



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Rotación del personal y productividad laboral en una empresa
industrial de San Juan de Lurigancho

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Condorhuamán Supa, Saúl Wilmer (ORCID: 0000-0001-9216-4050)

Quiñones Díaz, Sharon del Pilar (ORCID: 0000-0002-8849-2251)

ASESOR:

Mgr. Illa Sihuíncha Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por estar siempre guiándonos en cada paso y darnos la fuerza para cumplir nuestras metas; a nuestros padres y hermanos por su confianza y apoyo incondicional; a nuestra hija Ximena por ser el motor y motivo de nuestra vida.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitirnos terminar nuestra tesis, en este tiempo de incertidumbre. A nuestra familia que siempre nos apoyaron en todo momento.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGIA	26
3.1. Tipo y Diseño de investigación	27
3.2. Variable y Operacionalización	28
3.3. Población, muestra y muestreo	29
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	30
3.5. Procedimiento	31
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSION	43
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	65
ANEXOS	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Análisis descriptivo para la variable rotación de personal</i>	35
Tabla 2 <i>Tabla de frecuencias para la variable productividad laboral</i>	36
Tabla 3 <i>Análisis descriptivo para la dimensión condiciones laborales</i>	37
Tabla 4 <i>Análisis descriptivo para la dimensión compensación</i>	38
Tabla 5 <i>Análisis descriptivo para la dimensión autorrealización</i>	39
Tabla 6 <i>Matriz de correlaciones</i>	40
Tabla 7 <i>Niveles de correlación</i>	40
Tabla 8 <i>Regresión lineal</i>	41
Tabla 9 <i>Alpha de Cronbach para la variable rotación de personal</i>	72
Tabla 10 <i>Alpha de Cronbach para la variable productividad labora</i>	74

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Histograma de frecuencias para la variable rotación de personal	35
<i>Figura 2</i> Histograma de frecuencias para la variable productividad laboral	36
<i>Figura 3</i> Histograma de frecuencias para la dimensión condiciones laborales	37
<i>Figura 4</i> Histograma de frecuencias para la dimensión compensación	38
<i>Figura 5</i> Histograma de frecuencias para la dimensión autorrealización	39

Resumen

El estudio que se presentó tuvo como objetivo principal, determinar si a mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Así mismo, se ha identificado las variables y sus teóricos como es el caso de la primera variable a Reyes (2016) quien definió la rotación del personal y para la segunda variable a Reig (2015) quien señaló la productividad laboral, además se evaluó las dos variables del estudio con sus respectivas dimensiones. El método de investigación es de tipo aplicado y de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 100 trabajadores del área de producción y ventas. Así mismo, se utilizó la recolección de datos, a partir de la encuesta y como instrumento, el cuestionario; para ello se diseñaron 30 preguntas para cada una de las variables de estudio el cual ha sido validado por expertos de la Universidad Cesar Vallejo, obteniendo como resultado un nivel de confiabilidad de coeficiente Alpha de Cronbach para la variable rotación del personal fue de 0,909 y para la variable productividad laboral fue de 0,872. Finamente se realizó la prueba de hipótesis dando como resultado que existe correlación positiva considerable entre ambas variables con un Sig. (Bilateral)=0.001 y un grado de Pearson cuyo valor correlación fue de 0,677; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, donde se afirmó la relación entre la rotación del personal y productividad laboral.

Palabras clave: rotación del personal, productividad laboral, compensación.

Abstract

The main objective of the study that was presented was to determine if the better the rotation of the personnel, the higher the labor productivity in the company Jeans Peruanos S.A.C. Likewise, the variables and their theorists have been identified, as is the case of the first variable to Reyes (2016) who defined the staff turnover and for the second variable to Reig (2015) who pointed out the labor productivity, in addition to evaluated the two study variables with their respective dimensions. The research method is of an applied type and of a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study population consisted of 100 workers from the production and sales area. Likewise, data collection was used, from the survey and as an instrument, the questionnaire; For this, 30 questions were designed for each of the study variables, which has been validated by experts from the Cesar Vallejo University, obtaining as a result a reliability level of Cronbach's Alpha coefficient for the staff rotation variable was 0.909 and for the variable labor productivity was 0.872. Finally, the hypothesis test was carried out, resulting in a considerable positive correlation between both variables with a Sig. (Bilateral) = 0.001 and a Pearson degree whose correlation value was 0,677; rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, where the relationship between staff turnover and labor productivity was affirmed.

Keywords: staff turnover, labor productivity, compensation.

I. INTRODUCCIÓN

El resumen del capítulo I, se procedió a redactar la realidad problemática del proyecto de investigación titulado Rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho, seguidamente se presentó el problema de investigación general y específicos, donde se señaló el estudio de las variables y las dimensiones condiciones laborales, compensación y autorrealización, continuando se indicó los objetivos de investigación general y específicos, posteriormente señalamos las justificaciones teóricas, metodológica, social y económica, finalizando se presentó la hipótesis general y específicas.

En una organización la rotación del personal presenta una proporción de personas, que predisponen a retirarse de dicho órgano social en un momento dado, en consecuencia, se presenta un serio problema generando resultados adversos en la productividad, ya que no se podrá lograr los objetivos de manera eficiente y eficaz (Brabson, Herschell, Kolko & Mrozowski, 2019, p.9). Por otro lado, consideraron relevante en las industrias, donde observaron que el flujo de entradas y salidas del personal deben mantener entre sí mecanismos estables capaces de autorregularse mediante comparaciones para garantizar el equilibrio dinámico del sistema de producción, con el fin de que no se genere un déficit en la productividad, de modo que, es necesario adecuar mecanismos de control como la retroalimentación para evitar el abandono laboral (Mohsin & Lengler, 2019, p.14). Además, la razón por la cual los empleados pueden renunciar a su puesto, es porque están en búsqueda de nueva perspectiva en otra empresa, la discrepancia con un supervisor o jefe, un motivo personal como acceder a trabajar y establecerse en su morada con la familia (King, Roed & Wilson, 2018, p.8).

En el ámbito internacional, la rotación del personal en la empresa de servicios de Londres, afecta de forma negativa a la organización cuando los colaboradores son despedidos o deciden retirarse de la empresa, esto puede llamar la atención de la gerencia para realizar nuevas contrataciones y mantener una plaza sin productividad hasta encontrar nuevo personal (Halter, Boiko & Pelone, 2017, p.12). Asimismo, mencionaron que las empresas industriales en México, se generó pérdidas económicas y personal capacitado, ocasionado por la pérdida del personal por medio de la rotación, originando consecuencias perjudiciales en la estabilidad y desarrollo de la empresa (González, Hidalgo & Negrete, 2019, p.8). Por otro lado, evidenciaron la rotación del personal en el ámbito de la industrialización dentro del

rubro textil en las empresas de Sudáfrica, puede representar la movilidad de personal, trayendo incidencias de rotación en sus planillas, por ende, no se alcanzó los niveles de producción y se tuvo la reducción del registro de productos terminados, ya que la adecuación de un personal nuevo al puesto de trabajo vacío tarda mucho tiempo (Scholtz, Van, Njenga, Serenko & Palvia, 2019, p.10).

A nivel nacional, la rotación de los empleados llamó la atención de las organizaciones, originándose permanentes procesos de inducción y formación hasta lograr el dominio del rol asignado, con la finalidad de evitar la caída de la productividad, de manera que, es primordial dar una revisión constante a los procesos de gestión humana y dirigir los esfuerzos hacia aquellos factores que están impactando en dicha rotación no deseada (Gill, Nathans, Seidel & Greenberg, 2017, p.20). Asimismo, reveló que este factor estuvo relacionado con la gestión interna de las organizaciones siendo el área de recursos humanos, donde se determina la función de minimizar los índices de rotación de personal; por lo tanto, se pudo determinar que entre la causa estuvo, el retraso técnico, la ausencia de registros contables, necesidad de capacitación del personal y la falta de organización, que ocasiona la decisión de dejar el puesto (Massey, 2018, p.17). Por otro lado, realizaron esfuerzos por minimizar los altos índices de rotación de personal en los entornos de la institución, ya que representa un problema grave al momento de consolidar el talento dentro de la organización y mantener su competitividad en el mercado, por lo tanto, se toma interés por este factor para conocer los posibles causales (Tremblay, Haines & Joly, 2016, p.13).

A nivel local, se estudió a la empresa Jeans Peruanos S.A.C de San Juan de Lurigancho, es una empresa que se dedica a realizar servicios de fabricación y comercialización de prendas de vestir para caballeros, damas y niños, donde se registró problemas, como fueron los ingresos y salidas constantes de los trabajadores en la planilla. La salida de los trabajadores tiene un porcentaje del 30% anualmente, puesto que de los 100 trabajadores que estuvieron en la empresa en promedio de treinta fueron cambiados durante el año laboral 2019, de manera que, se hace nuevas convocatorias para afianzar los puestos faltantes para mantener la cantidad de trabajadores nivelados a la producción y venta. Asimismo, se encontró diferentes factores internos en la empresa por el cual los colaboradores se encuentran insatisfechos, como el pago, ya que no cubre con las expectativas y sus

necesidades básicas, además la empresa no es puntual en los pagos a los colaboradores, también desconoce las comisiones por el trabajo adicional realizado, asimismo, los trabajadores necesitan de un seguro médico y que se acate de forma apropiado de los feriados decretados por ley, para incentivar un mejor desempeño en las actividades de producción y ventas, trayendo como consecuencia una desmotivación del personal para cumplir con la meta propuesta por la empresa; otro factor son las condiciones de trabajo, donde no hay un adecuado puesto para cada colaborador, se presentan espacios reducidos, los materiales son escasos; el cual genera retrasos en la función productiva y a su vez contratiempos en las ventas.

