pero reduce el nivel de productividad.

Por otro lado, los resultados se apoyan teóricamente en lo que mencionan Chan y Aladag (2020) quienes manifiestan que, la productividad se desenvuelve como los resultados de la eficiencia del conocimiento, rendimiento y tecnología en la transformación de bienes y servicios siendo eficientes, para ser más productivos y generar un beneficio adicional a los productos que se elaboran.

Y, por último, el tercer objetivo específico fue: Determinar la relación entre las dimensiones de rotación de personal y la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Estos resultados se contemplan en la Tabla 4 donde se observa una correlación directa significativa entre la dimensión Clima laboral ($\rho=0.951^{**}$) y la variable productividad, luego la dimensión Selección de personal ($\rho=0.528^{**}$), con Compensación remunerativa ($\rho= 0.372^{**}$) y con Condiciones laborales ($\rho=.1000^{**}$). En resumen, se contempla que las dimensiones de la primera variable se relacionan en un nivel positivo fuerte en promedio, esto se debe y se sustenta en la correlación del objetivo general que expresa que la afectación de una variable afecta la otra.

Estos resultados en comparación con los hallazgos de Romero (2017), quien bajo su estudio sus resultados fueron: un Rho de 0,782, además concluyó, que existe una relación positiva fuerte lo que indica que al cambiar el nivel de rotación esto afecta el nivel de productividad. A su vez, los resultados de la presente investigación coinciden con los hallazgos de Quiliche (2017) quien en su

investigación sus resultados fueron: una significancia de $p=0,002$ y un Rho Spearman = 0,710, además, concluyó que existe una relación considerablemente positiva muy fuerte entre Rotación de personal y productividad, es por ello por lo que se recomendó a la empresa implementar estrategias para reducir la rotación de personal en su organización pues afecta la productividad de sus colaboradores. Por otro lado, los resultados de la presente investigación también coinciden con los hallazgos de Guillermo (2018), en su investigación como resultados obtuvo una correlación de Rho: 0.511, concluyó, que existe una relación positiva moderada entre las variables, además de establecer que el nivel de rotación hallado en la municipalidad es alto por lo que esto repercute en la productividad de los colaboradores que aun laboran en la institución de manera negativa.

A su vez, los resultados de la presente investigación también coinciden con los hallazgos de Yeren (2017) bajo su estudio concluyó, que existe un nivel de relación moderada entre rotación de personal y productividad, cuya significancia es de 0,000 y un coeficiente estadístico de Rho Spearman ,481, por lo cual alega que mientras el nivel de la rotación de personal cambie de igual manera el nivel de productividad también cambiará porque se relacionan entre sí. Y, por último, los resultados de la presente investigación también coinciden con los hallazgos de Camacho (2017) en su investigación sus resultados fueron que existe una correlación de Rho: ,299, lo que indica una relación positiva, como conclusión se determinó que la influencia de la primera variable no afecta en gran manera a la productividad de los trabajadores pues existen otros factores que reducen la productividad del personal.

Ante ello, los resultados de la presente investigación se respaldan teóricamente en lo que mencionan diversos autores Contreras y Álvarez (2018); Manning (2020); Bonamigo (2019); Shidur (2019); Manterola (2019) y Azmani et al. (2018), donde argumentan que: la selección del personal se define como el proceso de escoger nuevos empleados, pero poseyendo la experiencia necesaria para poder desenvolverse en sus funciones sin problema alguno, además, el clima laboral está sostenido por la misma agrupación de valores de los colaboradores, pero en la realidad, el campo moral y el medio cultural intervienen en la toma de decisiones individuales como empresariales.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados vistos anteriormente en base a los objetivos planteados se procede a redactar las conclusiones del estudio:

1. Se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables de Rho: ,780", lo que adicional a ello el nivel de significancia al ser inferior a 0.05 se determinó la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio. Así que como conclusión se determina que la rotación del personal se debe tener en cuenta como un factor que ante su alto índice puede afectar la productividad de la empresa en distintos procesos de producción, como la siembra, cosecha y secado.
2. Se determinó como dato a destacarse, la existencia de un nivel medio con un 61.8% de rotación de personal de los colaboradores de la empresa, adicional a ello, los datos obtenidos mostraron además un 21.82% en un nivel bajo y un 16.4% en un nivel alto. Por lo tanto, se determina que si el índice de rotación de personal sigue incrementando seguirá afectando a la productividad de la empresa, por ahora se encuentra en un nivel medio, lo que ejemplifica que se está a tiempo de poder tomar cartas en el asunto.
3. Se determinó la existencia de un nivel medio con un 45.5% de productividad de los colaboradores de la empresa, adicional a ello, los datos obtenidos muestran además un 27.3% en un nivel bajo y un 27.3% en un nivel alto. Lo que permite determinar que la productividad de la empresa depende del nivel de rotación de personal que exista, debido a que si hay un alto índice de rotación de personal esto afectará directamente a la producción.
4. Se determinó la existencia de una correlación directa significativa entre las dimensiones de la variable rotación de personal y directamente con la variable productividad, así que la dimensión Clima laboral obtuvo ($\rho=.951^{**}$), luego la dimensión Selección de personal ($\rho=.528^{**}$), Compensación remunerativa ($\rho=.372^{**}$) y Condiciones laborales ($\rho=.1000$). Por lo tanto, se concluye que, que mejorando el nivel de una de las variables se podrá mejorar proporcionalmente la otra variable, estos factores llegan a tener una influencia en la productividad de la empresa debido a que, si uno de ellos se descuida, terminará por incrementar la rotación lo que afectará la producción.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al gerente de la empresa S&M FOODS que capacite a su personal acerca de los temas tratados en este estudio como: Clima laboral, Compensación remunerativa, Condiciones laborales, para que los colaboradores tengan conocimiento de la preocupación de la empresa de reducir el nivel medio del índice de rotación de personal y así mejorar en la producción de los procesos de siembra, cosecha y secado.
2. Se sugiere al gerente de la empresa S&M FOODS que realice un análisis para determinar en porcentajes la cantidad de colaboradores que salen de la empresa en determinados periodos para poder aplicar estrategias de mejora para reducir la rotación de personal de la empresa.
3. Se sugiere al gerente de la empresa S&M FOODS que realice un plan de mejora de actividades laborales para que se optimice la productividad en base a sus indicadores, como la obtención de metas y cumplimiento de objetivos.
4. Se sugiere al gerente de la empresa S&M FOODS que priorice realizar una capacitación del tema “productividad” y su relación con cada actividad que realiza la empresa para que se monitoreen los indicadores de producción y se pueda formular estrategias de mejora.

REFERENCIAS

- Aguilar, V. (2019). *“Propuestas para reducir el índice de rotación y aumento de productividad del personal en la empresa Saljamex Servicios S.A. de México”* (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional Autónoma de México.
- Almeida, N., Coutinho, F., Barros, T., Gonzaga, A. y Medeiros, D. (2017). Avaliação da qualidade dos serviços: caso real no centro fitness do hotel. *Bras. Pesq. Tur. São Paulo*. 12(1), 1-27. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v12i1.1360>
- Alvear, C. (2017). *Nivel de rotación de personal en el sector agrícola* (Tesis de pregrado).
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/122456789/26917/1/615%20MKT.pdf>
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*.
https://books.google.com.pe/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=selecci%C3%B3n+de+personal&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false
- Azmani, A., Bakkali, H. & Fennan, A. &(2018). Dynamic allocation of products to storage areas in the warehouse. *International journal of computer applications*. 84 (16). <http://dx.doi.org/10.5120/14663-2974>
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación Manual del estudiante (1.ª ed.)*. Universidad San Martín de Porres.
- Bonamigo, R. &(2019). Sampling: how to select participants in my research study? *Research*, 91(3): 326- 330. <http://dx.doi.org/10.1590/abd1806-4841.20165254>
- Camacho, I. (2017). *“Influencia de la rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa Agronomax - Colombia”* (Tesis de pregrado). Universidad de Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia. <https://url2.cl/R9pPRqw>
- Chan, E. & Aladag, O. &(2020). What are the success factors for strategy formulation and implementation? Perspectives of managers in the hotel industry. *ScienceDirect*, 89(1), 1-9. <https://url2.cl/1WTxcw>
- Chávez, J. (2019). *“Rotación de personal y su relación con la productividad de los colaboradores de las Pymes del sector de Plásticos en la Provincia Sabana*

Centro, Cundinamarca (Colombia)". (Tesis de post grado). Universidad de la Sabana Colombia.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (5° ed.). McGraw-Hill

Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. &(2018). Corporate environment in sustainable. *Entrepreneurship*. 13(1), 23-33.
<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Contreras, D. y Álvarez, R. (2018). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Revista Gaceta Laboral*, 14(1), 271-297.

