



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

Rotación de personal y productividad en los colaboradores de
una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Macedo Torres, Zoilita Lilia (orcid.org/0000-0001-5074-9173)

Pasquel García, Debra Solange (orcid.org/0000-0002-9191-2683)

ASESOR:

Mg. Escobedo Gálvez, Jose Fernando (orcid.org/0000-0002-6443-1497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado especialmente a mis padres por brindarme su apoyo constante e incondicional, sus enseñanzas, valores y su gran amor, que me han llevado a ser una persona de bien. Dedicado a Dios por darme salud e iluminarme en cada paso que doy y dedicado a mi compañero de vida por ser mi soporte.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi asesor, el Mg. Fernando Escobedo, por compartir sus conocimientos y apoyarnos en la realización de nuestra tesis, por su paciencia para guiarnos. Agradecer a mi compañera por el esfuerzo y dedicación que ambas le pusimos para desarrollar nuestra investigación.

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSE FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023", cuyos autores son PASQUEL GARCÍA DEBRA SOLANGE, MACEDO TORRES ZOILITA LILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCOBEDO GÁLVEZ JOSE FERNANDO DNI: 44632438 ORCID: 0000-0002-6443-1497	Firmado electrónicamente por: P7000699389 el 29- 11-2023 21:09:42

Código documento Trilce: TRI - 0663880



DECLARATORIA DE ORIGINALIDADES DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MACEDO TORRES ZOILITA LILIA, PASQUEL GARCÍA DEBRA SOLANGE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PASQUEL GARCÍA DEBRA SOLANGE DNI: 71466437 ORCID: 0000-0002-9191-2683	Firmado electrónicamente por: DPASQUELG el 03-03- 2024 13:36:21
MACEDO TORRES ZOILITA LILIA DNI: 71083216 ORCID: 0000-0001-5074-9173	Firmado electrónicamente por: ZMACEDOT el 03-03- 2024 13:27:49

Código documento Trilce: INV - 1556257

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDADES DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población y muestra.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1. Población evaluada.....	26
Tabla 2. Técnica e instrumento de recolección de datos	28
Tabla 3. Expertos para la validación del instrumento.....	29
Tabla 4. Tabla cruzada de rotación de personal y productividad	32
Tabla 5. Tabla cruzada de la dimensión rotación voluntaria y productividad.....	33
Tabla 6. Tabla cruzada de la dimensión rotación involuntaria y productividad	34
Tabla 7. Tabla cruzada de la dimensión factores internos y productividad.....	35
Tabla 8. Tabla cruzada de la dimensión factores externos y productividad.....	36
Tabla 9. Tabla cruzada de la dimensión gestión administrativa y productividad...37	
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	38
Tabla 11. Correlación de rotación de personal y productividad.....	39
Tabla 12. Correlación de rotación voluntaria y productividad	40
Tabla 13. Correlación de rotación involuntaria y productividad	41
Tabla 14. Correlación de factores internos y productividad.....	42
Tabla 15. Correlación de factores externos y productividad.....	43
Tabla 16. Correlación de gestión administrativa y productividad.....	44

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	23
Figura 2. Escala de medidas para la evaluación del coeficiente de Cronbach.....	29

RESUMEN

La presente Tesis denominada Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, tuvo como objetivo general de investigación: Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, la metodología empleada fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, hipotético – deductivo, de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa; para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario por cada variable, siendo un total de 19 ítems para la variable rotación de personal y 17 ítems para la variable productividad. Se obtuvo como resultado que, las respuestas obtenidas de los participantes coinciden en un 26.7% de la opción a veces de la variable rotación de personal y a veces de la variable productividad. Se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre las variables rotación de personal y productividad de los colaboradores; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Palabras Claves: Rotación de personal, productividad, gestión administrativa, eficiencia.

ABSTRACT

This Thesis called Personnel turnover and productivity in the collaborators of a company in the hardware sector, Tarapoto 2023, had the general research objective: To know the relationship between personnel rotation and productivity in the collaborators of a company in the hardware sector, Tarapoto 2023, the methodology used was basic, with a quantitative, hypothetical-deductive approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design. The population and sample were made up of 30 company employees; To collect information, the survey was used as a technique and a questionnaire was developed for each variable as an instrument, with a total of 19 items for the personnel rotation variable and 17 items for the productivity variable. The result was that the responses obtained from the participants coincide in 26.7% of the option sometimes of the personnel rotation variable and sometimes of the productivity variable. It was concluded that there is a moderate positive correlation between the variables of personnel rotation and employee productivity; Therefore, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Personnel turnover, productivity, administrative management, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la rotación de personal a nivel mundial en las organizaciones es un factor muy importante a tener cuenta, debido a la relación e implicancia en la productividad y el desempeño de cada colaborador; Godoy (2021) menciona, que los índices de fuga de talento humano siguen en crecimiento y que hay empresas que llegan a rotar el 70% de sus planillas al año, lo que trae consigo un costo alto en productividad, según la directora Gladis Vega a cargo de la Federación Colombiana Gestión Humana (Acrip). Asimismo, el Center for American Progress, menciona que para las organizaciones representa un costo del 20% anual por cada trabajador fugado. La rotación humana es uno de los fenómenos laborales que afecta negativamente la productividad nacional y de ciertos sectores de la economía, que significa una pérdida de recursos financieros y humanos que no es fácil de recuperar, ya que implica nuevos esfuerzos en ciclos de capacitación y en ese transcurso la pérdida de tiempo invertido.

A nivel internacional, la rotación de personal no deja de ser un factor preocupante en las empresas, a pesar del aumento en las contrataciones fijas, los trabajadores siempre están en búsqueda de mejores oportunidades de empleo; así lo demuestra un estudio realizado en España, por el grupo de recursos humanos Randstad, obteniendo que el 38,5% de las compañías consultadas han sufrido aumentos en los niveles de rotación en sus planillas, mientras que tan solo el 6,5% de los consultados ha declarado una disminución. (Cortés, 2022).

A nivel nacional, Perú está entre los primeros países de Latinoamérica que presenta problemas de rotación laboral, presentando un promedio del 20% que está por encima del margen del 10% que se considera como relativamente normal, según un informe de PWC publicado en un portal local; así lo afirma la docente Rosana Vargas Masías, especializada en Gestión avanzada en Recursos Humanos, que hace referencia a los elementos existentes por los cuales se origina la rotación, debido a las condiciones laborales, expectativas no satisfechas, oportunidades profesionales o temas netamente personales. Definitamente, la rentabilidad de la empresa se ve afectada, por el tiempo y la inversión para atraer y capacitar al nuevo talento. (Conexión ESAN, 2019). Es decir, que existen diversos

factores que causan la rotación laboral, todos ellos aspectos internos y externos, que traen consecuencias negativas en las empresas, dañan la productividad y la debilita estratégicamente frente a sus competidores; puesto que, se pierden las habilidades particulares que cada colaborador adquiere según su puesto y que son difíciles de suplir en poco tiempo. Por tal motivo, puede haber una disminución en la calidad del servicio, ya que existe un periodo de adaptación que debe afrontar el personal nuevo hasta que logre incorporarse por completo a la organización, a sus funciones y responsabilidades como tal. (Gestión, 2019).

A nivel local, identificamos la problemática en una ferretería, ubicada en la ciudad de Tarapoto, que lleva un promedio de 9 años en el mercado, dedicada al abastecimiento de materiales de construcción y ferretería en general, con la comercialización de productos al por mayor y menor. El problema que se viene observando es la falta de personal estable, por la alta rotación laboral que viene presentando hace un tiempo; ya que son pocos los trabajadores que llevan más de 2 años laborando en dicha empresa, la mayoría solo meses. Por su parte, la empresa carece de una correcta gestión del talento humano y procedimientos adecuados para captar nuevos talentos; vinculado a ello, la falta de capacitación y el tiempo que le exigen al candidato para adaptarse a la empresa, generando la movilidad laboral; cada vez que esto sucede se produce un cambio en la dinámica de la empresa, ya que las personas que aún siguen laborando se cargan de trabajo extra y tienen que realizar el trabajo de la persona que renunció, afectando su desempeño en la empresa y ocasionando una baja productividad.

Con ello, se planteó el siguiente problema general: ¿Existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?. Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: a) ¿Existe relación entre la rotación voluntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?, b) ¿Existe relación entre la rotación involuntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?, c) ¿Existe relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?, d) ¿Existe relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto

2023?, e)¿Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.

La investigación tuvo como justificación teórica, que podrá servir de referencia para futuras investigaciones relacionadas con los temas de rotación de personal y productividad, en base a las teorías expuestas a las dos variables se identificó que son temas importantes a analizar para lograr una ventaja competitiva en el mercado y una buena imagen corporativa. Según, Fernández (2020) mencionó que la justificación teórica está relacionada con la necesidad del investigador de profundizar en un tema o problemática en específico, con el fin de generar reflexión y discusión sobre las teorías ya encontradas y contrastar resultados.

Asimismo, como justificación metodológica, para un mejor desarrollo de la investigación, se utilizó el cuestionario como herramienta de recolección de datos, que fueron aplicados a los trabajadores de la empresa, de acuerdo a lo planteado en la investigación; a su vez este cuestionario podrá servir como referencia para próximas investigaciones y puedan adaptarlas a su realidad problemática. De tal manera, Fernández (2020) explica que en la justificación metodológica se pueden crear nuevos instrumentos de recolección de datos, métodos o estrategias nuevas y confiables para abordar la problemática.

De tal modo, como justificación práctica, mediante los resultados arrojados en la investigación se logró identificar los factores causantes que originan la rotación de personal y como repercute en la productividad, para implementar acciones que ayuden a la empresa con este problema y se logre reducir los niveles de movilidad laboral presentados actualmente. Así lo define Fernández (2020), que son aportes de forma directa o indirectas al estudio, ya que el desarrollo de la investigación servirá para proponer estrategias que ayuden a reducir o solucionar el problema encontrado.

Por consiguiente, se plantó como objetivo general: Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Asimismo, como objetivos específicos: a)Determinar la relación entre la rotación voluntaria y la productividad en los

colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, b)Establecer la relación entre la rotación involuntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, c)Identificar la relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, d)Demostrar la relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, e)Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Finalmente, como hipótesis general: Existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023 y como hipótesis específicas: a)Existe relación entre la rotación voluntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, b)Existe relación entre la rotación involuntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, c)Existe relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, d)Existe relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023, e)Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se recopiló información similar al estudio de nuestras variables, que ayudaron a la comprensión de nuestra problemática, a continuación, abordaremos los antecedentes a nivel Nacional:

Viera y Nolazco (2021), desarrollaron un estudio con el fin de encontrar la relación entre la rotación de personal y la productividad, donde la metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Se estimó una población y muestra de 85 personas; además se crearon cuestionarios para la obtención de todos los resultados necesarios para la investigación, los mismos que fueron validados por expertos en el tema; los resultados arrojaron un índice alto de rotación en la empresa, pero esto no significa que afecte en la productividad, sólo si la persona que está rotando, no cuente con habilidades o destrezas únicas, difíciles de reemplazar y que no haya tenido un cargo importante dentro de la organización.

Becerra y Romero (2019) analizaron las variables de estudio en una empresa exportadora de alimentos y bebidas, su estudio fue bajo la metodología de nivel descriptivo correlacional, de tipo hipotético deductivo, cuantitativa, de diseño no experimental y corte transversal, delimitando una población conformada por 84 empleados, para el mejor desarrollo del tema se realizaron encuestas como técnica y se elaboró los cuestionarios. Se concluyó en la confirmación de la relación existente entre las variables de estudio y por consiguiente se recomienda afianzar lazos entre la gerencia general y los demás departamentos de la empresa, con el fin de disminuir los niveles de rotación que repercuten en la productividad y en su imagen como tal; buscando alternativas de solución para retener al mejor talento humano, mejorar la percepción del trabajador y la satisfacción por realizar sus actividades.

Carhuapoma y Agurto (2019), realizaron un estudio que tuvieron como objetivo de investigación analizar si existe relación entre los factores de la rotación de personal y la productividad en una empresa de servicios comerciales y financieros, empleando como metodología la de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, ya que se describe el comportamiento de la población a

ser estudiada con el fin de conocer su relación. La población y muestra estudiada fue de 54 trabajadores, el instrumento aplicado fue la encuesta, mediante la elaboración de 2 cuestionarios, uno por cada variable, obteniendo como resultado de significancia el 0.607, según la prueba de Spearman, confirmando la relación nula entre las variables de investigación encontradas en dicha empresa, aceptando así la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa.