Además, donde se ha determinado que hay mayor rotación del personal es en el área de producción, ya que los colaboradores no realizan un producto de calidad por la falta de capacitación frecuente, porque esta solo se le brinda una vez al año, de manera que, no se logró educar apropiadamente al personal, enfocado en sus habilidades y conocimiento, provocando una producción y ventas no acorde a los objetivos personales para cumplir la función en el corto plazo y de forma organizada, trayendo como consecuencia el desequilibrio en el nivel de productividad de la fabricación de las prendas de vestir, por estos factores ha disminuido con respecto al año anterior ya que entre el periodo 2018 al 2019 se tuvo una variación negativa anual de -42.23%, evidenciando que la producción tuvo un déficit en el 2019 con una cantidad de 136686 prendas, a diferencia del 2018 donde la producción fue mayor con un valor de 236588 prendas, provocando que las ventas también bajen, donde se tuvo una variación negativa de -47.95%, donde solo se vendió en 2019, 85500 productos, mientras que en el 2018 se tuvo un margen mayor de ventas con 164280 prendas vendidas. Estos indicadores fueron desfavorables para que el personal tenga derecho a la oportunidad de un aumento en su sueldo, que trajo consigo, situaciones de inestabilidad laboral o rotación del personal que afectó interna y externa a la organización, demostrando que, fue complicado o difícil cubrir el puesto de trabajo. En síntesis, no se manejó la rotación del personal de manera apropiada, lo que provocó los despidos y retiros, al no contar con las herramientas necesarias para realizar favorablemente sus actividades, como también, no valorar el esfuerzo de los colaboradores; afectando el entorno laboral y no cumpliendo con las actividades de forma eficiente y eficaz llevando consigo a una baja productividad y pérdidas económicas. (Anexo 10)

Es así que se realizó la investigación denominado rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho, donde se investigó a la empresa Jeans Peruanos S.A.C., se tuvo relevancia por encontrar la relación entre ambas variables y conforme a los resultados estadísticos poder tomar acciones inmediatas con opciones y estrategias de solución para poder mejorar la situación o escenarios presentes sobre la rotación del personal, para poder cambiar los malos elementos y alcanzar el mayor nivel de productividad.

En la investigación se presentó la formulación del problema, donde mencionaron que, al momento de plantear una problemática, se puede estructurar interrogantes o preguntas, del cual se obtendrán respuestas concisas y mejorar la idea de estudio de manera rápida en un largo plazo, dependiendo de la investigación destinada a debatir la relación entre factores o variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.36). De manera que, se obtuvo el problema general que fue ¿La rotación del personal tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.?

Asimismo, se planteó los problemas específicos como ¿Las condiciones laborales tienen efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.?; también ¿La compensación tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.? y ¿La autorrealización tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.?

En cuanto al objetivo de investigación, estuvo planteado desde un problema y en efecto se busca contribuir a solucionarlo; de modo que, se tiene que indicar cuál es ese problema y de qué forma establece que el estudio contribuirá, por lo tanto, los objetivos deben expresarse con claridad (Cabezas, Andrade y Torres, 2018, p.65). De manera que, se planteó el objetivo general con determinar si a mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Así mismo se planteó los objetivos específicos como determinar si a mejor condiciones laborales, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.; también, determinar si a mejor compensación, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. y determinar si a mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

Por consiguiente, se detalló la justificación del estudio, que es un compromiso o razón por el cual se puede ejecutar un estudio intelectual o formal, de manera que esta actividad es necesaria para poder comprender en profundidad y amplitud sobre la problemática a analizar, y puede estar clasificada en teórica, práctica y metodológica (Bernal, 2014, p.87).

De manera que se dividió en la justificación teórica, indicando “Que todo estudio cuyo propósito es el desarrollo de información correspondiente a dos o más variables, desde una perspectiva de causa y consecuencia” (Muñoz, 2014, p.82). Asimismo, trata de un estudio donde se abarca el impacto al ámbito teórico, es decir, que la razón o motivo de la investigación es poder argumentar el deseo de verificar, rechazar, confrontar o aportar aspectos de alguna teoría (Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno, 2018, p.93). En el cual el estudio estuvo realizado para analizar y explicar las variables rotación del personal y la productividad laboral, desde un ámbito teórico, donde se puede intensificar conocimiento pleno mediante información basado en autores de artículos científicos, antecedentes y libros, de manera que se tomó interés por las teorías impuestas por Reyes para la primera variable (rotación del personal) y Reig, para la segunda variable (productividad laboral) y por consiguiente, contribuir con las organizaciones y los grupos estudiantiles que desean mejorar los altos rangos de rotación, asimismo obtener una productividad favorable en la empresa.

En cuanto a la justificación metodológica, se identificó que se basa en el método científico, donde se puede optar por la creación de un nuevo instrumento de medición, para luego recolectar información necesaria para entender una situación o problemática (Baena, 2014, p.45). También afirmó que un estudio bajo el ámbito metodológico busca una referencia a resultados ya sea cualitativos o cuantitativos, para poder explicar la situación causal de una problemática, ya que se puede contar con información o respuestas de parte de participantes (Maldonado, 2018, p.163). Por lo tanto, se buscó identificar la relación que existe entre las dos variables, con la creación de instrumentos de medición de las variables, con el fin de recaudar la información más destacable, presentando datos, impartidos por encuestas a los empleados, que luego fueron procesadas para establecer resultados tanto en análisis descriptivo e inferencial, según el tipo de

investigación correlacional, y por lo tanto se pudo desarrollar la estrategia con la cual se planteará la solución al problema de la empresa.

En cuanto a la justificación social, es un estudio donde se busca la solución de las demandas de la sociedad, ya sea presentes y futuras, como también para la comunidad intelectual que busca tratar temas referidos a características e importancia de variables o factores (Rojas, 2015, p.119). Asimismo, la elaboración de una investigación tiene un propósito social al brindar a otros investigadores, la base de información de formación académica indispensable y en el área respectiva, para formar nuevos estudios referentes a las variables considerables (Dávila, 2014, p.186). De manera que, en el ámbito social la investigación ayudó a generar modelos para realizar buenas organizaciones a nivel nacional y mejorar en el campo laboral, para brindar un buen ambiente o escenario favorable para los trabajadores, evitando su salida desmesurada y pueda continuar laborando tranquilo, porque, de lo contrario puede ocasionar ciertos inconvenientes en la empresa. Por lo tanto, al asegurar este escenario recomendable, puede servir como ejemplo para la sociedad y la comunidad intelectual, donde conozcan los elementos que predominan en la renuncia de un colaborador para que tengan mayor interés en mejorar estas causas y poder evitar que reduzcan los niveles de producción.

En relación a la justificación económica, sostuvo que comprende una investigación donde se elabora un presupuesto relevante para conferir instrumentos de recolección de respuestas para brindar posibles soluciones frente a cualquier circunstancia o problema (Del Rio, 2014, p.81). Así mismo, es un estudio en el cual se establece una razón económica para seguir propósitos científicos para sustentar la magnitud y la transcendencia del problema en la realidad económica de una empresa o comunidad (Paitan, 2014, p.165). Por lo tanto, se tuvo que contar con un presupuesto sobre el proceso de elaboración de la investigación, de manera que, se tuvo que imprimir las fuentes teóricas de los principales autores como, Reyes (2016) y a Reig (2015), porque se contó con sus links, demostrando que la información fue veraz y se tuvo interés por brindar un concepto sobre la problemática de la empresa Jeans Peruanos S.A.C.; por lo tanto, se efectuó la encuesta a partir de un cuestionario, que fue impreso para validar las respuestas de los trabajadores del área de producción y ventas, comprendiendo su punto o criterio que favoreció el análisis del estudio.

Por consiguiente, se detalló la hipótesis de investigación, donde indicó que “Son afirmaciones identificadas antes de tener una que se evidencian antes de tener factibles resultados estadísticos, de modo que solo son acertados con la prueba de hipótesis” (Gómez, 2014, p.139).

Además, mencionaron que “La hipótesis trata de probar y definir como se explica el fenómeno investigado; se deriva de la teoría existente y se debe formular proporcionalmente, no necesariamente son verdades y pueden comprobarse o no” (Hernández, *et al.*, 2014. p.104). Por lo tanto, se presentó la hipótesis general; a mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

Mientras, estuvo la primera hipótesis específica como a mejor condiciones laborales, mayor será la productividad laboral; también a mejor compensación, mayor será la productividad laboral y a mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

El resumen del capítulo II, se presentó el marco teórico donde se pudo recaudar información que explican el fenómeno de estudio, destacando los trabajos previos tanto nacionales e internacionales, como también, se puede definir la variable rotación del personal y productividad laboral, en la base teórica se recurrió a seis autores y artículos de apoyo para entender su importancia y objetivos en las organizaciones. Así mismo, se puede validar las variables de estudio, considerando a tres tesis nacionales y tres tesis internacionales.

En relación a los trabajos previos, señaló que, los antecedentes evidencian las investigaciones previas, que tienen cierto vínculo con nuestro proyecto, de manera que permite emplear como patrón o modelo para posteriores estudios (Fidias, 2014, p.76).