Cunalata, J. (2018). *Nivel de rotación de personal en la empresa "Monitex" de la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado).
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9596/1/PIUAADM003-21019.pdf>

Diario Gestión (2022, enero 15). El teletrabajo agudiza el 'síndrome de las ventanas abiertas'. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/el-sindrome-de-las-ventanas-abiertas-como-afecta-la-productividad-del-trabajador-management-productividad-multitasking-noticias/>

Guillermo, Y. (2018). *"Rotación de personal y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura 2017"*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huara, Perú. <https://n9.cl/9doss>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). Mexicana

Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. &(2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Info Technology*, 29(5).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Jiménez, J. y Alvarado, R. (2018). Efectos de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *UAH*, 22(4), 141-165. <http://hdl.handle.net/10017/33481>
- Mancheno, M. & Gamboa, J. &(2018). Staff rotation in companies in the cosmetic industry. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 82-88. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-316202018000100082&lng=es&tlng=es.
- Manning, L. &(2020). Moving from a compliance-based to an integrity- based organizational climate in the food supply chain. *REVIEWS*. 19 (1): 995- 1017. <https://doi.org/10.1111/1541-4337.12548>
- Manterola, C. &(2019). Observational studies. The most commonly used designs in clinical research. *Int.J.Morphol.* 32 (2): 634-645. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). *Gestión de la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_4445756.pdf
- Otzen, T. & Mant, C. &(2017). Sampling Techniques on a population study. *Int.J.Morphol.* 35 (1): 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pasban, M. &(2019). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Elsevier-ScienceDirect*, 230 (1), 249-253. <https://url2.cl/vYvUbw>
- Peser, E. &(2019). The impact of human capital on economic growth. *Research Gate*, 22(1) ,249-253. <https://n9.cl/opsee>

- Quiliche, Y. (2017). *“Rotación de personal y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa A&P internacional SAC, Distrito de Breña, 2017”*. (Tesis de Post Grado). Universidad Cesar Vallejo. <https://url2.cl/VE5uQ>
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/eficiencia>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. &(2018). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Science Modern*, 39(6), 11-23. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Romero, P. (2017). *“La Rotación de personal y su influencia en la productividad de los colaboradores de una universidad privada”*. (Tesis de post grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://url2.cl/UXPzww>
- RT Noticias (2022, enero 01). Comunidades agrarias de Colombia denuncian la invasión de grupos paramilitares en sus tierras. *RT Noticias*. <https://actualidad.rt.com/video/4155511-comunidades-agrarias-colombia-denunciar-invasion-paramilitares>
- Sen, S. &(2019). Usefulness of Correlation Analysis. *SSRN Electronic Journal*. 2(1):212-132. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3416918>
- Shidur, R. &(2019). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Language “Testing and Assessment” *Research: A Literature Review*. 6(1):102-112. <http://dx.doi.org/10.5539/jel.v6n1p102>
- Sotelo, L. & Figueroa, O. &(2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE*, 8(15), 582 - 609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Vara, A. (2017). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (5.a ed.)*. Universidad San Martín de Porres.

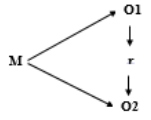
- Viera, E. & Mera, B. &(2017). Diagnosis of Model Food Inventory Management in Hotel Companies. *ECOCIENCIA*, 4 (3).24-41. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/junio17/02.pdf>
- Yeren, Y. (2017). “*Rotación de personal y productividad de los colaboradores en la empresa KLAUSS. S.A. Lima – 2016*”. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. <https://url2.cl/2tll3d>
- Zambrano, D. & Segovia, R. &(2019). Study of the quality of service of the executive secretaries of the Faculty of Humanistic Sciences of the technical university of Manabí. *Research* 4(1), 41-52. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/02/servicio-secretarias-ejecutivas.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	Se refiere al constante movimiento agitador de ingreso y salida de capital humano en una empresa en un periodo determinado de tiempo y espacio (Chiavenato, 2019).	Es el ingreso y salida de personal en una organización por diversos motivos que afectan de diferentes maneras a la empresa cómo al personal rotado. Se midió a partir de las dimensiones: selección del personal, clima laboral, compensación remunerativa, condiciones laborales.	Selección de personal	Selección según el puesto Profesión Experiencia Laboral	Ordinal
			Clima laboral	Relación con los jefes Relación con los colaboradores Competitividad interna	
			Compensación remunerativa	Sueldo Bonos de producción	
			Condiciones Laborales	Estabilidad laboral Beneficios sociales	
Productividad	Es el indicador que muestra la relación entre los resultados y la cantidad de tiempo que se necesita para conseguirlos, cuan inferior sea la cantidad de tiempo para lograr los resultados esperados más productiva fue el proceso (Organización Internacional de Trabajo, 2016, p. 15)	Es el resultado de una cantidad de bienes o servicios utilizados relacionados con el tiempo de transformación de estos, hechos con eficiencia para el cumplimiento de objetivos de producción en un determinado periodo de tiempo. Se midió a partir de las dimensiones: Siembra, Cosecha y Secado.	Siembra	Cantidad de unidades sembradas por hora Calidad de unidades sembradas por hora	Ordinal
			Cosecha	Cantidad de unidades cosechadas por hora Calidad de unidades cosechadas por hora	
			Secado	Cantidad de unidades secadas por hora Calidad de unidades secadas por hora	