Toranzo y Cazasola (2022) en su investigación realizada en el Callao, se analizó el cómo influye la RDP y la productividad en el personal de una institución del estado, el estudio fue bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, de diseño no experimental, buscando establecer la relación de las variables y su influencia, se determinó una población total de 225 trabajadores y se aplicó la muestra a 60 entre funcionarios y servidores civiles, a los cuales se aplicó una encuesta, mediante cuestionarios para ambas variables, que ayudó a tener toda la información y dar como resultado una relación proporcional entre las variables.

Salazar y Guizado (2019) determinó la relación entre la rotación laboral y la productividad del personal en una empresa de Sedapal, la metodología tipo descriptivo correlacional, de método hipotético deductivo, de diseño no experimental con corte transversal. La población y muestra estudiada conformada por 92 empleados, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, como instrumento el cuestionario. Concluyendo mediante la prueba de spearman la relación de las variables y haciendo hincapié que es importante indagar sobre los problemas que incurren en la salida de los trabajadores, con el fin de subsanar los errores con respecto a la gestión del talento humano.

Pandal y Ramirez (2023), en su investigación de tipo aplicada, correlacional y no experimental, tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa y la productividad en una embotelladora de Pucallpa, 2022. En el que la población y muestra se conformó por 34 colaboradores, de los cuales se aplicó una encuesta, como técnica de recolección de información y un cuestionario con 18 items, obteniendo el siguiente resultado, que mas de la mitad piensa que el manejo de la gestión administrativa es regular, concluyendo que existe relación directa entre la variable 1 y la variable 2.

Oneto et al. (2023) buscó determinó la relación entre la rotación de personal y la productividad en una empresa de telecomunicaciones con respecto al personal que estuvo laborando el año anterior; se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo transversal de diseño no experimental de nivel correlacional. Para analizar y obtener la información pertinente se delimitó una población de 149 trabajadores, la muestra seleccionada de 108 trabajadores, asimismo, se aplicó la encuesta y como instrumento se elaboraron cuestionarios. Los resultados mostraron que más del 50% calificó la rotación en un nivel moderado, del mismo modo con la otra variable, afirmando dicha relación entre ambas.

Díaz y Mosquera (2021) el estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la productividad del personal en la UGEL Jaén, 2021. Para ello se tuvo como metodología la aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental; los participantes del estudio fueron 60 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario para recabar la información importante para la investigación, como resultado se obtuvo que existe relación entre las variables; concluyendo que es indispensable la aplicación de las 4 fases de la administración para que la empresa pueda funcionar correctamente.

Jesús (2021) el objetivo del estudio fue determinar cómo influye la rotación del personal en la productividad de una empresa minera, se utilizó el método inductivo-deductivo, de nivel y diseño descriptivo. La población estimada fue de 419 trabajadores, para determinar la muestra se utilizó una fórmula, obteniendo una muestra de 105, en recolección de información se aplicó la encuesta, como instrumento 2 cuestionarios por las 2 variables. Se concluyó que la variable 1 afecta de forma negativa en la variable 2, demostrando que alrededor de 5 años el nivel de productividad bajó al 60% a consecuencia del nivel alto de movilidad laboral.

Chávez (2019) analizó la relación entre las variables rotación y productividad de los colaboradores en una municipalidad, el estudio se realizó en el área de Gerencia de desarrollo social y humano, la metodología fue de tipo aplicada, la población y muestra consideró a todos los trabajadores del área, 95 en total, como instrumento se elaboró un cuestionario por cada variable, que fue evaluado por el juicio de expertos, los mismos que dieron fe de la validez del instrumento, los

resultados fueron corroborados por la prueba de Spearman con una relación del -0,759, lo cual indica una relación inversamente significativa entre las variables, además de evidenciar la relación existente entre la variable 1 con las dimensiones de la variable 2.

Asimismo, se buscó información a nivel internacional, encontrando los siguientes:

Avellaneda et al. (2019) Determinó la relación entre la rotación de personal y el desempeño de las enfermeras en un centro oftalmológico, esta investigación realizada fue de tipo correlacional, prospectivo de corte transversal, la población conformó a 29 enfermeras, la muestra se seleccionó mediante el muestreo probabilístico por conveniencia. Se elaboró un cuestionario en base a 24 preguntas por cada variable como instrumento de medición y recolección de datos, el instrumento fue validado por el juicio de expertos, de acuerdo a los resultados obtenidos, concluyó que no existe relación entre dichas variables y se recomendó que se debería tener en consideración el entorno familiar del personal y que se deberían aplicar incentivos para la motivación.

Llanos y Castillo (2022), el objetivo del estudio fue analizar los factores que influyen en la productividad, entre los operarios y la gerencia. La metodología fue de enfoque mixto, de corte transversal, no experimental, como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta y se analizó la productividad mediante ecuaciones de producción, además se revisó los registros de absentismo en el mes para la aplicación de una fórmula, todo ello con el fin de determinar los niveles de rotación presentados, a causa del clima laboral y los extras de trabajo; como resultado la primera variable trae consigo consecuencias poco favorables en la producción de la organización.

Caldera et al., (2019), buscó identificar aquellos aspectos que repercuten en la movilidad laboral en las empresas hoteleras de México, la metodología empleada es cualitativa, con alcance descriptivo y diseño no experimental. Para lograr obtener todos los datos e información de la población seleccionada, se aplicaron entrevistas únicamente a los jefes de personal en los hoteles de la ciudad, teniendo un total de 67 personas. Los resultados obtenidos señalan que las causas de este fenómeno

se deben al sistema de remuneración, a los procesos de selección inadecuados, al clima organizacional y a los pocos incentivos laborales.

Díaz y Quintana (2021) el objetivo de investigación fue analizar las fases que intervienen en la captación del talento humano y cómo repercute en la productividad de una organización, la investigación es de tipo descriptiva, de enfoque cualitativa, con nivel correlacional. Para obtener información se consultó a una bibliografía en base a varios autores, que tocan el tema a fondo e interpretan las causas de este fenómeno, se concluyó de que los procesos de captación del talento determinarán las mermas y cambios en la productividad de la empresa y se recomendó poner mayor énfasis en mejorar los procesos de selección; puesto que, cada persona posee características únicas que aportan a la organización, siendo indispensable en toda organización para mejorar y ampliar los estándares de calidad de todo lo producido en la empresa.

García (2019) mediante la realización de su trabajo de investigación buscó analizar la relación entre los procesos de gestión del talento y productividad en una institución educativa. El estudio fue de enfoque mixto, combinando elementos del enfoque cualitativo como cuantitativo. Se concluyó dicha relación entre las variables y se proporcionó información importante para que las demás instituciones tengan un modelo a seguir, usándolo como herramienta en los procesos de contratación, ayudando a mejorar el rendimiento de la empresa y mermar los gastos que se incurren con los niveles de rotación presentados a causa de malos manejos de gestión del talento humano.

Granda y Veléz (2021), tuvieron como objetivo estudiar la variable rotación y las consecuencias en la productividad de las mypes del cantón. Para ello, la metodología que empleó fue tipo longitudinal, de diseño no experimental, con alcance exploratorio – descriptivo, a los cuales se delimitó una población y muestra igual a 46 empresas del mismo sector, analizando y concluyendo que más del 70% de las empresas indicaron que la remuneración es uno de los principales factores en la movilidad de personal, pero que ello no repercute en la productividad ni en la forma en la cual se brinda el servicio.

Quispe (2021), determinó la relación existente entre las variables RDP y

productividad, la metodología empleada fue de nivel descriptiva, se realizó una revisión de bibliografía, en base a diferentes autores, con el fin de tomar esas bases como referencias y antecedentes de la investigación. Concluyeron que la variable rotación de personal afecta negativamente en la productividad y genera dificultades para alcanzar sus objetivos organizacionales, por ende, la presente investigación servirá para mejorar las actividades económicas y elevar la productividad.

Maliza (2019), planteó como objetivo realizar un análisis de la relación entre la sobrecarga en el centro laboral, la productividad y la rotación en una empresa del estado, la investigación fue de tipo documental, que consistió en la revisión sistemática de literatura, se buscaron en diversas fuentes y se consultaron a varios autores que abordan temas relacionados con las variables de estudio. El resultado demostró que existe relación entre las variables y que repercute en cómo perciben los colaboradores a la empresa.

Cáceres (2020) Analizó la relación existente entre la variable satisfacción y la variable Rotación de personal en una cadena de venta de comida rápida, el tipo de investigación fue cualitativa y de alcance descriptivo, para obtener la información necesaria se analizó a una población y muestra de 69 trabajadores, a los cuales se les aplicó una encuesta con el fin de extraer toda la información para el estudio. Los resultados obtenidos señalaron bajos niveles de satisfacción, que tienen que ver mucho con los factores motivacionales, las medidas de recompensa y la comunicación asertiva.

Vela (2021) tuvo como objetivo analizar la variable desempeño laboral y los deseos que tienen los empleados para rotar, el estudio fue de enfoque cualitativo, de método inductivo, para desarrollar la investigación, se aplicaron entrevistas y la revisión documental para la recolección de información. El estudio se realizó a 3 grupos, de los cuales 2 grupos presentan niveles de desempeño moderado y 1 grupo un desempeño bajo, pero en los 3 grupos prevalecen los deseos de rotación.

Del mismo modo, se evidenció las siguientes teorías de la primera variable, que respaldan la investigación:

Una de las principales teorías que encaja en el ámbito laboral es la teoría de

motivación – higiene de Herzberg, las mismas que se estudian de una manera independiente y que explican el comportamiento de las personas en el trabajo. Los factores motivacionales son aspectos intrínsecos al trabajo, ya que provienen del interior del trabajador y no dependen de elementos externos, como las responsabilidades, logros, reconocimiento e independencia laboral, elevando la motivación, confianza y nivel de autoestima del trabajador, como resultado la satisfacción laboral; sin embargo, la ausencia de estos elementos no lleva a la insatisfacción. Por otro lado, están los factores higiénicos, que se relacionan con el entorno y las condiciones laborales, que son aspectos extrínsecos al trabajo, como la remuneración, el ambiente de trabajo, la estabilidad laboral, políticas de la empresa, entre otros, que representan las condiciones mínimas para que el trabajador pueda sentirse tranquilo y satisfecho a corto plazo, la ausencia de estos factores tiene como resultado la insatisfacción, lo que provocaría el posible retiro del trabajador de la empresa. (Albañil y Lévano, 2021).

Asimismo, la teoría planteada por Maslow, con los 5 niveles de necesidades, en los cuales se identifican y priorizan por niveles las necesidades laborales que se necesitan cumplir para alcanzar los objetivos planteados, donde las necesidades primordiales (fisiológicas y de seguridad) están dentro de los niveles inferiores y las necesidades secundarias (afiliación, reconocimiento y auto-realización) en los niveles superiores, que es necesario satisfacer el nivel más bajo para pasar al siguiente nivel; en este sentido la empresa debe proporcionar ambientes adecuados y recursos necesarios para cumplir con las actividades diarias, como el acceso a los servicios básicos, comedor y agua (fisiológicos); necesitan sentirse seguros, contar con equipos de protección, material adecuado, para evitar lesiones o accidentes laborales, contar con un seguro, afp, y estabilidad laboral (seguridad); de la misma manera se deben afianzar las relaciones entre empresa y colaborador, fomentando reuniones y actividades sociales (afiliación); además los colaboradores necesitan sentirse valorados, por ende la empresa debe contar con un plan de incentivos para la retención del personal (reconocimiento); de igual manera, las capacitaciones y talleres son importantes para el crecimiento y desarrollo profesional del colaborador (auto-realización), cuanto más se haya cubierto estas necesidades mayor será la motivación y satisfacción del empleado. (Albañil y

Lévano, 2021).

Del mismo modo, se evidenció las siguientes teorías de la variable productividad, que respaldan la investigación:

Fayol menciona para que la empresa pueda funcionar correctamente, planteó 14 principios básicos, uno de esos principios es la división del trabajo que se enfoca en la productividad que es el resultado de la relación conjunta entre todos los elementos de las distintas áreas de la empresa, jugando un papel fundamental el factor humano como instrumento para la realización de estas funciones, en él se explicó que debemos explotar la capacidad de cada empleado, de acuerdo a las habilidades, conocimientos y destrezas innatas que posee o que ha adquirido a lo largo de su vida laboral, de esta manera se tendrá mayor precisión en cada labor o actividad de la empresa, lo que llevará a aumentar su eficiencia y productividad. (De la Cruz et al.,2022).