Por lo tanto, se detalló los antecedentes internacionales, donde estuvo Toala y Alvarado (2018) en su tesis, “Análisis de la rotación de personal que afectan a las pymes comerciales en su productividad laboral”, para obtener el título de Ingeniera Comercial en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Tuvieron como objetivo analizar cómo afecta la rotación de personal en su productividad. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la primera variable rotación del personal se apoyaron en el autor Dessler (2014) para la variable rotación del personal, que lo definió como, variación de personal entre una institución y su entorno, donde se evidencian ventajas como reemplazar al personal con baja productividad y desventajas, como presentar una rotación excesiva, ya que, eleva los costos de la organización; y Taylor (2008) para la variable productividad laboral, que lo definió como, el nivel de los colaboradores en función a la ocupación que desempeñan, de manera que, se puede lograr rentabilizar la inversión en el personal. La metodología empleada para esta exploración es de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no exploratorio y enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta y su herramienta de medición es el cuestionario, para obtener datos relevantes, que luego fueron procesadas con la prueba estadística de Rho de Spearman, por lo tanto, se obtuvo resultados que demostraron que existe relación entre la rotación de personal con la productividad de las pymes de Guayaquil, presentando un coeficiente de correlación de 0.691 y un Sig. (Bilateral)=0.001; como también entre las condiciones laborales y la productividad se tuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.624 y un Sig.

(Bilateral)=0.001, aceptando la hipótesis alterna y demostrando que las condiciones laborales se relaciona con la productividad de las pymes de Guayaquil.

En conclusión, existe una correlación directamente proporcional a la variable productividad, dado que el coeficiente es positivo se pudo demostrar que al asegurar un bajo nivel de rotación de personal entonces se incrementara la productividad en las pymes de Guayaquil. Este estudio fue de gran aporte, porque respalda o intensifica la base teórica para corroborar el comportamiento, características, objetivos e importancia de las variables, como también se tuvo el nivel de correlación, con el análisis inferencial debatiendo el coeficiente de Spearman y el nivel significativo; por lo tanto, al tener las variables iguales de estudio, se pudo contrastar o comparar los resultados para establecer una discusión más exhaustiva, corroborando la situación problemática en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

Veloz (2015) en su estudio, “La rotación de personal y la productividad de los colaboradores de automotores Cumandá de la ciudad de Ambato”, para obtener el título de Psicóloga Industrial en la Universidad Técnica de Ambato. Se trazó como objetivo estudiar la relación entre sus variables de estudio rotación del personal con la productividad. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la primera variable rotación de personal se basó en el autor Castillo (2006) detallando que se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales; y para la segunda variable productividad estuvo el autor Cuesta (2010) donde detalló a la productividad como una variable que representa el cumplimiento de las metas y un beneficio a la institución, ya que se puede capacitar a los empleados para alcanzar mayores índices de eficacia, ya que se puede se puede transformar los insumos en productos al menor costo. La metodología empleada para esta investigación es aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, con diseño de estudio no experimental y enfoque cuantitativo, para ello aprovecho utilizar una población de 60 trabajadores de automotores Cumandá. Utilizando el instrumento del cuestionario para recolectar datos, que luego fueron procesadas con la prueba estadística de Rho de Spearman, por lo tanto, se obtuvo resultados que demostraron que existe relación entre la rotación de personal con la productividad en Automotores Cumandá, presentando un coeficiente de correlación de 0.606 y un Sig. (Bilateral)=0.001. En conclusión, existe una correlación directamente proporcional a la variable productividad, dado

que el coeficiente es positivo se pudo demostrar la rotación del personal si tiene consecuencias en mejorar el nivel de productividad en Automotores Cumandá.

El aporte de esta tesis respalda la investigación, ya que se verificó que los encargados de la empresa mejoren la productividad y reduzcan la rotación en la empresa, en base a una rigurosa planificación y sistemática potenciación de los recursos humanos disponibles en cada momento, dando una especial atención a los programas de selección, además se implementó análisis estadísticos mediante las variables que permite determinar si influye en la organización. De manera que, estos eventos serán comparados con la empresa Jeans Peruanos S.A.C., para verificar si se determina los estándares de rotación, de manera que, se mantiene los indicadores mínimos de salida de trabajadores, garantizando la mayor productividad durante las actividades operativas.

Castillo y Sabando (2018) en su estudio, “La Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la empresa Exportadora del Sur”, para obtener el título de Ingeniero comercial en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Se trazó como objetivo general de Identificar como la rotación del personal puede incidir en la productividad de la Exportadora del Sur. Las teorías basadas en cuanto a la variable rotación de personal fue bajo la teoría de Chiavenato (2014) donde detalló que esta variable está representado por forma porcentual, considerando los nuevos ingresos de personas a la organización y las desvinculaciones con respecto al número de empleados que laboran en la misma durante un tiempo establecido; y para la variable productividad estuvo Dolly (2007) que lo definió como, un objetivo importante para fijarse metas de alto desempeño y alcanzarlos, en el tiempo y con la calidad necesaria, agregando valor y contribuyendo con la institución. La metodología empleada para esta investigación es aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, con diseño de estudio no experimental y enfoque cuantitativo, así mismo, se contó con una población de 27 trabajadores, a los cuales se le aplicó una encuesta, por medio de preguntas presentes en el cuestionario para recaudar datos, que luego fueron procesadas con la prueba estadística de Rho de Spearman, de manera que, se logró resultados que afirmaron que existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Exportadora del Sur, presentando un coeficiente de correlación de 0.621 y un Sig. (Bilateral)=0.001; así mismo, entre la compensación y la productividad laboral se tuvo un coeficiente de correlación de

Spearman de 0.574 y un Sig. (Bilateral)=0.001, que demuestra que se acepta la hipótesis alterna, donde la compensación se relaciona con la productividad en la empresa Exportadora del Sur. En conclusión, existe una correlación directamente proporcional a la variable productividad, demostrando que garantizando una baja rotación del personal entonces se lograra la mayor productividad en la empresa Exportadora del Sur.

El aporte de esta tesis respalda la investigación, ya que se verificó un alto grado de rotación de personal, debido a un exceso de cargas laborales, debido a la mala repartición de actividades, lo cual implica un atraso en la salida del trabajo, de manera que, se tuvo que asegurar el bienestar laboral, entablando una buena relación entre empleador y empleado, para asegurar el mejor rendimiento en las acciones, ya que con los productos logrados se precisa que la rotación de personal repercute en la productividad. Por lo tanto, estos eventos fueron necesarios para corroborar si en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., se mantiene buenas relaciones interpersonales ya que cada colaborador puede preocuparse por su trabajo, sin embargo, sino se mantiene un liderazgo para trabajar en equipo.

De acuerdo al ámbito nacional, se tuvo a Becerra (2018) en su tesis, "Rotación de personal y productividad en el área de la empresa de servicios logísticos en la región Callao", para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Se trazó como objetivo, Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad del área de servicios logísticos de una empresa. Las teorías utilizadas para la variable rotación de personal estuvo Chiavenato (2011) que lo definió como, el retiro de una cierta cantidad de trabajadores ya sea por asuntos personales, o cuando la organización decide despedirlos, sea para sustituirlos por otros más adecuados a sus necesidades, reducir la fuerza laboral; y para la variable productividad estuvo García (2011) que lo mencionó como, el indicador sumario que caracteriza la eficiencia del trabajo vivo, de modo que, se relacionan las fuerzas de trabajo de las personas con los medios de producción. La metodología aplicada es el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, con su diseño no experimental-transversal, para ello se realizó un censo a 24 trabajadores de la población, que participaron en una encuesta, de manera que, se tuvo respuestas en base a un cuestionario, que luego fueron procesadas con la prueba estadística de Rho de

Spearman, de manera que, se logró resultados que afirmaron que existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa de servicios logísticos en la región Callao, presentando un coeficiente de correlación de 0.807 y un Sig. (Bilateral)=0.001; así mismo, entre las condiciones laborales y la productividad laboral, se tuvo un coeficiente de correlación de 0.807 y un Sig. (Bilateral)=0.001, demostrando que manteniendo condiciones laborales favorables se puede lograr la productividad en los servicios logísticos en la región Callao. En conclusión, existe una correlación directamente proporcional a la variable productividad, demostrando que si crece la rotación de personal va conducir negativamente en la productividad, es por eso que los factores de productividad son fundamentales para controlar los servicios logísticos en la región Callao.

El aporte de la tesis mencionada fue de mucha ayuda ya que la información detalla la relación entre la rotación de personal y los elementos que influyen en la productividad, de manera que, se evidenció una similitud en el marco teórico, porque los autores serán de beneficio para los conceptos referentes a las variables de la empresa Jeans Peruanos S.A.C., con el fin de crear un cuestionario como herramienta en la observación de las encuestas, logrando la debida descripción y explicación sobre estos factores en las empresa frente a un entorno cambiante, y por consiguiente, mejorar los factores tecnológicos, capital y gente con el fin de contribuir satisfactoriamente en la empresa.