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Método
¿Cuál es el efecto de la rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022?	<p>General Determinar el efecto de la Rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.</p>	<p>Hi: Existe un efecto significativo de la rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Ho: No existe un efecto significativo de la rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.</p>	Rotación de personal	Se refiere al constante movimiento agitador de ingreso y salida de capital humano en una empresa en un periodo determinado de tiempo y espacio (Chiavenato, 2019).	Es el ingreso y salida de personal en una organización por diversos motivos que afectan de diferentes maneras a la empresa cómo al personal rotado. Se midió a partir de las dimensiones: selección del personal, clima laboral, compensación remunerativa, condiciones laborales.	Selección de personal	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – transversal.</p>  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre>
	<p>Específicos Describir la relación entre Selección de personal y productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Describir la relación entre Clima laboral y productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Describir la relación entre Compensación remunerativa y productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Describir la relación entre Condiciones laborales y productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.</p>					Siembra	
<p>Es el indicador que muestra la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos, cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema (Organización Internacional de Trabajo, 2016, p. 15)</p>	Es el resultado de una cantidad de bienes o servicios utilizados relacionados con el tiempo de transformación de estos, hechos con eficiencia para el cumplimiento de objetivos de producción en un determinado periodo de tiempo. Se midió a partir de las dimensiones: Siembra, Cosecha y Secado.	Cosecha					
		Secado					

Anexo 3. CUESTIONARIO

Introducción: El presente instrumento de recolección de datos está diseñado para poder extraer información acerca de las variables rotación de personal y productividad. Tiene fines académicos y los datos de los que llenen el instrumento fue anónimo.

Consentimiento informado: Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general: Determinar el efecto de la Rotación de personal en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Intrucciones: Marque las casillas con una (X), la alternativa que crea más acertada para responder cada interrogante.

N°	ROTACIÓN DE PERSONAL	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Usted es constantemente rotado de su puesto de trabajo en la empresa?					
2	¿Pasó usted por un proceso de selección de personal?					
3	¿Pasaron sus compañeros por un proceso de selección de personal?					

4	¿Existe una relación amical con los jefes?					
5	¿Existe una relación amical con los demás colaboradores?					
6	¿Existe competencia exagerada entre los colaboradores por querer realizar mejor su trabajo afectando el clima laboral en la empresa?					
7	¿El sueldo que percibe por realizar sus labores es suficiente como para pensar quedarse laborando en la empresa?					
8	¿Recibe bonos por producción en su centro de labores que lo motiva a continuar laborando en la empresa?					
9	¿La empresa se preocupa por brindarle estabilidad laboral y es por ello por lo que desea seguir laborando en ella?					
10	¿La empresa se preocupa por brindarle beneficios sociales y es por					

	ello por lo que siente el deseo de seguir laborando en ella?					
	PRODUCTIVIDAD					
11	¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a sembrar?					
12	¿Existen retrasos en la siembra?					
13	¿Se cumple con la calidad de trabajo en la siembra?					
14	¿Las semillas a sembrar cumplen con estándares de calidad?					
15	¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a cosechar?					
16	¿Existen retrasos en la cosecha?					
17	¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en la cosecha?					
18	¿Los productos agrícolas cosechados son de calidad?					
19	¿Cumple con las metas de cantidad de unidades secadas por temporada?					

20	¿Existen retrasos en el secado?					
21	¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en el secado de productos agrícolas?					
22	¿Los productos agrícolas sometidos al secado cumplen con los estándares de calidad esperado?					

Anexo 4. CALCULO DE LA MUESTRA

CALCULO DE LA MUESTRA

La muestra fue censal y el muestreo fue no probabilístico, razón por la cual no hubo cálculo de muestra.