Otra teoría es la de Victor Vroom que habla acerca del comportamiento humano y lo que puede llegar a lograr en base a sus expectativas y este a su vez en una recompensa o un resultado atractivo, si lo pasamos al ámbito laboral, el rendimiento y productividad de las personas estará en base a los posibles beneficios o ganancias que esperan recibir, cuanto mayor sea la recompensa, mayor será su esfuerzo por lograr una meta, que se verán reflejados en el incremento de la productividad, en esta teoría intervienen 3 factores, la valencia que son los deseos de una persona por alcanzar una meta, estos deseos cambian para cada individuo y puede variar a lo largo del tiempo; la expectativa, viene a ser la percepción que tiene un individuo por sí mismo, la capacidad que pueda tener para lograr algo, en el cual visualiza que el empeño y esfuerzo que le ponga lo llevará a obtener el resultado deseado y la instrumentalidad que representa a la recompensa o beneficio que recibirá por su buen desempeño. Esta teoría refleja en como las personas en base a sus expectativas se orientan y se enfocan en lograr los resultados que desean a nivel personal y esto en conjunto a nivel organizacional.

A continuación, se conceptualizó la variable Rotación de personal, para una mejor comprensión del estudio:

Según Vásquez et al. (2022) la rotación de personal consiste en las salidas constantes y contratación de nuevos empleados en la organización, dentro de periodo cortos de tiempo, asociada a un grupo de causas, entre ellas la insatisfacción laboral, que puede repercutir en la calidad del servicio prestado, ya que existe un periodo de adaptación y aprendizaje para el personal nuevo hasta alcanzar el nivel deseado para la organización. Rodríguez (2020) menciona que también la rotación puede darse dentro de la misma organización, esto cuando el trabajador es movido a otra área o departamento ya sea para cumplir con más responsabilidades o asuma otro cargo, llamada rotación interna y rotación externa cuando ya se cortan los lazos con la organización debido a que ya tiene otras oportunidades laborales.

Asimismo, Coronel et al. (2021), determina que la rotación de personal se puede presentar en 2 formas, una es de manera voluntaria y la otra de manera involuntaria. La primera se debe a factores tanto internos como externos a la organización, muchas de ellas por expectativas creadas por el mismo trabajador en relación con lo recibido en la empresa, generando desmotivación e insatisfacción laboral, como consecuencia la búsqueda de mejores oportunidades laborales; la segunda es por decisión de la organización, que prescinde de los servicios del colaborador por razones que favorecen a la organización.

Sin embargo, Barbosa (2020) menciona que la movilidad laboral no siempre repercute de forma negativa en la organización; por el contrario, es una oportunidad para que puedan ingresar ideas y perspectivas nuevas, con una visión diferente, actuales, con el propósito de romper paradigmas y contribuir con la mejora de dicha organización, mientras que los niveles de rotación se presenten entre los rangos normales. Ya que la eliminación de la rotación de personal generaría estancamiento y envejecimiento de la fuerza laboral.

Por ende, la variable rotación de personal se dimensiona en 4 contextos: (1) dimensión rotación voluntaria, (2) dimensión rotación involuntaria, (3) dimensión factores internos, (4) dimensión factores externos, (5) dimensión gestión organizacional; las cuales se describen a continuación:

Dimensiones:

1. Dimensión rotación voluntaria:

Significa la renuncia del colaborador por decisión propia, ya sea por causas relacionadas con el incumplimiento laboral, factores personales, profesionales, familiares u otros motivos, que lo llevan a tomar esa decisión de retirarse de la organización. (Rodríguez, 2020).

Indicadores:

Remuneración:

Es la contraprestación que recibe el colaborador por su trabajo realizado, ya que esta labor permite contribuir con el incremento de la riqueza de la organización y este a su vez es recompensado económicamente. (Zúñiga, 2020).

Sobrecarga de trabajo:

Constituye un conjunto de requerimientos y exigencias tanto físico como mental a los que es sometido el colaborador durante su horario laboral, asociada a tareas excesivas y demandantes. (Sánchez, 2020).

Clima laboral:

Es la forma en cómo percibe el trabajador el ambiente en el que realiza sus actividades laborales, dicho ambiente incluye elementos como las normas y políticas de la empresa, la cultura, la comunicación, el respeto, entre otros. La suma de todo ello influye para conseguir un buen clima laboral. (Duran et al.,2019).

Factores personales:

Relacionado a aspectos de índole personal, propios del colaborador que tienen que ver con su personalidad, su entorno, su vida familiar, que afectan en su modo de relacionarse, de actuar y tomar decisiones. (Factorial HR, 2023).

Satisfacción:

Se define como la respuesta emocional positiva que experimenta una persona con respecto a las condiciones y el ambiente de la organización en el cual desempeña sus actividades laborales, los cuales se originaron por la rutina de trabajo. (Llerena, 2019).

2. Dimensión rotación involuntaria:

La decisión de retiro del colaborador lo hace la organización, por temas

económicos, por reestructuración, por su desempeño, faltas cometidas u otros, que conllevan a que la empresa corte toda relación contractual con el colaborador. (Rodríguez, 2020).

Indicadores:

Despidos:

Se origina con la culminación del contrato de los trabajadores de una organización, que pueden estar relacionados al comportamiento y desempeño del trabajador o cuestiones netamente de la organización que hacen parte de una estrategia. (Duran et al.,2019).

Objetivos:

Son acciones establecidas en un plan de trabajo que se deben seguir para lograr el resultado en concreto, en donde se designan las responsabilidades y las personas encargas de las actividades para su ejecución. (Conexion Esan, 2019).

3. Dimensión factores internos:

Son aquellos elementos que intervienen en los deseos de rotación del personal, los cuales dan lugar a los deseos de crecimiento laboral del colaborador dentro de la misma organización, que significa rotar de puesto, área o departamento, para asumir nuevas responsabilidades. (Ule et al.,2021).

Indicadores:

Comunicación interna:

Es la acción de intercambiar ideas e información entre dos o más personas, que se vuelve necesaria dentro de la organización, para que todos puedan entenderse, con el fin de agilizar procesos y lograr los objetivos planteados; además de crearse relaciones positivas. (López, 2021).

Relaciones personales:

Es la interacción que se tiene con las demás personas a nuestro alrededor, como nos comportamos con otras personas, destacando la cordialidad, el respeto, el buen trato, que son importantes para vivir en sociedad. (Gómez, 2022).

Responsabilidades:

Constituye un conjunto de factores en el cual la persona asume las

consecuencias de sus decisiones y acciones, se compromete con el cumplimiento de las mismas y sirve de soporte para los demás miembros de la organización. (Sánchez, 2020).

4. Dimensión factores externos:

Relacionado a aquellos aspectos que intervienen en la decisión del colaborador que hace que se desvincule por completo de la organización con el propósito de pasar a otra, debido a mejores oportunidades laborales, flexibilidad y demás aspectos que el personal percibe como indispensables. (Ule et al.,2021).

Indicadores:

Crecimiento profesional:

Relacionado con cursos, talleres y programas que ayudan a mejorar las capacidades del empleado que fomentan el deseo de avance y superación y sirven para que ellos puedan estar actualizados y estar preparados a los imprevistos que se puedan presentar en la empresa. (Conexión ESAN, 2019).

Beneficios sociales:

Son aquellos aspectos que el empleador brinda a los colaboradores con el fin de motivarlos y que se eleve la calidad de vida de los mismos, estos elementos corren por cuenta de la empresa. (Gamarra, 2023).

Flexibilidad:

Constituye a un acuerdo que realiza el empleador con el empleado con el fin de establecer un vínculo que beneficie a ambas partes, los cuales deben adaptarse a ambas necesidades, con el fin de que el colaborador pueda equilibrar su vida personal con la laboral y optimizar su rendimiento. (De Azkue, 2023).

5. Dimensión gestión organizacional:

Es el manejo óptimo de todos los factores que intervienen y forman parte de una organización, en base a la comunicación interna, delimitación de responsabilidades, la constante supervisión y un adecuado control llevarán al cumplimiento de los objetivos planteados. (Morán y Guerrero, 2020)

Indicadores:

Capacitación:

Son actividades que ayudan a aumentar los conocimientos y habilidades de los participantes, en base a exposiciones y ejercicios, con el fin de incrementar el rendimiento del personal, los responsables de estas actividades son personas que dominan el tema a tratar. (Pérez, 2020).

Liderazgo:

Describe a aquellas personas que, en base a su carisma, su energía y su entusiasmo, logra influir e inspirar a un grupo determinado de personas y hacer que logren alcanzar los objetivos propuestos, con buena disposición, participación activa y comunicación, sin necesidad de tener que ejercer algún cargo o poder para lograr algo. (Duran et al., 2019).

Gestión del talento humano:

Constituye a un conjunto de procesos que intervienen en la incorporación, retención, desarrollo y crecimiento del personal miembro de una organización, que se centran en su activo más importante, el recurso humano como parte fundamental para el logro de objetivos. (Jauregui, 2022).

Incentivos:

Son recompensas que se dan a los colaboradores que sirven como motivación para incrementar su desempeño laboral, estos pueden ser monetarias o no monetarias, con el fin de que se aumente la productividad y se alcancen los objetivos de la organización. (Santaella, 2023).

De igual manera, se conceptualiza la variable productividad para una mejor comprensión del tema que es objeto de investigación:

Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos que serán ofertados al mercado, con la utilización de menos recursos posibles en un periodo de tiempo determinado, estos recursos se clasifican como tangibles e intangibles. Además, todos los elementos presentes en el proceso necesitan ser medidos para alcanzar mejores estándares de producción y aseguren condiciones favorables para seguir los procesos de mejora continua.

Asimismo, Ramírez (2022) define la productividad como la habilidad o

destreza que posee una persona u organización para ser productivos, haciendo referencia a la relación que debe existir entre lo producido y el conjunto de recursos que tenemos disponibles para hacerlo, estos recursos son el trabajo, capital, materiales, humanos y energía de una organización; definiendo la productividad como parte de la ventaja competitiva que posee la organización y la hace diferenciarse del resto.

No obstante, Sócola et al., (2020) menciona que la productividad mide el desempeño de la organización, en base al desenvolvimiento de la fuerza laboral y las horas empleadas para la producción de bienes y servicios; pero no significa que se necesiten trabajar más horas para aumentar la productividad, ya que esto depende de la calidad de la materia prima y la mano de obra que hacen parte del proceso productivo y el desarrollo de las demás actividades que hacen funcionar a la organización.

De tal manera, se establecen las siguientes dimensiones para la variable productividad: (1) dimensión eficiencia, (2) dimensión bienes y servicios, (3) dimensión recursos tangibles, (4) dimensión recursos intangibles; las cuales se describen a continuación:

Dimensiones:

1. Dimensión Eficiencia

Enfocada a la obtención de resultados utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como los medios financieros, materiales, humanos y el tiempo que son necesarios para el desarrollo de cualquier actividad productiva. (Gestión, 2023).

Indicadores:

Rendimiento: Significa cuantificar la labor del colaborador, con el propósito de medir las actividades que desarrollo en su centro laboral e identificar si esta persona está calificada para desempeñar el puesto que ocupa. (Zúñiga, 2020).

Retroalimentación: Constituye un proceso de sistemas de control, en el cual los resultados, que tiene que ver con la respuesta por parte del receptor, son reintroducidos de nuevo al sistema con el fin de optimizar dichos resultados, con el

fin de identificar fortalezas y reducir debilidades. (Coelho, 2019).

Tiempo: Es el recurso finito, no almacenable, con el que disponemos todas las personas para poder realizar alguna actividad y nos lleva a lograr nuestras metas, por ello las empresas deben priorizar las actividades y procesos que son urgentes en ese momento. (Fernández, 2022).

Adaptación: Es el proceso físico, mental y social por el cual una persona logra cambiar su comportamiento para responder de la mejor manera al entorno, a una necesidad o una situación presentada de forma imprevista. (Concepto, 2023).

2. Dimensión bienes y servicios:

Son resultado del proceso productivo, por el cual se transforman los insumos y materia prima para convertirlos en productos con el fin de satisfacer las necesidades de la población, estos productos se clasifican en bienes y servicios. (Vizcaíno, 2022).