Vera (2017) en su tesis, "Rotación de personal y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Organización SCI S.A.C. sucursal Chiclayo", para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. La investigadora se trazó como objetivo establecer la relación de la rotación de personal en la productividad de la empresa. Las teorías utilizadas para la variable rotación del personal, menciona al autor Chiavenato (2011) que definió como la mayor tendencia de los trabajadores a retirarse de la organización en el curso de meses y cualquier otra fase de su carrera profesional, ya que advierten que no encajan en la organización; y para la variable productividad se fundamentó en el autor Rodríguez (2015) que definió como la calidad requerida para garantizar el valor de uso de los recursos para afianzar un nuevo producto o servicio, donde las actividades y habilidades están acordes a las metas trazadas por la entidad. La metodología aplicada es el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo-

correlacional, con su diseño no exploratorio, así mismo, su población fue censar, ya que estuvo conformada por el total de trabajadores, que luego fueron participes en una encuesta, cuyas respuestas fueron en base a un cuestionario de 35 preguntas, de manera que, los datos fueron procesadas con la prueba estadística de Rho de Spearman, de manera que, se logró resultados que afirmaron que existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la Organización SCI S.A.C. sucursal Chiclayo, presentando un coeficiente de correlación de 0.860 y un Sig. (Bilateral)=0.001. En conclusión, existe una correlación directamente proporcional a la variable productividad, demostrando que al minimizar el nivel de rotación del personal se pudo lograr la mayor productividad de la Organización SCI S.A.C. sucursal Chiclayo.

La investigación fue de aporte porque se identificó que, el encargado de los recursos humanos estableció un programa de retención del talento responderá a la preocupación por asegurar la retención de aquellas personas que constituyen recursos clave, bien sea por sus características personales, y poder contribuir a la mejor productividad, garantizando que las metas sean cuantificadas a corto plazo, y mejorar factores como el trabajo en equipo. Por lo tanto, estos eventos serán comparados con la empresa Jeans Peruanos S.A.C., e identificar si se responde a la preocupación de los empleados para asegurar su retención, ya sea por sus características personales y profesionales.

Tixe y Vásquez (2018) en su tesis, “Rotación de personal y productividad laboral en la empresa DGIS Moda Femenina, San Juan de Lurigancho”, para tener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Se trazó como objetivo determinar la relación existente entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa DGIS Moda Femenina. Las teorías utilizadas en cuanto a la primera variable rotación del personal estuvo Castillo (2010) el cual describió que la rotación de personal de una institución es el índice de colaboradores que egresan e ingresan durante un transcurso de tiempo, los datos de rotación se reflejan en proyecciones de la demanda de fuerza laboral; y la variable productividad laboral estuvo Vizcarra (2014) quien describió que la productividad es la combinación de los recursos utilizados, para obtener un producto o servicio que se pueda ofrecer al cliente, esta combinación implica el manejo eficiente. La metodología aplicada es el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel

descriptivo-correlacional, con su diseño no experimental-transversal, para ello se utilizó 30 trabajadores de la población, que participaron en una encuesta general, del cual se logró datos relevantes, que luego fueron procesadas con la prueba estadística de Rho de Spearman, de manera que, se logró resultados que afirmaron que existe relación entre la rotación de personal y la productividad en la empresa DGIS Moda Femenina, San Juan de Lurigancho, presentando un coeficiente de correlación de 0.831 y un Sig. (Bilateral)=0.001; así mismo, entre la autorrealización y la productividad laboral, se tuvo un coeficiente de correlación de 0.740 y un Sig. (Bilateral)=0.001, se demuestra que se acepta la hipótesis alterna, donde existe relación entre la autorrealización y la productividad en la empresa DGIS Moda Femenina. En conclusión, existe una correlación directamente proporcional a la variable productividad, demostrando que al mantener una baja rotación del personal se pudo asegurar la mayor productividad DGIS Moda Femenina, San Juan de Lurigancho.

El aporte que hicieron fue muy esencial, ya que señala la claridad y la finalidad de la rotación del personal que influye en relación con la productividad dentro de la organización, ya que es aplicado en las organizaciones que constantemente cambian de personal, afectando en la pérdida de habilidades y conocimientos que los colaboradores se llevan al momento de ser despedidos originando efectos negativos en la productividad de la organización.

Prosiguiendo, se sustentó el Marco Teórico, intensificando las variables, señalaron que la teoría permite obtener el concepto, definiciones del desarrollo para el marco teórico del conocimiento científico, que tienen un punto de vista metódico entre la relación de las variables, por lo tanto, se puede decir que las teorías relacionadas son conceptos metódicos, que busca la relación de las variables de estudio (Hernández, *et al.*, 2014, p.263).

Por lo tanto, se tomó como la primera variable la rotación de personal, donde el principal autor indicó que, “Este factor en una institución es el registro de los trabajadores que ingresan y se retiran de la organización, esto ocurre por diferentes motivos del personal tanto en el entorno interno como externo de la organización” (Reyes, 2016, p.163). Otro concepto fue que la rotación de personal es un factor relevante para determinar la movilidad del personal cuantificada o medida en un determinado periodo de tiempo para realizar evaluaciones y poder tomar las

medidas correspondientes (Novis, Nelson & Blond, 2019, p.15). Otro fue el caso donde afirmaron que, la rotación del personal viene afectando a las empresas, mediante la salida y el ingreso del personal tanto por factores externos, cuando el personal se retira de la institución por interés propio o por factores internos, en el cual el trabajo carece de interés y la remuneración no satisfactoria para los trabajadores (Fletcher, Carter y Lyubovnikova, 2018, p.17). Finalmente, detallaron que la rotación del personal es clasificada en tipos, como la baja inevitable, es decir la baja laboral por jubilación; la baja necesaria, que comprende la baja a un colaborador por cometer acciones ilícitas (robo o fraude); y la baja por cuestiones personales, que sucede en caso de cambio de residencia, sueldo, embarazo u otro asunto (JooBong, *et al.*, 2016, p.9). De esta manera el autor principal destacó las siguientes dimensiones: condiciones laborales, compensación y autorrealización.

Para la primera dimensión indicó que las *condiciones laborales* buscan brindar al personal la seguridad, calidad ocupacional y las herramientas necesarias con un adecuado espacio de trabajo para que el trabajador realice satisfactoriamente sus actividades en la organización y sus indicadores son: seguridad laboral, calidad laboral, estabilidad laboral, clima laboral y espacio de trabajo (Reyes, 2016, p.163).

Seguridad laboral: Conjunto de medidas y actividades desarrollables para minimizar o eliminar completamente los riesgos, de manera que, se puede verificar si el personal sufre algún accidente en el puesto de trabajo, contando con la empresa para brindarle elementos de protección. *Calidad laboral*: Es identificada desde la subjetividad de cada uno de los trabajadores, verificando si el trabajo está acumulado o representa una labor bajo presión, de manera que se verifica si se satisface las necesidades del trabajador para sentirse bien consigo mismo. *Estabilidad laboral*: Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales, de modo que, se verifica si cuenta con un horario establecido para laborar sin inconvenientes o problemas y también un horario de descanso reparador después de una actividad. *Clima laboral*: Es el ambiente donde los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores y se encuentra condicionado por características del personal, pero también por las acciones de la organización, esto influye directamente con la satisfacción. *Espacio de trabajo*: Es un ambiente privado en el cual el trabajador se siente a gusto de desarrollar sus

funciones de forma relativamente aislada o en grupo, conforme a los estándares y políticas que rige en la institución.

La segunda dimensión indicó que la *compensación* consta del reconocimiento o retribución para el personal por todas las actividades realizadas en la empresa, ya sea por medio de incentivos o remuneración que tiene como finalidad motivar al personal, para que de esa forma cumpla satisfactoriamente con su trabajo, cuyos indicadores son: remuneración, comisiones, motivación, incentivos y beneficios sociales (Reyes, 2016, p.164).

Remuneración: Son relaciones de empleo, por un proceso de intercambio entre dos partes, una es la organización y la otra es la persona que hace el trabajo, la organización busca obtener resultados del trabajo y el trabajador recibir una compensación. *Comisiones*: Son complementos salariales que se pactan en el contrato, y en el cual se puede tener una relación laboral más factible en relación a la realización de una determinada función. *Motivación*: Es poder influenciar en el trabajador que se sigan las políticas con el objetivo de poder responder sus necesidades de manera que la percepción sea la más adecuada. *Incentivos*: es un mecanismo que hace referencia a una recompensa según el desempeño o conducta demostrada por el trabajador, llegando a tener el incentivo inducido por un comportamiento asertivo para lograr los objetivos. *Beneficios sociales*: son beneficios a favor de los trabajadores para motivar su desarrollo personal o sus necesidades ya sea de su familia como también de su desarrollo profesional.

La tercera dimensión indicó que la *autorrealización* está dirigida en brindarle al personal el soporte necesario para lograr sus metas personales y profesionales, cuyos indicadores son: capacitación, oportunidades de progreso, grado de desempeño, reconocimiento y objetivos personales (Reyes, 2016, p.164).

Capacitación: es un proceso eficaz para mantener al empleado educado a nivel laboral ya sea en el corto plazo y de forma organizada, en el cual las personas pueden tener conocimientos necesarios para desarrollar habilidades y competencias para cumplir sus actividades. *Oportunidades de progreso*: es la forma como se tiene referentes asertivos para motivar al empleado a identificar sus objetivos profesionales y diseñar planes de acción para valorar sus fortalezas, intereses y debilidades para progresar dentro de una organización.