Anexo 5. Matriz de Validación

Matriz de Validación


Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	si	no	si	no	si	no	si	no	
Rotación de personal	Selección de personal	Selección según el puesto	Proceso de calificación de acuerdo con el puesto ocupado en un centro de trabajo anterior	1. ¿Usted es constantemente rotado de su puesto de trabajo en la empresa?						X		X		X		X		
		Profesión	Proceso por el cual se legisla la calificación del candidato de acuerdo con el perfil según la profesión requerida	2. ¿Paso usted por un proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
		Experiencia laboral	Factor determinante para una posible contratación laboral	3. ¿Pasaron sus compañeros por un proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
	Clima laboral	Relación con los jefes	Confraternidad de empleador con empleados	4. ¿Existe una relación amical con los jefes?						X		X		X		X		
		Relación con los colaboradores	Confraternidad de empleados con los demás colaboradores	5. ¿Existe una relación amical con los demás colaboradores?						X		X		X		X		
		Competitividad interna	Competencia de logro de objetivos individuales o por áreas	6. ¿Existe competencia exagerada entre los colaboradores por querer realizar mejor su trabajo afectando el clima laboral en la empresa?						X		X		X		X		
	Compensación remunerativa	Sueldo	Escala remunerativa según puesto laboral	7. ¿El sueldo que percibe por realizar sus labores es suficiente como para pensar quedarse laborando en la empresa?						X		X		X		X		

		Bonos de producción	Compensación extra de efectivo por avance de producción	8. ¿Recibe bonos por producción en su centro de labores que lo motiva a continuar laborando en la empresa?								X		X		X		
	Condiciones laborales	Estabilidad laboral	Permanencia laboral de acuerdo con términos legislativos según contrato	9. ¿La empresa se preocupa por brindarle estabilidad laboral y es por ello por lo que desea seguir laborando en ella?								X		X		X		
		Beneficios sociales	Beneficios según ley que benefician al empleado	10. ¿La empresa se preocupa por brindarle beneficios sociales y es por ello por lo que siente el deseo de seguir laborando en ella?								X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	si	no	si	no	si	no	si	no	
Productividad	Siembra	Cantidad de unidades sembradas	Cantidad de unidades sembradas de productos agrícolas.	1. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a sembrar?						X		X		X		X		
				2. ¿Existen retrasos en la siembra?						X		X		X		X		
		Calidad de unidades sembradas	Calidad de unidades sembradas de productos agrícolas.	3. ¿Se cumple con la calidad de trabajo en la siembra?						X		X		X		X		
				4. ¿Las semillas a sembrar cumplen con estándares de calidad?						X		X		X		X		
	Cosecha	Cantidad de unidades cosechadas	Cantidad de unidades cosechadas de productos agrícolas.	5. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a cosechar?						X		X		X		X		
				6. ¿Existen retrasos en la cosecha?						X		X		X		X		
		Calidad de unidades	Calidad de unidades cosechadas de productos agrícolas.	7. ¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en la cosecha?						X		X		X		X		

		cosechadas	8. ¿Los productos agrícolas cosechados son de calidad?																
Secado	Cantidad de unidades secadas	Cantidad de unidades secadas de productos agrícolas.	9. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades secadas por temporada?							X		X		X		X			
			10. ¿Existen retrasos en el secado?								X		X		X		X		
	Calidad de unidades secadas	Calidad de unidades secadas de productos agrícolas.	11. ¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en el secado de productos agrícolas?								X		X		X		X		
			12. ¿Los productos agrícolas sometidos al secado cumplen con los estándares de calidad esperado?									X		X		X		X	



Evaluador: Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
DNI: 06614765

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

OBJETIVO: Determinar cuál es el nivel de Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

DIRIGIDO A: 55 trabajadores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister



Evaluador: Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
DNI: 08814785

Matriz de Validación

Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	si	no	si	no	si	no	si	no	
Rotación de personal	Selección de personal	Selección según el puesto	Proceso de calificación de acuerdo con el puesto ocupado en un centro de trabajo anterior	1. ¿Usted es constantemente rotado de su puesto de trabajo en la empresa?						X		X		X		X		
		Profesión	Proceso por el cual se registra la calificación del candidato de acuerdo con el perfil según la profesión requerida	2. ¿Pasó usted por un proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
		Experiencia laboral	Factor determinante para una posible contratación laboral	3. ¿Pasaron sus compañeros por un proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
	Clima laboral	Relación con los jefes	Confraternidad de empleador con empleados	4. ¿Existe una relación amical con los jefes?						X		X		X		X		
		Relación con los colaboradores	Confraternidad de empleados con los demás colaboradores	5. ¿Existe una relación amical con los demás colaboradores?						X		X		X		X		
		Competitividad interna	Competencia de logro de objetivos individuales o por áreas	6. ¿Existe competencia exagerada entre los colaboradores por querer realizar mejor su trabajo afectando el clima laboral en la empresa?						X		X		X		X		
	Compensación remunerativa	Sueldo	Escala remunerativa según puesto laboral	7. ¿El sueldo que percibe por realizar sus labores es suficiente como para pensar quedarse laborando en la empresa?						X		X		X		X		