Indicadores:

Calidad: Toda organización siempre busca cumplir con todos los estándares de calidad que exige un cliente en un producto o servicio, el cual sus características o conjunto de propiedades deben adecuarse a las necesidades y altas exigencias de los consumidores para considerarse de buena calidad. (Rae, 2022).

Cantidad: Hace referencia al número de unidades que se necesitan para algo en específico, en el ámbito empresarial siempre se habla de la cantidad de bienes que se necesitan producir. (Pérez y Gardey, 2022).

Procesos: Conjunto de acciones en general que nos llevan a algo concreto, que se aplican a muchos ámbitos y se necesita realizar de forma ordenada para poder lograr los objetivos que se han planeado. (Westreicher, 2022).

Ventaja competitiva: Es la creación de valor que genera la organización, de los cuales los clientes se ven beneficiados y sirve para diferenciarse de su competencia, este a su vez debe ser rentable y debe sostenerse en el tiempo. (Angulo, 2019).

3. Dimensión recursos tangibles:

Constituyen a recursos físicos, elementos materiales, que se pueden palpar y sentir, los cuales son importantes para lograr desarrollar las actividades organizacionales de la mejor forma posible en el tiempo establecido. (Morales, 2022).

Indicadores:

Financiero: Es aquel recurso relacionado con el efectivo, el cual es necesario para toda organización, para poder cumplir con sus pagos al personal, a sus socios y sus proveedores y pueda continuar con sus operaciones diarias. (Arias, 2022).

Materia prima: Son todos los elementos que son extraídos de la naturaleza, que fácilmente puede ser transformado, mediante un proceso industrial o de manufactura en bienes finales para los consumidores o en bienes semielaborados. (Equipo editorial, Etecé, 2023).

Tecnología: Sirve como medio para agilizar los procesos en cualquier organización, mediante sistemas o software que simplifican y sintetizan la información de forma inmediata o máquinas que intervienen en cualquier proceso productivo. (Becerra, 2018).

4. Dimensión recursos intangibles:

Son recursos no físicos, que no se pueden tocar ni sentir, pero que hacen parte indispensable en la organización, incluso más que los recursos tangibles, ya que mediante ellos se puede obtener la ventaja competitiva de la empresa. (Morales, 2022).

Indicadores:

Conocimiento: Es un conjunto de datos e información que pudiera obtenerse a través de la experiencia, la educación, la comprensión de forma teórica o práctica y que es aplicado de forma correcta en un tema determinado. (Martínez, 2021).

Recurso humano: Conjunto de elementos que posee una persona, como conocimientos, habilidades, competencias, técnicas, que hacen parte de una organización y se constituyen como activos claves para la obtención de metas y que mediante de ellos se logra obtener una ventaja competitiva. (Morales, 2020).

Habilidades y destrezas: Son las aptitudes que posee una persona de forma innata o que fueron aprendidos por la práctica, que lo lleva a lograr determinadas cosas con gran facilidad, ya sea de índole física, mental o social. (Concepto, 2021).

Compromiso: Son aquellas personas que se identifican con la empresa en la que trabajan, las cuales han desarrollado un sentido de pertenencia y que tienen toda la disposición para contribuir con los objetivos de la organización y lograr llegar a la meta fijada. (Factorial HR, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La metodología que se empleó fue de tipo básica, ya que mediante la realización del presente estudio se abordó un tema importante dentro del ámbito empresarial, buscando ampliar la información encontrada en estudios anteriores y facilitar a los lectores una comprensión del tema de investigación. De acuerdo a Álvarez (2020), menciona que la investigación básica se basa en la búsqueda y recolección de información con el propósito de ampliar nuestros conocimientos acerca de un tema en específico.

De enfoque cuantitativo, puesto que se siguió una secuencia, partiendo del planteamiento de los objetivos, con la pregunta de investigación, para luego pasar a la revisión de literatura, con ello se construyó el marco teórico, y la formulación de hipótesis, para luego ser medidas aplicando el análisis estadístico, para la constatación de hipótesis. A su vez, Hernández (2022) menciona que es un conjunto de procesos de forma secuencial, ordenado, en los que se sigue paso a paso, sin omitir ninguno, con el fin de probar las teorías planteadas por el investigador.

El método del presente estudio fue hipotético deductivo, en la que se realizó afirmaciones con el planteamiento de hipótesis, una general y cuatro específicas para ser confirmadas con hechos. Según Blácido (2022) en el método hipotético deductivo se busca contrastar o refutar las hipótesis, para luego sacar conclusiones.

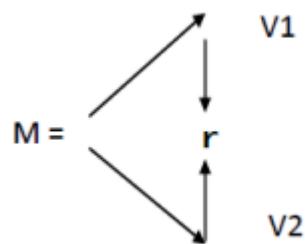
De nivel correlacional ya que pretende conocer la relación entre las variables de investigación. De acuerdo con Arias y Covinos (2021) que en los estudios a nivel correlacional se determinan la relación existente entre las variables, de forma igualitaria, sin préstale mayor importancia a solo una de ellas, puesto que no se determinan causas.

El estudio fue de diseño no experimental de corte transversal, ya que las variables de investigación no serán manipuladas, solo se observaron en su forma natural, para luego analizar los resultados y de corte transversal ya que la

recolección de información solo se hará una vez en un periodo de tiempo determinado. Hernández (2022) menciona que, en el diseño no experimental, no se manipula de forma intencional ninguna de las variables, ellas ocurren, y no se pueden manipular o cambiar con conveniencia del investigador, solo se observan en su contexto natural.

Figura 1.

Diseño de investigación



Donde:

M → Colaboradores de una empresa ferretera

V1 → Rotación de personal

V2 → Productividad

r → Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Rotación de personal

Definición conceptual

Coronel et al. (2021), determinó que la rotación de personal se puede presentar en 2 formas, una es de manera voluntaria y la otra de manera involuntaria. La primera se debe a factores tanto internos como externos a la organización, muchas de ellas por expectativas creadas por el mismo trabajador en relación con lo recibido en la empresa, generando desmotivación e insatisfacción laboral, como consecuencia la búsqueda de mejores oportunidades laborales; la segunda es por decisión de la organización, que prescinde de los servicios del colaborador por razones que favorecen a la organización.

Definición operacional

Se midió la variable rotación de personal mediante la técnica la encuesta, para ello se elaboró un cuestionario con 19 preguntas, divididas en 5 dimensiones: Rotación voluntaria, Rotación involuntaria, Factores internos, Factores externos y gestión administrativa; que serán aplicados a los colaboradores de la empresa. (ver anexo 1).

Dimensión e indicadores:

1. Rotación voluntaria
 - Remuneración
 - Sobrecarga laboral
 - Factores personales
 - Satisfacción
2. Rotación involuntaria
 - Despidos
 - Objetivos
3. Factores internos
 - Comunicación interna
 - Relaciones personales
 - Responsabilidades
4. Factores externos
 - Crecimiento profesional
 - Beneficios sociales
 - Flexibilidad
5. Gestión administrativa
 - Capacitación
 - Liderazgo
 - Gestión del talento humano
 - Incentivos

Escala de medición

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó la escala ordinal tipo Likert, con la elaboración de 19 ítems para la variable rotación de personal.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual

Juez (2020) mencionó que la productividad es el resultado de la eficiencia

en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos que serán ofertados al mercado, con la utilización de menos recursos posibles en un periodo de tiempo determinado, estos recursos se clasifican como tangibles e intangibles. Además, todos los elementos presentes en el proceso necesitan ser medidos para alcanzar mejores estándares de producción y aseguren condiciones favorables para seguir los procesos de mejora continua.

Definición operacional

Se midió la variable productividad mediante la técnica la encuesta, para ello se elaboró un cuestionario con 17 preguntas, divididas en 4 dimensiones: Eficiencia, Bienes y servicios, Recursos tangibles y Recursos intangibles; que serán aplicados a los colaboradores de la empresa. (ver anexo 1).

Dimensión e indicadores:

1. Eficiencia
 - Rendimiento
 - Retroalimentación
 - Tiempo
 - Adaptación
2. Bienes y servicios
 - Calidad
 - Cantidad
 - Procesos
 - Ventaja competitiva
3. Recursos tangibles
 - Financiero
 - Materia prima
 - Tecnología
4. Recursos intangibles
 - Conocimientos
 - Recurso humano
 - Habilidades y destrezas
 - Compromiso

Escala de medición

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó la escala ordinal tipo Likert, con la elaboración de 17 ítems para la variable productividad.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

Denominada también como el universo, son el conjunto de elementos que se desea analizar y obtener información para el desarrollo de la investigación, que deben presentar características lo más similares posibles, a los cuales se deben de aplicar criterios de inclusión y exclusión con el propósito de obtener resultados sólidos y relevantes para el estudio. (Armijo et al.2021). La población analizada para la investigación fueron todos los trabajadores de la empresa ferretera ubicados en la ciudad de Tarapoto, en el año ya establecido. Por consiguiente, la población fue conformada por 30 colaboradores de la empresa ferretera.

En los criterios de inclusión, se consideró a todos los trabajadores de la empresa ferretera, que sean mayores de 18 años y gocen de buena salud; por criterios de exclusión, a aquellos trabajadores que se encuentren de vacaciones y con descanso médico. Huaire (2019) menciona que los criterios de inclusión constituyen un conjunto de características que identifican y delimitan a la población de estudio y por su parte los criterios de exclusión hacen referencia a aquellas características que presentarían los individuos los cuales provocarían sesgos en la investigación; se aplican estos criterios con el fin de que se asegure la eficiencia de los resultados.

Tabla 1.

Población evaluada

Ítems	Población	N° personas	Porcentaje
1	Mujeres	9	30%
2	Hombres	21	70%

3.3.2 Muestra

La muestra seleccionada para el estudio estuvo comprendida por el total de colaboradores de la empresa ferretera, que representó al 100% de la población analizada, por ser una población pequeña la muestra fue de tipo

censo. Como mencionó Sucasaire (2022), la muestra es un extracto del total de personas en el estudio, que debe cumplir con dos condiciones, deben poseer las mismas características o similares a las de la población y deben ser representativas con el fin de que se obtengan resultados significativos; además que la muestra ayuda a que se puede recolectar información importante e igual de eficiente en menos tiempo posible y reduciendo costos.

3.3.3 Muestreo

No hubo necesidad de emplear ningún tipo de muestro por que se trabajó con toda la población, debido a que la población fue menos de 50 personas.

3.3.4 Unidad de análisis

Para la investigación, la unidad de análisis estuvo conformada por un colaborador de la empresa del sector ferretero ubicada en la ciudad de Tarapoto. Al respecto, Ballestin y Fábregues, (2018) afirman que la unidad de análisis se conforma por un elemento de la población que presente las mismas características de los cuales se extraerá la información y a partir de los cuales se aplicará el muestreo para conocer lo que necesitamos saber para la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

La técnica empleada para la recolección de datos e información del presente estudio, fue la encuesta que según, Arias y Covinos (2021) mencionaron que es un proceso de forma oral o escrita que permite la obtención de información directamente de las personas que están involucradas en el estudio, mediante cuestionarios, tests u otros, que se limitan a las preguntas formuladas en dichos medios, a través de un sistema de respuestas escalonadas.

Instrumento

El instrumento aplicado en la investigación fue el cuestionario, donde Arias y Covinos (2021) menciona que se conforma por preguntas, que son

enumeradas en una tabla, que abordan y dan respuesta a lo que se necesita conocer, este instrumento se aplica únicamente a la muestra de investigación y no necesitan ser supervisadas por el investigador. Se aplicó 2 cuestionarios, 1 para la variable rotación de personal que fue conformada por 19 preguntas, dividida en 5 dimensiones y 17 indicadores, asimismo, para la variable productividad, se aplicó 17 preguntas, con 4 dimensiones y 15 indicadores, ambas con una escala tipo Likert, 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

Tabla 2.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Rotación de personal	Encuesta	Cuestionario
Productividad	Encuesta	Cuestionario

Validez

Para la presente investigación los instrumentos de recolección de datos, fueron validados por el juicio de 3 expertos, profesionales con experiencia y que contaran como mínimo con el grado de Magister en Administración, los mismos que revisaron y dieron sus comentarios respecto a la estructura de los instrumentos y la manera en que fueron planteadas las preguntas, con el propósito de que se presentaran de forma coherente y objetiva, obteniendo en total 6 validaciones (Ver anexo); de igual manera, Hernández et al. (2022) así lo manifiesta, que el instrumento es válido cuando mide realmente lo que se desea medir en la variable, con el objetivo de extraer los datos que se necesitan conocer para el desarrollo del estudio.