Grado de desempeño: Es el acto de cumplir una tarea, respecto al rendimiento del colaborador en su ámbito laboral y dar solución a las metas de la empresa, alcanzando un nivel de acuerdo a su destreza y esfuerzo. *Reconocimiento:* son los beneficios con diferentes opciones personales de mejor manera para concebir acciones e innovar en la organización, por ello es importante que el jefe o líder reconozca al personal como una capital infalible ya sea en la toma de decisiones, considerando las ideas relevantes y significativas u oportunas de las personas. *Objetivos personales:* es la manera como el personal puede cumplir sus labores según objetivos conforme a la visión, misión y las actitudes que deben tomar acciones o funciones de manera efectiva para tener mejor calidad laboral demostrando un perfil formidable para llegar a la meta trazada con el mayor compromiso.

Por otro lado, consiste en el cambio de personas dentro de una organización cada cierto tiempo debido a diversos factores que afectan a la empresa, como bajas teniendo retiros y altas donde tienen ingresos, presentándose durante una etapa determinada (Pezo, 2019, p.22). Mientras que, hicieron referencia al cambio constante de los colaboradores en la empresa, donde intervienen factores internos como momentos malos y buenos que puede atravesar una organización, también se puede decir que si el personal permanece mucho tiempo en una sola área existe un estancamiento del mismo, y si el personal cambia constantemente afecta a la organización (Toropov y Volokitina, 2018, p.16). Además, afirmaron que la rotación de personal, es una variable dependiente de los fenómenos internos o externos, de manera que, no es una causa sino más bien un efecto de ciertos fenómenos que ocurren en el interior o exterior de la empresa, que condicionan la moral y el comportamiento del personal (Rasika y Ravindra, 2015, p.11). Por último, declararon que el factor da referencia a la rotación interna, donde se comprende un número de colaboradores que cambian de puesto de trabajo, sin salir de la organización, de tal forma que se toma como un elemento motivador frente a la rutina (Padula, Comper, Sparer y Dennerlein, 2017, p.14). De acuerdo con la explicación, se hizo mención de dimensiones para analizar la rotación del personal, tales como motivación, compensación, condiciones laborales, reclutamiento y selección del personal.

Para la primera dimensión manifestó que la *motivación* comprende la conducta psicológica del trabajador para realizar una actividad, generando una acción e impulso favorable para cumplir con las metas y objetivos principales, siendo el estímulo que mueve a una persona (Pezo, 2019, p.37).

La segunda dimensión indicó que la *compensación* engloba los incentivos, bonos, que impulsan a los trabajadores a realizar sus actividades eficazmente, también genera una conexión entre el rendimiento y el valor laboral en la empresa, así mismo contar con un adecuado sistema de compensación permite que el personal cumpla satisfactoriamente con su trabajo (Pezo, 2019, p.37).

La tercera dimensión argumentó que las *condiciones laborales* es una situación donde se puede tener consecuencias negativas sino se tiene una adecuada seguridad, salud y calidad en la organización; además de la infraestructura interna y externa que implica diversos aspectos como ambientales y los tecnológicos (Pezo, 2019, p.37).

La cuarta dimensión manifestó que el *reclutamiento y selección de personal* es la herramienta que se utiliza para convocar y seleccionar candidatos con talentos específicos para ocupar un puesto en la empresa, ya que sin el capital humano, ninguna empresa puede ser competitiva (Pezo, 2019, p.37).

Por otro lado, para la variable rotación del personal menciono que “El giro del personal de una institución es el índice de colaboradores que ingresan y salen durante un transcurso de tiempo, los datos de rotación se reflejan en proyecciones de la demanda de fuerza laboral” (Castillo, 2015, p.142).

Así mismo, la rotación del personal es un factor que puede ser de manera voluntaria, donde se toma la decisión de finalizar la relación con el empresario, por motivos personales o profesionales, como es el caso de buscar un empleo mejor, cambio de profesión o quiera pasar más tiempo con su familia o tener más tiempo de ocio (Naor, Coman y Ronen, 2016, p.19). Además, detallaron que la rotación de los trabajadores es causada por la expectativa de mejores ingresos, condiciones de trabajo inadecuadas, Inexistencia de una línea de carrera y una inadecuada selección del personal, que posiblemente se suscitarán motivos de inconformidad para el trabajador (Stamp y Thoren, 2015, p.14). Por último, destacaron que las causas que provocan a la rotación de personal, son los fenómenos internos, donde se destaca la política salarial, las oportunidades de crecimiento y el tipo de

relaciones dentro de la institución y la selección de personal (Moussavi, Zare, Mahdjoub y Grunder, 2019, p.19). De modo que, conforme a lo expuesto detalló las siguientes dimensiones: motivación, remuneración y bienestar laboral.

Para la primera dimensión indicó que la *motivación* es la acción para crear un entorno donde se valora el esfuerzo y desempeño eficiente de los trabajadores con la finalidad de incentivar para culminar determinadas metas y tener un mayor compromiso hacia la institución (Castillo, 2015, p.144).

La segunda dimensión señaló que la *remuneración* es el intercambio de ambas partes mediante el pago en dinero o cosas que se entrega al trabajador como retribución por el esfuerzo de su trabajo o servicio prestado, así mismo siendo un reconocimiento de la organización (Castillo, 2015, p.144).

La tercera dimensión manifestó que el *bienestar laboral* es el estado óptimo de los colaboradores de la organización obteniendo condiciones positivas que se le brinda al trabajador para que pueda incrementar sus niveles de productividad y cumplir con las metas propuestas en la empresa (Castillo, 2015, p.144).

Mientras que para la segunda variable productividad Laboral, el autor principal mencionó que “La productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo” (Reig, 2015, p.52). Así mismo, detallaron que está ligado con el desempeño que los colaboradores tienen para cumplir sus actividades dentro de la organización, ya que para obtener un producto final el personal tiene que ser productivo para llegar a la meta de la organización (Battisti, Del Gatto y Parmeter, 2018, p.15). Por otro lado, la productividad es la base de lograr un eficiente trabajo, sin embargo, si no existe una buena motivación para llegar a ser productivos en las labores, entonces no se podrá seguir los procesos adecuados con la finalidad de ser una empresa altamente exitosa (Mussini, 2019, p.22). Por último, destacaron que, la productividad es uno de los temas esenciales para las organizaciones donde el personal puede competir por entrar y permanecer en un escenario económico cada día más competitivo, en favor de lograr mejores resultados logrados y los resultados propuestos, para medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados (Francielle, *et al.*, 2020, p.11). De esta manera, el autor establece las siguientes dimensiones:

La primera dimensión, *liderazgo* se destaca que es fundamental que el trabajador sea productivo para que de esa forma cumpla con las metas de la institución, es por eso que es indispensable la dirección de liderazgo que permite guiar a la organización para llegar a la meta (Reig, 2015, p.52). Por lo tanto, sus indicadores son:

Comunicación: es la relación de expresar y compartir información para llegar a un acuerdo y organizarse de una mejor manera en la empresa. *Dirección*: aspecto muy importante para el desarrollo de las organizaciones, porque esto trae como consecuencia el comportamiento del recurso humano de la organización, en el cual se pudo seguir una adecuada planeación para llegar a la meta establecida. *Relación*: un grado de asociación entre lo que significa las situaciones de ámbito recreacional, deportivo generalmente para poder garantizar la práctica de las actividades. *Interés*: es una obligación que se brinda el líder o jefe a su personal en la fecha máxima según la norma de la empresa, así mismo se refiere a la razón motivación que tiene el trabajador para fomentar un mejor manejo de las funciones. *Habilidades*: hace referencia a los objetivos que deben ser realizables de manera general para tomar riendas de los propios actos para lograr el objetivo de reconocer las actividades ya sea con mayor compromiso y comprensión sobre las actividades.

La segunda dimensión indico que el *sistema de trabajo* permite que el personal sea eficiente en su área de trabajo, de esa formar tener un proceso y actividades bien establecidos para que el personal tenga claro los aspectos operativos de las tareas que se deben realizar en la organización (Reig, 2015, p.52). De manera que, sus indicadores son:

Capacitación: hace referencia al método de trabajo como también contar con las herramientas para fomentar el desarrollo del trabajador y llegar a un crecimiento de la productividad durante la ejecución de las tareas. *Retroalimentación*: es un proceso efectivo de comunicación que incrementa el sentimiento de pertenencia, para tener una mayor disposición del personal para involucrarse de manera asertiva a las funciones. *Producción*: es la relación entre el trabajo realizado y lo productos elaborados durante la labor productiva, como también contar con los recursos y equipamiento para lograr mejores resultados. *Equipo de trabajo*: es un conjunto de trabajadores que están relacionados entre sí para llega a la meta asociando conocimientos, habilidades y competencias para tener el mayor esfuerzo en las

funciones. *Materiales y equipos*: son dispositivos esenciales para las actividades administrativas y operativas con el fin de agilizar la labor como también presentar la eficiencia y eficacia al cumplir una tarea.

La tercera dimensión manifestó que el *desarrollo del talento* es fundamental fortalecer las habilidades del talento humano para obtener buenos resultados en la organización con el fin de cumplir los objetivos planificados (Reig, 2015, p.52). Por lo tanto, sus indicadores son:

Conocimiento: que es la clave del proceso laboral a través del cual se puede innovar con una capacidad mayor y también generar nuevos conocimientos, compartirlos y aplicarlos entre los miembros de una organización. *Eficiencia*: hace hincapié sobre los adecuados resultados logrados con la correcta ejecución de las actividades, tomando decisiones acertadas para conseguir los fines planteados. *Eficacia*: la capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada actividad planteada por la organización. De manera que, representa la meta definitiva para los gerentes *Supervisión*: trata sobre coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los trabajadores, con el fin de tener un mejor ejercicio de su talento influenciado en la actividad y tener una mejor participación laboral. *Cumplimiento de objetivos*: son las metas a la que quiere llegar el personal, con el fin de alcanzar un desarrollo profesional y personal, y poder tener un mayor beneficio dentro de su área y en beneficio para la empresa.