	Bonos de producción	Compensación extra de efectivo por avance de producción	8. ¿Recibe bonos por producción en su centro de labores que lo motiva a continuar laborando en la empresa?							X	X	X	X		
Condiciones laborales	Estabilidad laboral	Permanencia laboral de acuerdo con términos legislativos según contrato	9. ¿La empresa se preocupa por brindarle estabilidad laboral y es por ello por lo que desea seguir laborando en ella?							X	X	X	X		
	Beneficios sociales	Beneficios según ley que benefician al empleado	10. ¿La empresa se preocupa por brindarle beneficios sociales y es por ello por lo que siente el deseo de seguir laborando en ella?							X	X	X	X		

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
					(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										si	no	si	no	si	no	si	no	
Productividad	Siembra	Cantidad de unidades sembradas	Cantidad de unidades sembradas de productos agrícolas.	1. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a sembrar?						X		X		X		X		
				2. ¿Existen retrasos en la siembra?						X		X		X		X		
		Calidad de unidades sembradas	Calidad de unidades sembradas de productos agrícolas.	3. ¿Se cumple con la calidad de trabajo en la siembra?						X		X		X		X		
				4. ¿Las semillas a sembrar cumplen con estándares de calidad?						X		X		X		X		
	Cosecha	Cantidad de unidades cosechadas	Cantidad de unidades cosechadas de productos agrícolas.	5. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a cosechar?						X		X		X		X		
				6. ¿Existen retrasos en la cosecha?						X		X		X		X		
Productividad	Calidad de unidades cosechadas	Calidad de unidades cosechadas de productos agrícolas.	7. ¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en la cosecha?						X		X		X		X			
			8. ¿Los productos agrícolas cosechados son de calidad?						X		X		X		X			
	Secado	Cantidad de unidades secadas	Cantidad de unidades secadas de productos agrícolas.	9. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades secadas por temporada?						X		X		X		X		
				10. ¿Existen retrasos en el secado?						X		X		X		X		
		Calidad de unidades secadas	Calidad de unidades secadas de productos agrícolas.	11. ¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en el secado de productos agrícolas?						X		X		X		X		
				12. ¿Los productos agrícolas sometidos al secado cumplen con los estándares de calidad esperado?						X		X		X		X		



Evaluador: Dr. Bardales Cárdenas Miguel
DNI: 08437636

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

OBJETIVO: Determinar cuál es el nivel de Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

DIRIGIDO A: 55 trabajadores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Bardales Cárdenas Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Administración



Evaluador: Dr. Bardales Cárdenas Miguel
DNI: 08437636

Matriz de Validación

Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	si	no	si	no	si	no	si	no	
Rotación de personal	Selección de personal	Selección según el puesto	Proceso de calificación de acuerdo con el puesto ocupado en un centro de trabajo anterior	1. ¿Usted es constantemente rotado de su puesto de trabajo en la empresa?						X		X		X		X		
		Profesión	Proceso por el cual se legisla la calificación del candidato de acuerdo con el perfil según la profesión requerida	2. ¿Pasó usted por un proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
		Experiencia laboral	Factor determinante para una posible contratación laboral	3. ¿Pasaron sus compañeros por un proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
	Clima laboral	Relación con los jefes	Confraternidad de empleador con empleados	4. ¿Existe una relación amical con los jefes?						X		X		X		X		
		Relación con los colaboradores	Confraternidad de empleados con los demás colaboradores	5. ¿Existe una relación amical con los demás colaboradores?						X		X		X		X		
		Competitividad interna	Competencia de logro de objetivos individuales o por áreas	6. ¿Existe competencia exagerada entre los colaboradores por querer realizar mejor su trabajo afectando el clima laboral en la empresa?						X		X		X		X		
	Compensación remunerativa	Sueldo	Escala remunerativa según puesto laboral	7. ¿El sueldo que percibe por realizar sus labores es suficiente como para pensar quedarse laborando en la empresa?						X		X		X		X		

}

	Bonos de producción	Compensación extra de efectivo por avance de producción	8. ¿Recibe bonos por producción en su centro de labores que lo motiva a continuar laborando en la empresa?							X		X		X		
Condiciones laborales	Estabilidad laboral	Permanencia laboral de acuerdo con términos legislativos según contrato	9. ¿La empresa se preocupa por brindarle estabilidad laboral y es por ello por lo que desea seguir laborando en ella?							X		X		X		
	Beneficios sociales	Beneficios según ley que benefician al empleado	10. ¿La empresa se preocupa por brindarle beneficios sociales y es por ello por lo que siente el deseo de seguir laborando en ella?							X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Definición de Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
					(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										si	no	si	no	si	no	si	no	
Productividad	Siembra	Cantidad de unidades sembradas	Cantidad de unidades sembradas de productos agrícolas.	1. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a sembrar?						X		X		X		X		
				2. ¿Existen retrasos en la siembra?						X		X		X		X		
		Calidad de unidades sembradas	Calidad de unidades sembradas de productos agrícolas.	3. ¿Se cumple con la calidad de trabajo en la siembra?							X		X		X		X	
				4. ¿Las semillas a sembrar cumplen con estándares de calidad?								X		X		X		X
	Cosecha	Cantidad de unidades cosechadas	Cantidad de unidades cosechadas de productos agrícolas.	5. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades a cosechar?							X		X		X		X	
				6. ¿Existen retrasos en la cosecha?								X		X		X		X