Tabla 3.

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Magister	Rosa Johanna Clavijo López	Aplicable
Magister	Carlos Quinto Huamán Rojas	Aplicable
Doctor	Córdova Calle, Elia Anacely	Aplicable

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores de la empresa del sector ferretero en la ciudad de Tarapoto, luego de ello los resultados fueron procesados mediante el estadístico SPSS, con la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo para la variable rotación de personal un resultado de 0.75 que, al ser mayor de 7, presenta un grado aceptable de confiabilidad del instrumento y para la variable productividad el resultado fue del 0.73 de confiabilidad, grado aceptable. (Ver anexo) Asimismo, la confiabilidad del instrumento se determina cuando la obtención de los resultados es el mismo al ser aplicados una o más veces a los mismos individuos en diferentes periodos de tiempo, (Hernández et al., 2022).

Figura 2.

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa >,9	Es excelente
Coeficiente alfa >,8	Es bueno
Coeficiente alfa >,7	Es aceptable
Coeficiente alfa >,6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >,5	Es probable
Coeficiente alfa <,4	Es inaceptable

3.5. Procedimientos

Como primer punto se procedió a pedir la autorización de la empresa ferretera para abordar la problemática, al tener una respuesta favorable, se procedió a desarrollar la investigación, como segundo punto se elaboró los cuestionarios mediante la escala de Likert, como tercer punto se buscó la validación de los instrumentos por el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, como cuarto punto se llenó los formatos pertinentes para la aplicación de los cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva, para el análisis y procesamiento de información, se hizo mediante el programa estadístico SPSS, que ayuda a procesar la información obtenida mediante la encuesta y la sintetiza en cuadros que determinan la relación entre las variables; pero antes de ello, la información obtenida de los cuestionarios es pasada a una hoja de Excel en donde se resume dicha información para luego utilizar el programa ya mencionado. Armijo et al. (2021) el método de análisis de datos, se sustentan bajo el uso de procedimientos estadísticos, que procesan la información obtenida por los instrumentos de recolección de información, buscando obtener resultados objetivos.

3.7. Aspectos éticos

Se completó todos los formatos de autorización para el desarrollo de la investigación, junto con la supervisión del asesor a cargo, con el fin de cumplir rigurosamente los aspectos éticos de investigación, que dan fe de la veracidad y no maleficencia de los autores; se pidió la autorización de la empresa, para detallar la problemática encontrada y aplicar el cuestionario para obtener los datos necesarios que ayudan al desarrollo de la investigación, respetando el anonimato de los participantes, posterior a ello se hizo la revisión de literatura, en la que se respetó la autoría de las teorías y aportes encontradas, que fueron citados según las normas American Psychological Association (APA) – 7 edición. Armijo et al., (2021) menciona que los principios éticos relevantes que deben aplicarse son la justicia, la no

maleficencia, la beneficencia y la autonomía, con el fin de que se siga con los lineamientos y las normas establecidas para dar conformidad de que los resultados obtenidos son verosímiles y que no han sido manipulados.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Tabla cruzada de rotación de personal y productividad

		PRODUCTIVIDAD					Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
ROTACIÓN DE PERSONAL	Casi nunca	Recuento	2	5	1	0	8
		% del total	6,7%	16,7%	3,3%	0,0%	26,7%
	A veces	Recuento	1	8	2	0	11
		% del total	3,3%	26,7%	6,7%	0,0%	36,7%
	Casi siempre	Recuento	1	1	5	3	10
		% del total	3,3%	3,3%	16,7%	10,0%	33,3%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	4	14	8	4	30
		% del total	13,3%	46,7%	26,7%	13,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 4 se aprecia que, las respuestas obtenidas de los participantes coinciden en un 26.7% de la opción a veces de la variable rotación de personal y a veces de la variable productividad.

Tabla 4.*Tabla cruzada de la dimensión rotación voluntaria y productividad*

		PRODUCTIVIDAD					
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
ROTACIÓN VOLUNTARIA	Casi nunca	Recuento	1	3	0	0	4
		% del total	3,3%	10,0%	0,0%	0,0%	13,3%
	A veces	Recuento	2	9	1	0	12
		% del total	6,7%	30,0%	3,3%	0,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	4	2	7
		% del total	0,0%	3,3%	13,3%	6,7%	23,3%
	Siempre	Recuento	1	1	3	2	7
		% del total	3,3%	3,3%	10,0%	6,7%	23,3%
	Total	Recuento	4	14	8	4	30
		% del total	13,3%	46,7%	26,7%	13,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 5 se logra apreciar que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 30.0% de la opción a veces de la dimensión rotación voluntaria y a veces de la variable productividad.

Tabla 5.*Tabla cruzada de la dimensión rotación involuntaria y productividad*

		PRODUCTIVIDAD					
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
ROTACIÓN INVOLUNTARIA	Nunca	Recuento	0	2	1	0	3
		% del total	0,0%	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	Casi nunca	Recuento	2	7	1	1	11
		% del total	6,7%	23,3%	3,3%	3,3%	36,7%
	A veces	Recuento	2	5	4	1	12
		% del total	6,7%	16,7%	13,3%	3,3%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	2	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	4	14	8	4	30
		% del total	13,3%	46,7%	26,7%	13,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 6 se aprecia que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 23.3% para la opción casi nunca de la dimensión rotación involuntaria y a veces para la variable productividad.

Tabla 6.*Tabla cruzada de la dimensión factores internos y productividad*

			PRODUCTIVIDAD				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
FACTORES	Nunca	Recuento	0	1	1	0	2
INTERNOS		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	Casi nunca	Recuento	0	6	0	0	6
		% del total	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	A veces	Recuento	3	6	1	1	11
		% del total	10,0%	20,0%	3,3%	3,3%	36,7%
	Casi siempre	Recuento	0	1	6	2	9
		% del total	0,0%	3,3%	20,0%	6,7%	30,0%
	Siempre	Recuento	1	0	0	1	2
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	4	14	8	4	30
		% del total	13,3%	46,7%	26,7%	13,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 7 se aprecia que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 20.0% para la opción casi nunca de la dimensión factores internos y a veces para la variable productividad; del mismo modo en un 20.0% para la opción a veces de la dimensión factores internos y a veces para la variable productividad; de igual manera con un 20.0% para la opción casi siempre de la dimensión factores internos y casi siempre para la variable productividad.

Tabla 7.*Tabla cruzada de la dimensión factores externos y productividad*

			PRODUCTIVIDAD				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
FACTORES EXTERNOS	Nunca	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	6,7%
	Casi nunca	Recuento	1	6	2	0	9
		% del total	3,3%	20,0%	6,7%	0,0%	30,0%
	A veces	Recuento	1	8	3	2	14
		% del total	3,3%	26,7%	10,0%	6,7%	46,7%
	Casi siempre	Recuento	1	0	2	2	5
		% del total	3,3%	0,0%	6,7%	6,7%	16,7%
Total		Recuento	4	14	8	4	30
		% del total	13,3%	46,7%	26,7%	13,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 8 se aprecia que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 26.7% para la opción a veces de la dimensión factores externos y a veces para la variable productividad.

Tabla 8.*Tabla cruzada de la dimensión gestión administrativa y productividad*

			PRODUCTIVIDAD				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
GESTIÓN	Nunca	Recuento	1	1	0	0	2
ADMINISTRATIVA		% del total	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	6,7%
	Casi nunca	Recuento	0	6	0	0	6
		% del total	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	A veces	Recuento	2	6	4	0	12
		% del total	6,7%	20,0%	13,3%	0,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	1	0	2	0	3
		% del total	3,3%	0,0%	6,7%	0,0%	10,0%
	Siempre	Recuento	0	1	2	4	7
		% del total	0,0%	3,3%	6,7%	13,3%	23,3%
Total		Recuento	4	14	8	4	30
		% del total	13,3%	46,7%	26,7%	13,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 9 se observa que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 20.0% para la opción casi nunca de la dimensión gestión administrativa y a veces para la variable productividad; de la misma manera, en un 20.0% para la opción a veces de la dimensión gestión administrativa y a veces para la variable productividad.

Estadística inferencial

Prueba normalidad

Kolmogorov Smirnov : Cuándo los datos son mayores a 50.

Shapiro Wilk : Cuándo los datos son menores a 50.

Prueba de correlación:

Pearson: Cuándo los datos persiguen una distribución normal y son ≥ 0.05 .

Spearman: Cuándo los datos no persiguen una distribución normal y son < 0.05 .

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	KOLMOGOROV-SMIRNOV ^A			SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
ROTACIÓN DE PERSONAL	,226	30	,000	,871	30	,002
PRODUCTIVIDAD	,128	30	,200*	,973	30	,617

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

En la tabla 10 se aprecia que, en base a los 30 datos que se tiene se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por presentar datos menores a los 50 y para la prueba de correlación fue Rho de Spearman por tener un nivel de significancia de 0.002 y 0.617, por lo que existen datos dispersos o no presentan una distribución normal.

Objetivo general: Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Hipótesis:

Hi: Existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Ho: No existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Tabla 10.

Correlación de rotación de personal y productividad

		ROTACIÓN DE		
			PERSONAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
	PERSONAL	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Interpretación:

En la tabla 11 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.001, lo que indica que existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.568, que significa una correlación positiva moderada.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la rotación voluntaria y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Hipótesis:

Hi1: Existe relación entre la rotación voluntaria y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Ho1: No existe relación entre la rotación voluntaria y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Tabla 11.

Correlación de rotación voluntaria y productividad

		ROTACIÓN		
			VOLUNTARIA	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	ROTACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
	VOLUNTARIA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

En la tabla 12 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.640, que significa una correlación positiva moderada.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la rotación involuntaria y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Hipótesis:

Hi2: Existe relación entre la rotación involuntaria y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Ho2: No existe relación entre la rotación involuntaria y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Tabla 12.*Correlación de rotación involuntaria y productividad*

			ROTACIÓN INVOLUNTARIA	PRODUCTIVIDA D
Rho de Spearman	ROTACIÓN INVOLUNTARIA	Coefficiente de correlación	1,000	,434*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,434*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 13 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.016, lo que indica que no existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.434, que significa una correlación positiva moderada.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Hipótesis:

Hi3: Existe relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Ho3: No existe relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Tabla 13.*Correlación de factores internos y productividad*

			FACTORES	
			INTERNOS	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	FACTORES	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
	INTERNOS	Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

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

Interpretación:

En la tabla 14 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.009, lo que indica que no existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.468, que significa una correlación positiva moderada.