Por otro lado, mencionó que, la productividad es un indicador que muestra la esencia de los recursos humanos para producir un bien o servicio, por lo tanto, con un nivel óptimo de productividad la empresa marchara bien (Ramírez, 2015, p.116). Otro fue el caso donde afirmo que la productividad es el suceso más destacable y meritorio de la compañía perteneciente al talento humano, que puede darse con la práctica y aprendizaje oportuno, donde la mejora e innovación ayuda a mantener la mejor disposición del compromiso (Hecht, 2018, p.17). Mientras que, destacaron que es el medio por el cual ayudara a una organización para sacar las cantidades de trabajo útiles en una fecha determinada con la asistencia de individuos que formaran parte de dicho proceso (Marvão y Manuel, 2020, p.14). Por último, mencionaron que es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto (Baharin, Hala, Aji, Yussof y Saukani, 2020, p.17).

La primera dimensión, *forzar ritmo de trabajo* es tener un ambiente con exigencias laborales de mucha presión, ya que se tiene una determinada tarea en un tiempo necesario para culminarlo y luego ser evaluado no solo por el tiempo sino por el nivel de concentración de la función realizada (Ramírez, 2015, 117).

La segunda dimensión, *accidentes laborales* son circunstancias contraproducentes que ocurren cuando el personal está realizando sus funciones causando lesiones, incapacidad, incluso la muerte del colaborador. Así mismo, no se considera accidentes en el trabajo, cuando ocurren fuera de la institución, en el momento o durante los permisos remunerados o sin remunerar, aunque se trate de permisos sindicales, para asistir a citas médicas o el permiso de parte del jefe (Ramírez, 2015, 117).

La tercera dimensión, *descontento* es el disgusto que siente el colaborador con relación al entorno donde trabaja, porque no se le brinda un reconocimiento por la labor realizada, como también no se muestra los resultados cuando se cumple una tarea, en consecuencia, no se puede tomar medidas de cautela o correctivas ante cualquier inconveniente o problema en el área (Ramírez, 2015, p.117).

Por otro lado, describió que “La productividad es la combinación de los recursos utilizados, para obtener un producto o servicio que se pueda ofrecer al cliente, esta combinación implica el manejo eficiente de ello” (Vizcarra, 2014, p.63). Mientras que, la productividad en la empresa, es un factor relevante ya que se puede asegurar el compromiso para poder desarrollar las aptitudes bajo una decisión personal, tomada independientemente de cumplir con la obligación laboral, ello implica desarrollar diversas actividades y realizar más de lo ofrecido (Ozturk, Durdyev, Aras, Ismael y Banaitiené, 2019, p.14). Otro fue el caso, donde la productividad cumple un rol necesario para cualquier institución, ya que se puede garantizar la capacidad para producir el efecto deseado o alcanzar determinada actividad planteada por la organización (Chien-Liang y Yu-Che, 2020, p.11). Finalmente, la influencia de la productividad se presenta en la percepción que se tiene sobre el gran esfuerzo para lograr un resultado en un puesto, por medio a la aceptación social, reconocimiento, un trabajo interesante y la capacitación, para motivar la mayor producción (Salunke, Taggu, Tripathi y Laishram, 2020, p.8). De manera que, representa la meta definitiva para los gerentes y es lo que guía sus decisiones en materia de diseño de estrategias y actividades laborales. A parte de

ello el autor considero las siguientes dimensiones, capacitaciones, desarrollar nuevas habilidades y satisfacción laboral (Vizcarra, 2014, p.64).

La primera dimensión, *capacitación* son enseñanzas que contribuyen al desarrollo de conocimiento de los colaboradores para que puedan tener un eficiente desempeño, por lo tanto, se escogen las técnicas oportunas, ya sea en el puesto y aprendizaje programado, de manera que, se puede mejorar los procedimientos, pronósticos, políticas, reglamentos para un mayor éxito donde participen todos los colaboradores, en la búsqueda de resultados propios y a favor de la organización (Vizcarra, 2014, p.64).

La segunda dimensión, *desarrollo de nuevas habilidades* es mejorar o fomentar nuevas técnicas y destrezas de los trabajadores para que se formen competitivamente, es decir que, son acciones complejas psíquicas y prácticas, que inciden en un mejor desarrollo de capacidades, por consiguiente, el trabajador puede adoptar rasgos positivos en su carácter, cualidades emocionales y actitudes favorables para llevar a cabo una función personal y grupal (Vizcarra, 2014, p.64).

Para la tercera dimensión, *satisfacción laboral* es la apreciación que percibe el trabajador con respecto a las condiciones laborales, es decir, el grado de actitud positiva que demuestra el empleado con relación a su trabajo y su entorno; la empresa debe mantener la satisfacción del personal, asegurando mayores retos, mejores remuneraciones y dando autonomía (Vizcarra, 2014, p.64).

III. MÉTODOLOGIA

El resumen del capítulo III, está centrado en el desarrollo de la búsqueda metodológica, se recurrió a los procesos y técnicas para realizar nuestra investigación, es por ello que se presentó el tipo y diseño de investigación, se consideró la variable y operacionalización, así como también señalamos la población, se obtuvo la muestra y muestreo, posteriormente se señaló la técnica e instrumento de recolección de datos, detallamos la validez y confiabilidad; mediante estas herramientas utilizadas pudimos obtener datos necesarios para realizar nuestra investigación.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación.

La investigación fue relevante, ya que fue de tipo aplicada porque se pudo analizar la información concreta sobre las variables rotación del personal y productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., de manera que se pudo conferir conocimientos plenos para poder entender las características e importancia que tienen las variables, con el fin de proponer una sugerencia o recomendación frente a una problemática.

La investigación aplicada, "Permite resolver los problemas de estudio con aplicación directa relacionados a los sustentos teóricos, es decir, el modelo de estudio tiene como beneficio la aplicación del conocimiento que se origina en la investigación básica" (Lozada, 2014, p.35). Por lo tanto, el autor indica que la investigación es aplicada, con el objetivo de aplicar la teoría en la sociedad de forma directa, en la cual se logra aportar la utilización del conocimiento en la población.

Diseño de investigación.

Así mismo, este estudio es no experimental, porque no se tuvo el interés por enmendar o manipular las variables rotación de personal y productividad en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., de manera que, solo se tuvo interés por la observación de la problemática y analizar las variables tal y como se encuentran en su contexto natural, para luego poder obtener descripciones y encontrar respuestas relevantes.

También indicaron que "El diseño no experimental en la investigación se refiere al estudio que se efectúa sin alterar nada de las variables, por lo tanto, este tipo de estudio permite analizar los efectos de las variables es su estado principal" (Hernández, *et al.*, 2014, p.152).

Así mismo, por el tiempo, fue de corte transversal, ya que el desarrollo de la investigación se efectuó en un periodo único, que según los reglamentos de la Universidad Cesar Vallejo, fue de un año desde el mes de marzo del 2020 hasta el mes de diciembre del 2020, teniendo como objetivo confirmar la relación de las variables sin manipularlas. Es por ello que “Mediante el estudio transversal se obtienen datos en un solo tiempo determinado durante el proceso de investigación, Igualmente busca describir y analizar las variables de estudio” (Valderrama, 2014, p.98).

3.2. Variable y Operacionalización

Definición conceptual.

Para la primera variable, el autor principal indico que, la rotación del personal en una institución es el registro de los trabajadores que se incorporan y se retiran de la organización, esto ocurre por diferentes motivos del personal tanto en el entorno interno como externo de la organización (Reyes, 2016, p.163).

Definición operacional.

La variable rotación del personal se llevó a cabo con las dimensiones de condiciones laborales, compensación y autorrealización, donde se determinó mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual se evaluó con la escala de medición Likert, tipo Ordinal.

Indicadores.

Así mismo la variable rotación del personal cuenta con dimensiones tales como la primera dimensión condiciones laborales, que cuenta con indicadores, seguridad laboral, calidad laboral, estabilidad laboral, clima laboral y espacio de trabajo; la segunda dimensión compensación que cuenta con indicadores tales como remuneración, comisiones, motivación, incentivos y beneficios sociales y la tercera dimensión autorrealización, cuyos indicadores fueron capacitación, oportunidades de progreso, grado de desempeño, reconocimiento y objetivos personales.

Escala de medición.

En el estudio se empleó la escala ordinal, donde se mencionó que “Comprende que la escala se trata sobre los valores o nivelación de respuestas que se realiza sobre ciertas preguntas pertenecientes a un cuestionario” (Príncipe, 2016, p.174). Por lo tanto, en la investigación se empleó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos.

Definición conceptual.

Para la segunda variable, menciono que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo (Reig, 2015, p.52).

Definición operacional.

La variable de productividad laboral se realizó con las dimensiones de liderazgo, sistema de trabajo y desarrollo del talento, donde se determinó mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, donde se recolectó los datos, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal.

Indicadores.