Secado	Calidad de unidades cosechadas	Calidad de unidades cosechadas de productos agrícolas.	7. ¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en la cosecha?							X		X		X		X		
			8. ¿Los productos agrícolas cosechados son de calidad?							X		X		X		X		
	Cantidad de unidades secadas	Cantidad de unidades secadas de productos agrícolas.	9. ¿Cumple con las metas de cantidad de unidades secadas por temporada?							X		X		X		X		
			10. ¿Existen retrasos en el secado?							X		X		X		X		
	Calidad de unidades secadas	Calidad de unidades secadas de productos agrícolas.	11. ¿Se cumple con respetar los estándares de calidad en el secado de productos agrícolas?							X		X		X		X		
			12. ¿Los productos agrícolas sometidos al secado cumplen con los estándares de calidad esperado?							X		X		X		X		



Evaluador: Mg Gonzales Figueroa Iris Katherine
DNI: 46461881

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

OBJETIVO: Determinar cuál es el nivel de Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022

DIRIGIDO A: 55 trabajadores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister



Evaluador: Mg Gonzales Figueroa Iris Katherine
DNI: 46461881

Anexo 6. CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

Para obtener la fiabilidad del cuestionario, se utilizará un coeficiente matemático que es el Alfa de Cronbach.

Escalas de coeficiente

Alfa de Cronbach	Valoración de los ítems
[0,00 a 0,50[Inaceptable
[0,50 a 0,60[Pobre
[0,70 a 0,80[Aceptable
[0,80 a 0,90[Bueno
[0,90 a 1,00]	Excelente

Nota. Elaboración propia

Coeficiente matemático de prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,918	22

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v.26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64.67	256.810	.759	.910
VAR00002	64.93	258.781	.726	.910
VAR00003	64.87	271.981	.436	.916
VAR00004	64.20	267.171	.507	.915
VAR00005	65.00	260.429	.738	.910
VAR00006	64.80	271.029	.373	.918
VAR00007	65.13	271.981	.502	.915
VAR00008	64.87	269.410	.502	.915
VAR00009	64.67	256.810	.759	.910
VAR00010	64.93	258.781	.726	.910
VAR00011	64.93	275.210	.387	.917
VAR00012	64.60	271.114	.410	.917
VAR00013	64.87	262.981	.608	.913
VAR00014	65.00	270.714	.444	.916
VAR00015	65.07	268.781	.536	.914
VAR00016	64.93	272.638	.458	.916
VAR00017	64.67	256.810	.759	.910
VAR00018	64.93	258.781	.726	.910
VAR00019	64.93	275.210	.387	.917
VAR00020	64.80	271.600	.361	.918
VAR00021	65.00	259.429	.808	.909
VAR00022	64.80	271.029	.373	.918

VARIABLE 1

Coefficiente matemático de prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,851	10

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v.26

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	28.00	53.429	.798	.814
VAR00002	28.27	55.067	.720	.822
VAR00003	28.20	63.029	.322	.856
VAR00004	27.53	60.552	.407	.851
VAR00005	28.33	56.667	.685	.826
VAR00006	28.13	60.981	.337	.859
VAR00007	28.47	62.981	.386	.850
VAR00008	28.20	61.600	.400	.850
VAR00009	28.00	53.429	.798	.814
VAR00010	28.27	55.067	.720	.822

VARIABLE 2

Coefficiente matemático de prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,816	12

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v.26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	33.67	69.667	.362	.811
VAR00002	33.33	66.667	.425	.807
VAR00003	33.60	64.400	.543	.796
VAR00004	33.73	68.781	.348	.813
VAR00005	33.80	66.029	.538	.797
VAR00006	33.67	68.524	.426	.806
VAR00007	33.40	62.686	.631	.787
VAR00008	33.67	62.952	.633	.788
VAR00009	33.67	69.667	.362	.811
VAR00010	33.53	66.267	.397	.810
VAR00011	33.73	62.352	.768	.778
VAR00012	33.53	69.695	.246	.824

Anexo 7. BAREMOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

TÍTULO: “Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S M FOODS CASMA, 2022”

Cuestionario: Instrumento con 22 ítems, con escala de medición Likert, con puntaje mínimo de 22 y máximo de 110.