Objetivo específico 4: Demostrar la relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Hipótesis:

Hi4: Existe relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Ho4: No existe relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Tabla 14.*Correlación de factores externos y productividad*

			FACTORES EXTERNOS	PRODUCTIVIDA D
Rho de Spearman	FACTORES	Coefficiente de correlación	1,000	,360
	EXTERNOS	Sig. (bilateral)	.	,051
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,360	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	30	30

Interpretación:

En la tabla 15 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.051, lo que indica que no existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.360, que significa una correlación positiva baja.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Hipótesis:

Hi5: Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Ho5: No existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Tabla 15.*Correlación de gestión administrativa y productividad*

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PRODUCTIVIDAD AD
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Interpretación:

En la tabla 16 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.002, lo que indica que existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.547, que significa una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Los referentes teóricos mencionan que la rotación de personal se basa en los 2 factores de Herzberg, los cuales explican el comportamiento de las personas en el trabajo, basándose en aspectos que generan satisfacción e insatisfacción. (Albañil y Lévano, 2021), y para la variable productividad Fayol explica un principio importante denominado la división de trabajo que se enfoca en los conocimientos y habilidades que cada individuo posee y que las organizaciones deberían explotar para tener un mejor resultado. (De la Cruz et al.,2022). En la tabla 4, de acuerdo a las respuestas obtenidas por los participantes, coinciden en un 26.7% de la opción a veces de la variable rotación de personal y la opción a veces de la variable productividad. En la tabla 11, los resultados correlacionales indican que, existe un nivel de significancia de 0.001, lo que indica que existe relación entre las variables, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.568, que significa una correlación positiva moderada; por lo tanto, estos resultados coinciden y se pueden inferir que existe relación entre la Rotación de personal y productividad en una empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021 (Viera y Nolazco, 2021); además, estos resultados coinciden con otra investigación, donde se puede inferir que, existe relación entre la Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas – 2018. (Salazar y Guizado, 2019). Es preciso indicar que, la rotación de personal es la salida y entrada constante de personal en una organización, por periodos de tiempo cortos, a causa de diversos factores tanto personales y/o profesionales. (Vásquez et al., 2022); y la productividad que evalúa el desempeño de una organización, mide la mano de obra en base a las horas de trabajo que son utilizadas para la producción de bienes y servicios. (Sócola et al., 2020). Por lo tanto, el estudio realizado demostró que existe un nivel alto de rotación laboral dentro de la empresa, debido a la falta de gestión y organización con respecto al talento humano que generan insatisfacción laboral y poco compromiso con la empresa, como consecuencia baja productividad.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la rotación voluntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto

2023. De acuerdo a los referentes teóricos, la rotación voluntaria se basa en la teoría de Maslow y los 5 niveles de necesidades, en los cuales se identifican y priorizan por niveles las necesidades laborales las cuales al no ser cumplidas terminan por definir la salida definitiva del trabajador en una empresa. (Albañil y Lévano, 2021). En la tabla 5, de acuerdo a los resultados descriptivos, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 30.0% de la opción a veces de la dimensión rotación voluntaria y a veces de la variable productividad. En la tabla 12, los resultados correlacionales indican que, existe un nivel de significancia de 0.000, afirmando que existe relación entre las variables, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.640, que significa una correlación positiva moderada; por lo tanto, estos resultados coinciden y se infiere que existe relación entre la Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano Municipalidad Provincial del Santa – 2019. (Chávez, 2019). Es preciso indicar que, la rotación voluntaria se genera cuando el colaborador toma la decisión de renunciar y romper toda relación contractual con la organización, ya sea por factores personales y/o laborales. (Rodríguez, 2020). Por lo tanto, los resultados demostraron que, la movilidad laboral en su mayoría se da por parte de los colaboradores que perciben condiciones poco favorables del entorno laboral y encuentran mejores oportunidades en otras organizaciones.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la rotación involuntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Según teóricos como Taylor, la dimensión rotación involuntaria se basa en la salida del personal poco beneficioso para la organización, en términos de eficiencia, productividad, generalmente suele ser una decisión difícil más que todo para el trabajador que pierde su empleo. (Mares, 2021). En la tabla 6 se aprecia que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 23.3% para la opción casi nunca de la dimensión rotación involuntaria y a veces para la variable productividad. En la tabla 13 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.016, lo que indica que no existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.434, que significa una correlación positiva moderada; dichos resultados coinciden con la siguiente investigación y se afirma que existe relación entre la Influencia de

la alta rotación de personal en la productividad de minera chaluane s.a.c. (Jesús, 2021). De tal manera, la rotación involuntaria se da por parte de la organización, en la que prescinden de los servicios del personal, debido a decisiones como baja productividad, mal desempeño o malas relaciones entre compañeros. (Rodríguez, 2020). Con los resultados obtenidos se ve que no existe relación entre la dimensión y la variable; y se puede inferir que, son muy pocos los casos de despido en la empresa, para evitar que pueda afectar en la productividad del personal; con ello, se pretende seguir con la misma dinámica que establece para el desarrollo de las actividades laborales.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Según autores, los factores internos están mayormente relacionados con los aspectos propios de la empresa, con situaciones más internas, como las condiciones de trabajo, el entorno, sus políticas y las relaciones entre jefe y subordinado. (Ule et al.,2021). En la tabla 7 se aprecia que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 20.0% para la opción casi nunca de la dimensión factores internos y a veces para la variable productividad; del mismo modo en un 20.0% para la opción a veces de la dimensión factores internos y a veces para la variable productividad; de igual manera con un 20.0% para la opción casi siempre de la dimensión factores internos y casi siempre para la variable productividad. En la tabla 14 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.009, lo que indica que no existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.468, que significa una correlación positiva moderada. De acuerdo, a los resultados obtenidos, coinciden y se puede inferir que existe relación entre los Factores de rotación de personal y la productividad laboral de la empresa MASERVIT E.I.R.L., Sachaca - Arequipa 2019-2020. (Ruiz y Mamani, 2021). Se indicó que; los factores internos son elementos que influyen en la decisión de rotación del personal, que se basa en deseos de superación y reconocimiento laboral. (Ule et al.,2021). De tal manera, el estudio realizado demuestra que no existe poca motivación por parte del personal, que no busca mayor responsabilidad o carga laboral y esto a su vez no guarda relación con la productividad.

Objetivo específico 4: Demostrar la relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Los referentes teóricos, los factores externos se basan en la teoría de la Psicología del trabajo menciona que las personas buscan oportunidades para mejorar su calidad de vida, buscan organizaciones que les permita explotar sus capacidades, enriquecerse de conocimientos y experiencias. (Ascaño, 2021). En la tabla 8 se aprecia que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 26.7% para la opción a veces de la dimensión factores externos y a veces para la variable productividad. En la tabla 15 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.051, lo que indica que no existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.360, que significa una correlación positiva baja. Los resultados obtenidos contradicen y se puede inferir que no existe relación entre los Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa “Sef Peru Holding 2019. (Carhuapoma, 2019). Asimismo, los factores externos son elementos y aspectos claves que otra organización posee y que influyen en la decisión de cambiar de empleo. (Ule et al., 2021). El estudio realizado demostró que no existe relación entre la dimensión y la variable; además, se infiere que las personas siempre están en búsqueda de mejores oportunidades laborales que les permita mejorar su calidad de vida.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Según referentes teóricos la gestión administrativa se enfoca en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo que se basa en la valoración del recurso humano para la asignación de tareas y el logro de objetivos. (Peña, 2021). En la tabla 9 se observa que, las respuestas obtenidas por los participantes coinciden en un 20.0% para la opción casi nunca de la dimensión gestión administrativa y a veces para la variable productividad; de la misma manera, en un 20.0% para la opción a veces de la dimensión gestión administrativa y a veces para la variable productividad. En la tabla 16 se aprecia que, existe un nivel de significancia de 0.002, lo que indica que existe relación entre las variables; por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna, con un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de 0.547, que

significa una correlación positiva moderada. Además, estos resultados coinciden con el estudio realizado, donde se puede inferir que existe relación entre la Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén – 2021. (Díaz y Mosquera, 2021); Además, estos resultados coinciden y se afirma que, existe relación entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en Embotelladora Sisley S.A., 2022. (Pandal y Ramirez, 2023). Según autores, indican que la gestión administrativa es el buen manejo de todos los factores que forman parte de una organización, en base aspectos claves que llevarán al cumplimiento de los objetivos planteados. (Morán y Guerrero, 2020). De tal manera que, la realización de este estudio demuestra que existe relación entre la dimensión y la variable, mientras se aplique las 4 fases de la gestión administrativa, planear, organizar, dirigir y controlar, la productividad mejorará, con ello se tendrá más empleados satisfechos, motivados y comprometidos con su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se conoció que existe una correlación positiva moderada entre las variables rotación de personal y productividad en los colaboradores; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.
2. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión rotación voluntaria y la variable productividad en los colaboradores, por lo que se acepta la hipótesis alterna.
3. Se estableció que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión rotación involuntaria y la variable productividad en los colaboradores, en donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.
4. Se identificó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión factores internos y la variable productividad en los colaboradores, en donde se acepta la hipótesis nula.
5. Se demostró que existe una correlación positiva baja entre la dimensión factores externos y la variable productividad en los colaboradores, en donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.
6. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión gestión administrativa y la variable productividad en los colaboradores, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda hacer una selección adecuada del personal, tomando en cuenta la experiencia profesional y laboral, según el área a reforzar; además, es importante cuidar y retener al profesional que aporta a la organización, ya que estos procesos de selección e incorporación de personal no solo lo sufre la empresa de forma interna sino también de manera externa.
2. Es importante dar a conocer la misión, visión y los objetivos de la empresa, ya que para lograrlo se necesita de un trabajo en conjunto y coordinado de todo el personal, para mejorar la productividad y comprometerse con la organización.
3. Se recomienda no sobrecargar al personal con actividades y tareas que no son de su área, con el propósito de que puedan tener tiempo suficiente para realizar sus actividades diarias, también es necesario que los aportes e ideas del personal sean consideradas para contribuir con la mejora de la empresa.
4. Es recomendable realizar un plan de mejora orientado al personal, en el cual se le brinden todos sus beneficios que por ley les corresponde, estableciendo horarios que les permita equilibrar su vida laboral con la personal.
5. Es necesario la implementación de un sistema de capacitaciones, para mejorar las habilidades y ampliar los conocimientos de todo del personal, temas o cursos de acuerdo a las diferentes áreas de la empresa, con el fin de especializar al personal.

REFERENCIAS

- Angulo, p. (2019). Relación entre la Percepción de Responsabilidad Social Empresarial y Ventaja Competitiva en el Sector Bancario de Trujillo-Año 2019. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45763>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortes, C., Fossa, P., (2021). Manual de Metodología de la investigación. Universidad del Desarrollo.
- Arias, E. R. (2022). Recursos financieros. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/recursos-financieros.html>
- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte, 10(2), 1-14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Becerra Andrade, L. A. (2019). Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002878144007001
- Ballestin, B., y Fábregues, S. (2018). La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación. UOC.
- Blácido, I. R., Guerra, E. D., Reyes, N. C., Luque, O. C., & Olortegui, M. U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Caldera González, D. del C., Arredondo Hidalgo, M. G., & Zárate Negrete, L. E. (2019). Rotación De Personal en La Industria Hotelera en El Estado De Guanajuato, México. Revista Ibero-americana de Estrategia (RIAE), 18(4), 615–629. <https://doi.org/10.5585/riae.v18i4.16232>
- Carhuapoma Rodríguez, Y. A. (2019). Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa “Sef Peru Holding 2019. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002880044007001
- Coelho, F. (2019). Retroalimentación. Significados. <https://www.significados.com/retroalimentacion/>
- Concepto. (2021, 5 agosto). Habilidad - Concepto, tipos de habilidad y qué es destreza. <https://concepto.de/habilidad-2/>
- Concepto. (2023, 13 febrero). Concepto de Adaptación - En biología, electricidad, artes. . . <https://concepto.de/adaptacion/#:~:text=La%20adaptaci%C3%B3n%20es%20el%20proceso,un%20obst%C3%A1culo%20o%20una%20situaci%C3%B3n.>

- Conexión ESAN (2019) ¿Cómo diferenciar los objetivos de las metas? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-diferenciar-los-objetivos-de-las-metas>
- Conexión ESAN. (2019). El plan de carrera como estrategia organizacional. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-plan-de-carrera-como-estrategia-organizacional>
- Chavez Fernandez, S. R. (2019). Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002878285507001
- De Azkue, I. (20 de enero 2023). Flexibilidad Laboral: objetivos, ventajas y características. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/flexibilidad-laboral/>
- De La Cruz, I. C., Castro, C. P., Quintero, M. C. G., Camacho, T. F., & Ahumada, D. S. (2022). Factores Del Clima Organizacional Que Influye Con Productividad Y La Satisfacción De Los Trabajadores En La Industria Ladrillera. *Americanista Revista Académica*, 1(1), 33-42.
- Diaz y Mosquera (2021). Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén – 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72066>
- Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48. Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O. M. del C., Espinoza Gonzáles, M. A. ., &
- durán-seguel, i. m., gallegos, m. e., & cabezas, d. e. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40).Asca Agama, P. G. . (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Elmer, A. C. L. (2019). Rotación y productividad del personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38771>
- Equipo editorial, Etecé. (23 de enero 2023). Materia Prima: extracción, clasificación y características. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/materia-prima/>
- Factorial HR. (16 de marzo 2023). ¿Qué factores determinan la productividad? 10 cosas que deberías saber. Factorial Blog. <https://factorialhr.es/blog/que-determina-productividad-10-cosa>
- Fernandez Bedoya, V. H. (2020, 17 julio). Tipos de justificación en la investigación científica. <http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207/275>
- Fernandez, C. (10 de marzo 2022). Gestión del tiempo: Administrando el recurso más valioso para las empresas – Ecaldima. <https://ecaldima.com/gestion-del-tiempo-administrando-el-recurso-mas-valioso-para-las-empresas/>