La variable productividad laboral cuenta con dimensiones tales como liderazgo, que cuenta con indicadores, comunicación, dirección, relación interacción, interés por el personal y habilidades; así mismo, estuvo la dimensión sistema de trabajo, que contó con indicadores tales como, capacitación, retroalimentación, producción, equipo de trabajo y materiales y equipo; mientras que estuvo el desarrollo del talento, con indicadores como, conocimiento, eficiencia, eficacia, supervisión y cumplimiento de objetivos.

Escala de medición.

En el estudio se empleó la escala ordinal, donde se indicó que “La escala se constituye de valores que cumple un rol principal para obtener respuestas acordes a las variables, de manera que puede tener la escala Likert, desde tres opciones hasta siete opciones de respuesta” (Rodríguez, 2014, p.86). En la investigación se empleó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población estuvo constituida por 100 trabajadores del área de producción y ventas, ya que ambas áreas estas relacionadas durante la actividad operativa de los productos, en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., tanto mujeres como hombres, entre las edades de 20 a 65 años, por ello, el personal fue participe para poder afianzar la recopilación de datos y así cumplir con las metas de la investigación, y lograr una concreta conclusión es necesario examinar las respuestas.

El autor señaló que “La población es la cantidad total de los elementos que intervienen en el estudio de investigación, [...] El conjunto de elementos o individuos con algunas características homogéneas y están enfocadas en la investigación” (Cohen y Gómez, 2019, p.198).

Criterio de inclusión, los trabajadores del área de producción y ventas de la empresa Jeans Peruanos S.A.C., representan la población incluida, en el cual los trabajadores de producción, efectúan actividades para diseñar prendas de vestir, mientras que el área de ventas mantiene comunicación con el área de producción para estar al tanto de cuantos productos finales salen al despacho para llegar al cliente final.

Criterio de exclusión, el personal administrativo, gerentes y socios de la empresa Jeans Peruanos S.A.C., representan la población excluida, ya que se mantienen al margen de todo el proceso productivo y ventas, de manera que suelen participar en la institución cuando se tiene en claro una estrategia de mejora, para invertir en incentivar las necesidades laborales ya sean de producción y ventas.

Muestra.

La muestra fue de 100 colaboradores del área de producción y ventas, que fueron registrados en la base de datos, de la empresa y están laborando, sin embargo, se excluyó a los gerentes y la administradora y los socios. Por lo tanto, se consideró una muestra censal, adoptando a todos los miembros de la empresa, es decir la población total de la empresa.

El autor señaló que “Viene a ser el subconjunto de registros de una población, donde se obtendrán datos, que a su vez debe estar representado por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos” (Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez, 2017, p.135).

Se tuvo una muestra a partir del muestreo no probabilístico por conveniencia, de manera que, no fue aleatoria, con la disponibilidad de contar con las personas de formar parte de la muestra; por lo tanto, se estuvo trabajando con el total general de trabajadores del área de producción y ventas, que constituyo a 100 participantes de la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

Se indico que es la técnica para la selección de una muestra a partir de una población del cual se puede encontrar el muestreo no probabilístico, como también, probabilístico, contando con una cantidad representativa de la población, que es

obtenido por una herramienta estadística o en este caso una fórmula, con el fin de poder recoger descripciones o información de los encuestados (Gómez, 2014, p.34).

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Tipo de técnica.

La técnica empleada entonces fue la encuesta que permitió medir las variables rotación del personal y productividad del estudio o investigación, para obtener o conseguir respuestas de los trabajadores del área de producción y en ventas de la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

El autor indicó “La recolección de datos es una de las técnicas que se utiliza para obtener la información de la investigación, siendo la entrevista, el cuestionario y la observación técnicas de estudio, en el cual la opción depende al enfoque de la investigación” (Valderrama, 2015, p. 82).

Tipo de instrumento.

Por lo tanto, un instrumento es una herramienta que se utiliza para registrar la información obtenida en la investigación, sirve como recopilación de datos para calcular las variables de estudio, de modo que, se elaboró el cuestionario en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., para obtener los datos, que sirve para medir las variables de investigación, consta de 30 interrogantes por cada variable de estudio y tuvo como respuesta los siguientes valores en la escala de tipo Likert. (Anexo 4)

El autor menciona que el cuestionario está conformado por ciertas preguntas o ítems, que son elaborados cumpliendo ciertos aspectos para adquirir respuestas concisas, de manera que, se le puede denominar cuestionario administrado porque debe ser llenado por el encuestado, con su intervención (Gómez, 2014, p.147).

Validez.

La validez del instrumento fue desarrollado a través del juicio de docentes, metodólogos y temáticos de la Universidades Cesar Vallejo, es decir, la evaluación fue conforme de los ítems, que van verificando, de acuerdo con ciertos aspectos que contribuyeron a la investigación. Por lo tanto, se puede evidenciar la validez. (Anexo 8)

Donde el autor indicó que es el grado en que el instrumento o cuestionario puede ser eficaz para encuestar a las personas, de manera que es válido cuando se cuenta con la colaboración de los expertos para dar una calificación relevante sobre cada pregunta” (Hernández, *et al.*, 2014, p.200).

Confiabilidad.

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se demostró por medio del Alfa de Cronbach, que fue un índice para verificar si un cuestionario es factible o confiable para encuestar a los trabajadores del área de producción de la empresa Jeans Peruanos S.A.C., de manera que se encontró en este apartado para corroborar si es fiable o no el instrumento. (Anexo 1 y 2)

El autor menciona que la confiabilidad es una condición necesaria, además es la manera como el cuestionario es confiable en la aplicación a un mismo individuo, obteniendo resultados esperados y que se puede contar con el alfa de Cronbach para verificar el grado de confiabilidad (Calderón, 2014, p.63).

3.5. Procedimiento

Se contó con una encuesta dirigida a los trabajadores del área de producción y ventas en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., aun ante las circunstancias de una pandemia que produjo el aislamiento social masivo, se pudo recurrir de manera presencial, ya que los trabajadores lograron asistir al área del cual se busca el estudio, de modo que se tuvo que encuestar a 100 personas.

Por consiguiente, se tuvo respuestas bajo los valores o niveles de Rensis Likert, y como consecuencia se pudo tener una data importante, para generar resultantes, en favor de demostrar cierta relación entre variables, y conocer en cierto grado general, como se exponen tanto variables y dimensiones, para poder entender la problemática identificada.

Finalmente, se pudo tener un proceso de dos semanas para poder encuestar, y se obtuvo resultados esperados, ya que el cuestionario fue valido por expertos y en caso mayor tratar su aplicación, en favor de tener sugerencias luego en beneficio de la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

3.6. Método de análisis de datos

Se efectuó la recaudación de información en la investigación, de manera que, lo primero que se empleó fue el programa Excel para construir un compendio de datos de los encuestados que se procesó en el software SPSS 26.0, para especificar el análisis estadístico.

Por consiguiente, se empleó el análisis descriptivo univariado con la elaboración de tablas para cada variable según los datos proporcionados por los encuestados, y la asignación de categorías analíticas, donde se clasificarán y

codificarán. Finalmente, esa información se procesa en base a la data previamente organizada.

A continuación, se efectuó el análisis estadístico de regresión lineal, donde se mostró las correlaciones, como también el punto de equilibrio o cruce entre variables, y finalmente, se efectuó el análisis de la evaluación de la hipótesis, de manera que, se pudo realizar la correlación de variables, este se efectuó a través del paquete estadístico SPSS.

Así mismo, se elaboró el análisis de regresión lineal para determinar el efecto, potencia y predicción de un alto rango de fenómenos que afectan a la variable de estudio, es por ello que se realizó modelos de forma jerárquica; se ha utilizado el programa GPOWER 3.1 que permite obtener datos de efecto y el grado de potencia que alcanza nuestro trabajo como predicción.

Por lo tanto, la regresión lineal está dirigida a describir cómo es la relación entre dos variables de estudio, así mismo cuando la asociación entre ambas variables es fuerte la regresión nos ofrece un modelo estadístico que pueda alcanzar finalidades predictivas (Laguna, 2014, p.7).

3.7. Aspectos éticos

El estudio será confiable porque se evidenció la responsabilidad social, ya que se brinda una información veraz para la comunidad intelectual, donde se puede respetar la autoridad sobre los fundamentos que llevan a cabo otros teóricos, de manera que las citas serán bien redactadas de acuerdo al APA. Como también se tendrá cuidado para no mostrar ninguna disposición de una acción de semejanza, gracias al uso del Turnitin, evidenciando también que todo el conocimiento es verídico y respetando a los colaboradores del área de producción y ventas en la empresa Jeans Peruanos S.A.C.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo univariado

Tabla 1

Análisis descriptivo para la variable rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	13,0	13,0	13,0
	Regular	50	50,0	50,0	63,0
	Óptimo	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