BAREMO PARA MEDIR LA VARIABLE Y DIMENSIONES								
Variable	Dimensiones	Escala	Valores : Max-Min	Niveles de valoración de la variable				
				Muy Alta	Alta	Medi a	Baja	Muy Baja
ROTACIÓN DE PERSONAL	Selección de personal	Likert	[3 - 15]	15	12	9	6	3
				[15 - 12]	[12 - 9]	[9 - 6]	[6 - 3]	[1 - 3]
	Clima laboral		[3 - 15]	15	12	9	6	3
				[15 - 12]	[12 - 9]	[9 - 6]	[6 - 3]	[1 - 3]
	Compensación remunerativa		[2 - 10]	10	8	6	4	2
				[10 - 8]	[8 - 6]	[6 - 4]	[4 - 2]	[1 - 2]
	Condiciones laborales		[2 - 10]	10	8	6	4	2
				[10 - 8]	[8 - 6]	[6 - 4]	[4 - 2]	[1 - 2]

BAREMO PARA MEDIR LA VARIABLE Y DIMENSIONES								
Variable	Dimensiones	Escala	Valores : Max-Min	Niveles de valoración de la variable				
				Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
PRODUCTIVIDAD	Siembra	Likert	[4 - 20]	20	16	12	8	4
				[16 - 20]	[12 - 16]	[8 - 12]	[4 - 8]	[1 - 4]
	Cosecha		[4 - 20]	20	16	12	8	4
				[16 - 20]	[12 - 16]	[8 - 12]	[4 - 8]	[1 - 4]
	Secado		[4 - 20]	20	16	12	8	4
				[16 - 20]	[12 - 16]	[8 - 12]	[4 - 8]	[1 - 4]

Anexo 8. Carta de presentación



Chimbote, 13 de junio del 2022

CARTA No. 156- 2022-UCV-VA-P01-F04/CCP

Sr. JOSÉ ANGEL CHAUPIS YACHACHIN
COORDINADOR DE RR.HH
S&M FOODS

Presente.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de la programación silábica de la asignatura Proyecto de Investigación de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chimbote, se contempla la realización de estudios a empresas importantes como la que Ud. dirige.

En tal sentido, considerando la relevancia de la institución, solicito su colaboración y autorización para que se sirva brindar a los siguientes estudiantes, el acceso a la información de su empresa, el cual será de utilidad para el desarrollo de su trabajo de investigación: "Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022", todo esto con fines netamente académicos.

Los datos de los alumnos son los siguientes:

- CARBAJAL MELGAREJO MASSYEL OFELIA DNI: 74294565
- CUELLAR PALLAS NEIMY BLANQUITA DNI: 75898045

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,

Dr. Juan Francisco Salazar Llanos
Coordinador de la E.P. de Administración
Universidad Cesar Vallejo - Sede Chimbote

Anexo 9. Carta de aceptación



Anexo 7: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20542089108
S&M FOODS S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos José Ángel Chaupis Yachachin	DNI: 47353827

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, 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	
Rotación de personal y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Massyel Ofelia Carbajal Melgarejo Neimy Blanquita Cuellar Pachas	DNI: 74294565 75898045

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.

Lugar y Fecha: Casma - 14/08/22

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución, sello y firma)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f." Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 10. Muestra piloto en Excel

4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
5	5	5	4	4	1	2	4	5	5	5	4	4	1	2	4	5	5	5	4	4	1
4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4
2	5	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	3	2
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2
2	2	4	5	2	3	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	2	2	4	5	2	3
4	3	2	5	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3
3	2	3	5	4	1	3	2	3	2	3	5	4	1	3	2	3	2	3	5	4	1
1	1	2	3	2	2	3	4	1	1	2	3	2	2	3	4	1	1	2	3	2	2
3	2	3	5	3	5	1	1	3	2	3	2	5	3	1	1	3	2	3	1	3	5
5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	4	3	2	4	5
5	4	1	5	5	5	2	2	5	4	1	5	5	5	2	2	5	4	1	2	4	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y productividad de los colaboradores de la empresa S&M FOODS, Casma 2022", cuyos autores son CARBAJAL MELGAREJO MASSYEL OFELIA, CUELLAR PACHAS NEIMY BLANQUITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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 nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 12 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 12- 12-2022 22:56:14

Código documento Trilce: INV - 1278371