- Galvez, R. E., Huamán, O. M. D. C. R., Gonzáles, M. A. E., & Agama, P. G. A. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83.
- Gomez, L. (2022, mayo). Definición de Relaciones Sociales. DefinicionABC. <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-sociales.php>
- Hernández Sampieri, R. (2022). Metodología de la investigación (6.a ed.). <https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion>
- Jáuregui, k. (2022, 23 agosto). ¿Por qué es importante la gestión estratégica de talento humano? Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-que-es-importante-la-gestion-estrategica-de-talento-humano>
- Jesús Chipana, E. H. (2021). Influencia de la alta rotación de personal en la productividad de Minera Chalhuane S.A.C. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8447>
- Lopez, A., & Ghersi, K. (2021). Factores de la rotación de personal en la empresa Pídelo–Huánuco, 2021. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2760>
- Llanos Encalada, M., & Castillo Corral, K. K. (2022). Efecto Del Absentismo Y La Rotación De Personal en La Productividad Y Venta De Carne Porcina Ecuatoriana: Período 2020-2021. *Estudios de Administración*, 29(2), 144–165. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.68612>
- Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Luz, V. C. E. (2021). Factores de la rotación de personal en la empresa Pídelo – Huánuco, 2021. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2760>
- Maliza Cerezo, G. C., & Bastidas Vaca, C. A. (2019). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018. *Ciencia Digital*, 3(3.3), 30-43. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.3.768>
- Mares (2021). Caso de estudio: factores que determinan la rotación del personal en los centros de atención al cliente en una empresa de telecomunicaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.>
- Martínez, A. (2021). Conocimiento. Concepto de - Definición de. <https://conceptodefinicion.de/conocimiento/>
- Morán, J. J. L., Peredo, G. G. C., & Guerrero, S. S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 56-63.
- Oneto Alvarado, S. P. (2023). Rotación del personal y su relación con la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo Sergel S.A.C., Lima, 2022. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002948030107001

- Oyarce Acosta, H. (2020). Análisis de la rotación de personal de las estaciones de servicios Primax de la ciudad de Trujillo, año 2020. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002881020107001
- Pandal y Ramirez (2023). Gestión Administrativa y la productividad laboral en Embotelladora Sisley S.A., 2022. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6131>
- Peña Vera, L. A. (2021). La teoría humanista de la administración y su repercusión en la gestión empresarial de las secretarías. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10691>
- Pérez, M. (20 de Julio de 2020). Conceptos. Obtenido de Conceptos: <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Pérez Porto, J., Gardey, A. (28 de junio de 2022). Cantidad - Qué es, formas, definición y concepto. Recuperado el 25 de junio de 2023 de <https://definicion.de/cantidad/>
- Rae. (2022). calidad | Diccionario de la lengua española. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/calidad>
- Ramírez Méndez, Graziella Guadalupe, Magaña Medina, Deneb Elí, & Ojeda López, Ruth Noemí. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 189-208. Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rodríguez Grisales, P. V. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones.
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17(2), 245-256.
- Rupaylla, Q., & Felix, F. (2021). La rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco SAC, en el año 2020. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1309>
- Salazar Suarez, B. J. (2019). Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas - 2018. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma99100288167560700
- Sánchez Calongos, R. (2021). Sobrecarga Laboral Y Bienestar Psicológico Del Personal De Enfermería, Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima, 2020.
- Santaella, J. (2023). Tipos de incentivos: ¿De qué manera pueden ayudar a las empresas? Economía3. <https://economia3.com/tipos-incentivos/>
- Sócola López, A.H., Medina Marchena, A., & Olaya Guerrero, L. M. (2020). Las 5S, herramienta innovadora para mejorar la productividad. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3(3), 41-47.
- Sucasaire Pilco, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la

muestra de investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/3096>

- Toranzo Cárdenas, Á. R. (2022). Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Punta, 2022. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002926909207001
- Ule Ramírez, D. P., Urbano Betancourt, G. A., Osorio Núñez, J. D., Tovar Peña, L. M., & Mora Calvache, S. R. (2021). Diagnóstico Estratégico de los Factores de Rotación Voluntaria y no Voluntaria que inciden en la Política de Retención de la Empresa Distrital de Alturas & salud laboral SAS del Segundo Trimestre 2021.
- Vélez Andrade, G. L. (2021). ¿Rotación de personal afecta la productividad laboral? Estudio en pequeñas empresas del cantón el Carmen (Bachelor's thesis). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14521>
- Viera Caldas, C. N. (2021). Rotación de personal y productividad en una empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002884891507001
- Vizcaíno, R. P. (2022). ¿Cuál es la diferencia entre bienes y servicios? Campus Training. <https://www.campustraining.es/noticias/diferencia-bienes-servicios/>
- Westreicher, G. (1 de agosto 2022). Proceso. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/proceso.html>
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2019). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669-685. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>
- Zaballa Gomariz, P. E., Assafiri Ojeda, Y. E., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academio : revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zanelli Zamora, R. M. (2021). Rotación del personal y productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002897425107001
- Zúñiga Agüero, B. C. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín DE Porres SA.

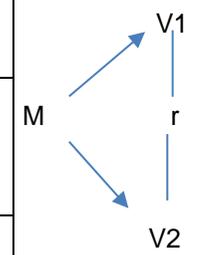
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Rotación de personal	Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de personal, la voluntaria e involuntaria. La primera se debe a factores tanto internos como externos a la organización, muchas de ellas por expectativas creadas por el mismo trabajador en relación con lo recibido en la empresa, generando desmotivación e insatisfacción laboral, como consecuencia la búsqueda de mejores oportunidades laborales; la segunda es por decisión de la organización, que prescinde de los servicios del colaborador por razones que favorecen a la organización.	Se midió la variable rotación de personal mediante la técnica la encuesta, para ello se elaboró un cuestionario con 19 preguntas, divididas en 5 dimensiones: Rotación voluntaria, Rotación involuntaria, Factores internos, Factores externos y gestión administrativa; que serán aplicados a los colaboradores de la empresa.	Rotación voluntaria	Remuneración Sobrecarga de trabajo Clima laboral Factores personales Satisfacción	1,2,3,4, 5,6	Ordinal con valoración Likert.
			Rotación involuntaria	Despidos Objetivos	7,8	
			Factores internos	Comunicación interna Relaciones personales Responsabilidades	9,10,11	
			Factores externos	Crecimiento profesional Beneficios sociales Flexibilidad	12,13, 14	
			Gestión administrativa	Capacitación Liderazgo Gestión del talento humano Incentivos	15,16, 17,18, 19	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Productividad	Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos que serán ofertados al mercado, con la utilización de menos recursos posibles en un periodo de tiempo determinado, estos recursos pueden ser tanto tangibles como intangibles.	Se midió la variable productividad mediante la técnica la encuesta, para ello se elaboró un cuestionario con 17 preguntas, divididas en 4 dimensiones: Eficiencia, Bienes y servicios, Recursos tangibles y Recursos intangibles; que serán aplicados a los colaboradores de la empresa.	Eficiencia	Rendimiento Retroalimentación Tiempo Adaptación	1,2,3,4,	Ordinal con valoración Likert.
			Bienes y servicios	Calidad Cantidad Procesos Ventaja competitiva	5,6,7,8	
			Recursos tangibles	Financiero Materia prima Tecnología	9,10,11, 12	
			Recursos intangibles	Conocimientos Recurso humano Habilidades y destrezas Compromiso	13, 14,15, 16, 17	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	
<p>Problema general: ¿Existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Existe relación entre la rotación voluntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.</p> <p>b) ¿Existe relación entre la rotación involuntaria y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.</p> <p>c) ¿Existe relación entre los factores internos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.</p> <p>d) ¿Existe relación entre los factores externos y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.</p> <p>e) ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023?.</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.</p> <p>Ho: No Existe relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.</p>	Rotación de personal	Rotación voluntaria	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Correlacional</p>	<p>La población del presente estudio se encontrará conformada por 30 colaboradores de la empresa del sector ferretero, Tarapoto.</p>	
	Rotación involuntaria						
	Factores internos						
	Factores externos						
	Gestión administrativa						
	Productividad			Eficiencia	<p>Diseño: Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p> 		<p>Se determina que la muestra del estudio estará conformada por 30 colaboradores de la empresa del sector ferretero, Tarapoto.</p>
				Bienes y servicios			
				Recursos tangibles			
				Recursos intangibles			



Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Rotación de personal

Fecha de recolección:/...../.....

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo zmacedot@ucvvirtual.edu.pe o Dpasquelg@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ROTACIÓN VOLUNTARIA						
1	¿Considera usted que el salario que recibe es adecuado en relación a las responsabilidades y tareas que desempeña en la empresa?					
2	¿Cree usted que el trabajo que realiza en la ferretería genera cansancio físico o mental al finalizar su jornada laboral?					
3	¿Alguna vez usted ha sido sancionado por pelearse con algún compañero?					
4	¿Considera usted que la empresa fomenta un buen clima laboral y cordial entre compañeros y jefes?					
5	¿Considera usted que el horario laboral no perjudica al tiempo de calidad que le brinda a su familia?					
6	¿Se siente satisfecho con su empleo actual en la empresa ferretera en la que trabaja?					
DIMENSIÓN: ROTACIÓN INVOLUNTARIA						
7	¿Considera usted que los despidos realizados en la empresa han sido injustos?					
8	¿Los objetivos que se plantean en la empresa mensualmente son cumplidos?					
DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS						
9	¿Considera usted que sus opiniones acerca de mejorar algunos procesos son tomadas en cuenta en la empresa?					
10	¿Considera usted que tiene buena relación con sus					



	compañeros y jefes?					
11	¿Cree usted que las funciones que desempeña están claramente definidas?					
DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS						
12	¿Considera que otras empresas le ofrecen mejores oportunidades de empleo y estabilidad laboral?					
13	¿Actualmente usted goza de un seguro de salud y el pago de otro beneficio?					
14	¿Considera que la flexibilidad del horario de trabajo le permite realizar estudios superiores al término de la jornada laboral?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
15	¿Durante su tiempo trabajando en la empresa, ha recibido capacitación o entrenamiento para mejorar sus habilidades y conocimientos en su puesto?					
16	¿Considera usted que su jefe inmediato se caracteriza por ser una persona decidida y asertiva?					
17	¿Considera que los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción del personal es el idóneo?					
18	¿La empresa toma en cuenta el perfil y la experiencia de los postulantes al momento de seleccionar a nuevos empleados?					
19	¿Existe algún plan de incentivos en la empresa que motive al personal a desempeñarse mejor en su trabajo?					

¡Gracias por su colaboración!



Cuestionario de Productividad

Fecha de recolección:/...../.....

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo zmacedot@ucvvirtual.edu.pe o Dpasquelg@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
1	¿Considera usted que su rendimiento en el trabajo contribuye con el logro de objetivos en la empresa?					
2	¿En la empresa existe algún indicador que evalúe su capacidad y desempeño?					
3	¿Usted cumple con las actividades asignadas en el trabajo en el tiempo establecido?					
4	¿Usted tiene dificultades para adaptarse a los nuevos procedimientos que se van incorporando en la empresa?					
DIMENSIÓN: BIENES Y SERVICIOS						
5	¿Considera usted que la calidad del servicio brindado por sus compañeros es la óptima?					
6	¿Coordina usted de manera eficiente las tareas que le son asignadas para seguir con otras nuevas?					
7	¿Considera usted que las herramientas y procesos utilizados en la empresa son eficientes y facilitan su trabajo?					
8	¿Los métodos de comunicación y retroalimentación utilizados por la empresa son los adecuados?					
9	¿Considera que la calidad del servicio y el precio de los productos son lo suficientemente buenos para competir con las demás empresas del mismo rubro?					
DIMENSIÓN: RECURSOS TANGIBLES						
10	¿Usted cuenta con los recursos materiales necesarios para realizar sus actividades diarias?					
11	¿Considera que las condiciones de su área de trabajo son óptimas y que dispone del espacio suficiente para realizar sus					



	actividades?					
12	¿La empresa invierte en tecnología para mejorar la calidad del servicio?					
13	¿Considera usted que existe orden y control en las finanzas de la empresa?					
DIMENSIÓN: RECURSOS INTANGIBLES						
14	¿El nivel de conocimientos técnicos y/o profesionales que posee le permite desenvolverse en su área de trabajo?					
15	¿Usted puede contar con el apoyo de sus compañeros cuando surgen dificultades y no puede resolver algún problema?					
16	¿Cree usted que las tareas asignadas a cada colaborador guardan relación con las habilidades y destrezas que posee cada uno?					
17	¿Considera usted que se siente comprometido con el logro de metas de la empresa?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Validaciones

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Rosa Johanna Clavijo López		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Macedo Torres Zoilita Lilia Pasquel García Debra Solange
Procedencia:	De los autores
Administración:	(Virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Tarapoto)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 19 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 15 indicadores y 17 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Rotación de personal

Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de rotación, voluntaria e involuntaria. La primera se debe a factores tanto internos como externos a la organización, muchas de ellas por expectativas creadas por el mismo trabajador en relación con lo recibido en la empresa, generando desmotivación e insatisfacción laboral, como consecuencia la búsqueda de mejores oportunidades laborales; la segunda es por decisión de la organización, que prescinde de los servicios del colaborador por razones que favorecen a la organización.

- **Variable 2:** Productividad

Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos que serán ofertados al mercado, con la utilización de menos recursos posibles en un periodo de tiempo determinado, estos recursos pueden ser tanto tangibles como intangibles.



Variable	Dimensiones	Definición
Rotación de personal	Rotación voluntaria, rotación involuntaria, factores externos, factores internos y gestión administrativa.	Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de personal, voluntaria e involuntaria. La primera por decisión personal y la otra que se da por decisiones de la empresa.
Productividad	Eficiencia, bienes y servicios, recursos tangibles y recursos intangibles.	Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos en un periodo de tiempo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023” elaborado por Macedo Torres Zoilita Lilia y Pasquel García Debra Solange en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Variable del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Rotación voluntaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	1	4	4	4	
Sobrecarga de trabajo	2	4	4	4	
Clima laboral	3,4	4	4	4	
Factores personales	5	4	4	4	
Satisfacción	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rotación involuntaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despidos	7	4	4	4	
Objetivos	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Factores internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación interna	9	4	4	4	
Relaciones personales	10	4	4	4	
Responsabilidades	11	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Factores externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento profesional	12	4	4	4	
Beneficios sociales	13	4	4	4	
Flexibilidad	14	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	15	4	4	4	
Liderazgo	16	4	4	4	
Gestión del talento humano	17,18	4	4	4	
Incentivos	19	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rendimiento	1	4	4	4	
Retroalimentación	2	4	4	4	
Tiempo	3	4	4	4	
Adaptación	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienes y servicios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad	5	4	4	4	
Cantidad	6	4	4	4	
Procesos	7,8	4	4	4	
Ventaja competitiva	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recursos tangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Materia prima	10,11	4	4	4	
Tecnología	12	4	4	4	
Financiero	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recursos intangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	14	4	4	4	
Recurso humano	15	4	4	4	
Habilidades y destrezas	16	4	4	4	
Compromiso	17	4	4	4	



.....
Mg. Rosa Johanna Clavijo López
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Quinto Huamán Rojas		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Macedo Torres Zoilita Lilia Pasquel García Debra Solange
Procedencia:	De los autores
Administración:	(Virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Tarapoto)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

2. Soporte teórico

- **Variable 1:** Rotación de personal

Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de rotación, voluntaria e involuntaria. La primera se debe a factores tanto internos como externos a la organización, muchas de ellas por expectativas creadas por el mismo trabajador en relación con lo recibido en la empresa, generando desmotivación e insatisfacción laboral, como consecuencia la búsqueda de mejores oportunidades laborales; la segunda es por decisión de la organización, que prescinde de los servicios del colaborador por razones que favorecen a la organización.

- **Variable 2:** Productividad

Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos que serán ofertados al mercado, con la utilización de menos recursos posibles en un periodo de tiempo determinado, estos recursos pueden ser tanto tangibles como intangibles.



Variable	Dimensiones	Definición
Rotación de personal	Rotación voluntaria, rotación involuntaria, factores externos, factores internos y gestión administrativa.	Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de personal, voluntaria e involuntaria. La primera por decisión personal y la otra que se da por decisiones de la empresa.
Productividad	Eficiencia, bienes y servicios, recursos tangibles y recursos intangibles.	Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos en un periodo de tiempo.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023” elaborado por Macedo Torres Zoilita Lilia y Pasquel García Debra Solange en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Variable del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Rotación voluntaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	1	4	4	4	
Sobrecarga de trabajo	2	4	4	4	
Clima laboral	3,4	4	4	4	
Factores personales	5	4	4	4	
Satisfacción	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rotación involuntaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despidos	7	4	4	4	
Objetivos	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Factores internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación interna	9	4	4	4	
Relaciones personales	10	4	4	4	
Responsabilidades	11	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Factores externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento profesional	12	4	4	4	
Beneficios sociales	13	4	4	4	
Flexibilidad	14	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	15	4	4	4	
Liderazgo	16	4	4	4	
Gestión del talento humano	17,18	4	4	4	
Incentivos	19	4	4	4	



Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rendimiento	1	4	4	4	
Retroalimentación	2	4	4	4	
Tiempo	3	4	4	4	
Adaptación	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienes y servicios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad	5	4	4	4	
Cantidad	6	4	4	4	
Procesos	7,8	4	4	4	
Ventaja competitiva	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recursos tangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Materia prima	10,11	4	4	4	
Tecnología	12	4	4	4	
Financiero	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recursos intangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	14	4	4	4	
Recurso humano	15	4	4	4	
Habilidades y destrezas	16	4	4	4	
Compromiso	17	4	4	4	



Carlos Quinto Huamán Rojas
 LIC. ADM. EN TURISMO Y HOTELERÍA
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
 COLTUR N° 10-024

Mtro. Carlos Quinto Huamán Rojas
 DNI N° 71652689

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CÓRDOVA CALLE ELIA ANACELY	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Macedo Torres Zoilita Lilia Pasquel García Debra Solange
Procedencia:	De los autores
Administración:	(Virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Tarapoto)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 19 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 15 indicadores y 17 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Rotación de personal

Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de rotación, voluntaria e involuntaria. La primera se debe a factores tanto internos como externos a la organización, muchas de ellas por expectativas creadas por el mismo trabajador en relación con lo recibido en la empresa, generando desmotivación e insatisfacción laboral, como consecuencia la búsqueda de mejores oportunidades laborales; la segunda es por decisión de la organización, que prescinde de los servicios del colaborador por razones que favorecen a la organización.

- **Variable 2:** Productividad

Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos que serán ofertados al mercado, con la utilización de menos recursos posibles en un periodo de tiempo determinado, estos recursos pueden ser tanto tangibles como intangibles.



Variable	Dimensiones	Definición
Rotación de personal	Rotación voluntaria, rotación involuntaria, factores externos, factores internos y gestión administrativa.	Coronel et al. (2021), menciona que existen 2 tipos de rotación de personal, voluntaria e involuntaria. La primera por decisión personal y la otra que se da por decisiones de la empresa.
Productividad	Eficiencia, bienes y servicios, recursos tangibles y recursos intangibles.	Juez (2020) menciona que la productividad es el resultado de la eficiencia en el trabajo, que se mide en base a todos los bienes y servicios producidos en un periodo de tiempo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023” elaborado por Macedo Torres Zoilita Lilia y Pasquel García Debra Solange en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Rotación voluntaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	1	3	4	3	Ninguna
Sobrecarga de trabajo	2	4	4	4	Ninguna
Clima laboral	3	4	3	4	Ninguna
Factores personales	4	4	4	3	Ninguna
Satisfacción	5	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Rotación involuntaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Despidos	6	4	4	4	Ninguna
Objetivos	7	4	3	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Factores internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación interna	9	4	3	4	Ninguna
Relaciones personales	10	4	4	3	Ninguna
Responsabilidades	11	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: Factores externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento profesional	12	3	4	3	Ninguna
Beneficios sociales	13	4	4	4	Ninguna
Flexibilidad	14	4	3	4	Ninguna

- Quinta dimensión: Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	15	4	4	3	Ninguna
Liderazgo	16	3	4	4	Ninguna
Gestión del talento humano	17,18	4	3	4	Ninguna
Incentivos	19	4	4	3	Ninguna





Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rendimiento	1	3	4	3	Ninguna
Retroalimentación	2	4	4	4	Ninguna
Tiempo	3	4	3	4	Ninguna
Adaptación	4	4	4	3	Ninguna

- Segunda dimensión: Bienes y servicios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad	5	4	4	3	Ninguna
Cantidad	6	4	4	4	Ninguna
Procesos	7,8	4	3	4	Ninguna
Ventaja competitiva	9	4	4	3	Ninguna

- Tercera dimensión: Recursos tangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Materia prima	10,11	4	4	4	Ninguna
Tecnología	12	4	3	4	Ninguna
Financiamiento Materia	13	4	4	3	Ninguna

- Cuarta dimensión: Recursos intangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	14	4	4	3	Ninguna
Recurso humano	15	4	4	4	Ninguna
Habilidades y destrezas	16	4	3	4	Ninguna
Compromiso	17	4	4	3	Ninguna


 Dca. Econ. Elis A. Córdova Calle
 CERSM N° 218
 DNI: 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 5: Prueba de confiabilidad
VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

ENCUESTADOS PILOTO	ÍTEMS DEL PRIMER INSTRUMENTO																			SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
E1	5	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	58
E2	5	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	5	4	3	4	3	2	63
E3	5	5	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	2	5	2	3	2	3	2	58
E4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	60
E5	4	4	2	3	5	3	2	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	2	62
E6	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	4	5	2	5	2	4	3	2	2	69
E7	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	2	3	74
E8	5	5	2	5	5	5	2	5	5	4	4	3	2	4	2	4	5	3	2	72
E9	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2	5	3	5	5	2	3	77
E10	2	5	2	4	2	4	2	5	5	4	4	4	3	5	2	5	5	3	2	68
VARIANZA	***	***	**	**	1.610	***	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.610	**	**	0.240	
SUMATORIA DE VARIANZAS	***																			
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	***																			

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.75
k :	Número de ítems del instrumento	19
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	12.110
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	42.230

RANGO	CONFIABILIDAD
0.00 a 0.53	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Estadísticos de fiabilidad del instrumento para la variable rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,75	19

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ENCUESTADOS PILOTO	ÍTEMS DEL SEGUNDO INSTRUMENTO																	SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
E1	5	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	52
E2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	4	3	4	63
E3	4	4	3	5	2	5	3	3	3	5	3	4	3	5	2	3	2	59
E4	5	5	3	4	3	3	3	4	2	4	5	3	5	5	4	5	5	68
E5	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	61
E6	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	74
E7	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	68
E8	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	71
E9	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	74
E10	2	5	2	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	2	5	3	66
VARIANZA	***	***	**	**	***	***	**	**	**	**	**	**	**	**	**	***	1.400	
SUMATORIA DE VARIANZAS	***																	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	***																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.73
k:	Número de ítems del instrumento	17
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	13.540
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	43.840

RANGO	CONFIABILIDAD
0.00 a 0.53	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Estadísticos de fiabilidad del instrumento para la variable productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,73	17



Anexo 6. Protocolo de comité de ética

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.

Investigador (a) (es): Macedo Torres, Zoilita Lilia

Pasquel García, Debra Solange

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.” cuyo objetivo es Conocer la relación entre la rotación de personal y la productividad entre los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Mediante los resultados arrojados en la investigación se logrará identificar las causas que generan la rotación de personal y como afecta en la productividad, para implementar acciones que ayuden a la empresa con este problema y se logre reducir los niveles de movilidad laboral presentados actualmente.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará mediante el uso de la herramienta google forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna



otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Macedo Torres, Zoilita Lilia** email zmacedot@ucvvirtual.edu.pe o **Pasquel Garcia, Debra Solange** email Dpasquelg@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Mg. Mamani Lozano, Cesar Jhonathan** email cmamanil67@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Marlit Nuñez Mera

Fecha y hora: 05/05/2023 – 18:15 pm

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*



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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo

[x

], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor:	DNI:

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:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*



**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la EP Administración**
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023**

Autor(es): Macedo Torres, Zoilita Lilia

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Pasquel García, Debra Solange

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Tarapoto, Perú

Código de revisión del proyecto: **2023-1_PREGRADO_PI_TAR_C1_07**

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: cmamanil67@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Rotación de personal y productividad en los colaboradores de una empresa del sector ferretero, Tarapoto 2023", presentado por los autores Macedo Torres, Zoilita Lilia - Pasquel García, Debra Solange, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	