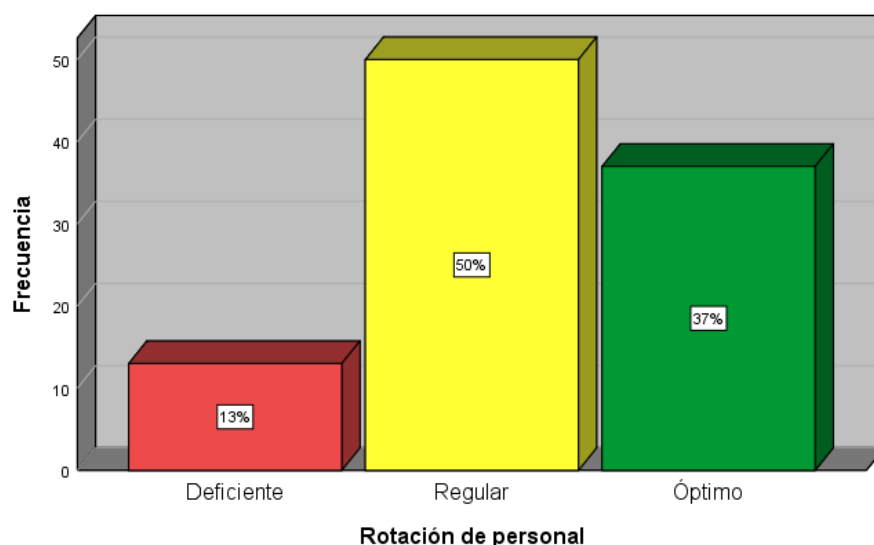


Figura 1. Histograma de frecuencias para la variable rotación de personal

Nota. De acuerdo a la tabla 1 y la figura 1, del 100% de los encuestados; el 37% de los colaboradores consideraron que la rotación del personal es óptima en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. También el 50% de los colaboradores consideraron que la rotación del personal es regular en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Sin embargo, el 13% manifestaron que la rotación de personal es deficiente en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Por lo tanto, los resultados señalaron que la rotación del personal se encuentra en un nivel medio, producto de falta de procesos adecuados y planes estratégicos en las condiciones laborales, compensación y autorrealización, ya que se ve reflejado en los resultados de los colaboradores que consideran la falta de capacitaciones, también, que no se les entrega elementos de protección, además, señalan que los incentivos son bajos y otros factores que repercuten en renuncias y despidos en la empresa.

Tabla 2

Análisis descriptivo para la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	18,0	18,0	18,0
	Regular	80	80,0	80,0	98,0
	Óptimo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

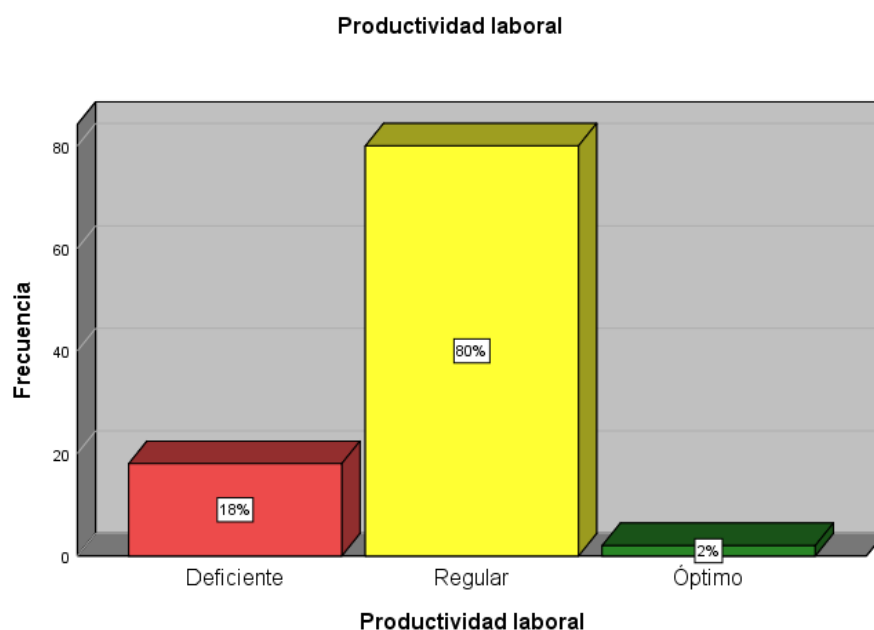


Figura 2. Histograma de frecuencias para la variable productividad laboral.

Nota. De acuerdo a la tabla 2 y la figura 2, del 100% de los encuestados; el 80% manifestó que la productividad laboral se encuentra en un nivel regular en la empresa Jeans peruanos S.A.C. También el 18% de los trabajadores indicaron que la productividad laboral se encuentra en un nivel deficiente en la empresa Jeans peruanos S.A.C. Sin embargo, el 2% de los trabajadores manifestaron que la productividad laboral se encuentra en un nivel óptimo en la empresa Jeans peruanos S.A.C. Asimismo, los resultados señalan un nivel regular, es por ello que la productividad laboral es afectada por diferentes factores en la organización.

Tabla 3

Análisis descriptivo para la dimensión condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	18,0	18,0	18,0
	Regular	54	54,0	54,0	72,0
	Óptimo	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

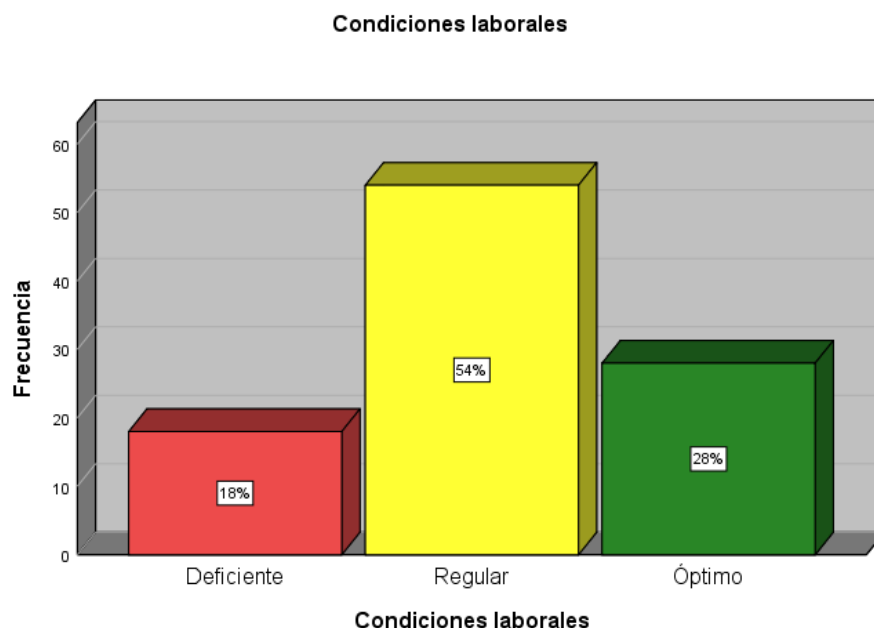


Figura 3. Histograma de frecuencias para la dimensión Condiciones laborales.

Nota. De acuerdo a la tabla 3 y la figura 3, del 100% de los encuestados; el 28% manifestó que las condiciones laborales tienen un nivel óptimo en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. También, el 54% manifestó que las condiciones laborales, tienen un nivel regular en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Sin embargo, el 18% manifestó que las condiciones laborales se encuentran en un nivel deficiente en la empresa Jeans peruanos S.A.C. Estos resultados evidencian que el personal se siente expuesto a sufrir algún accidente, así como también no hay un adecuado puesto de trabajo, entre otros factores que afectan a la organización, es por ello que se debe mejorar las condiciones laborales para obtener un mejor resultado en beneficio de la organización.

Tabla 4

Análisis descriptivo para la dimensión compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	49	49,0	49,0	49,0
	Regular	32	32,0	32,0	81,0
	Óptimo	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

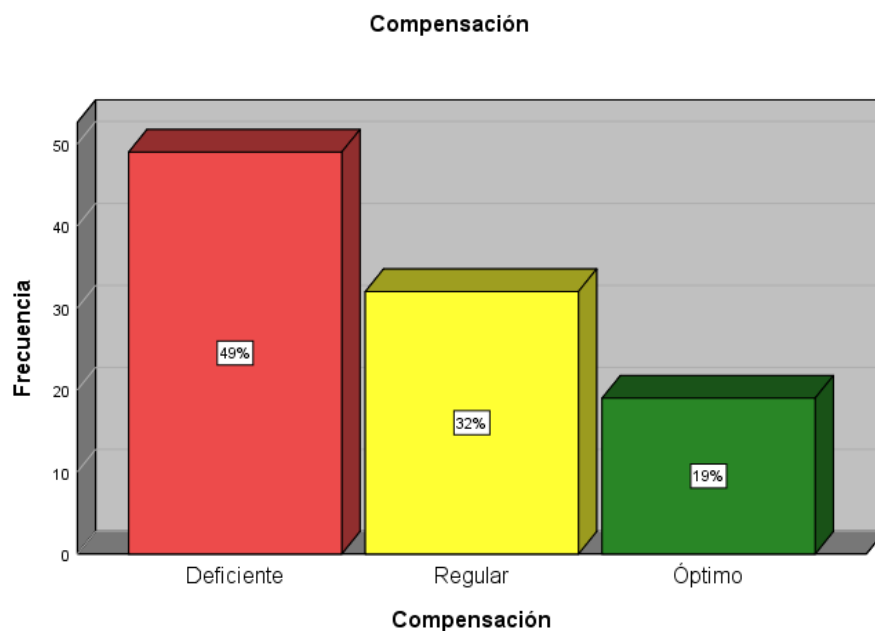


Figura 4. Histograma de frecuencias para la dimensión compensación.

Nota. De acuerdo a la tabla 4 y la figura 4, del 100% de los encuestados, el 19% señala que la compensación tiene un nivel óptimo en la empresa Jeans peruanos S.A.C. También, el 32% manifestó que la compensación tiene un nivel regular en la empresa Jeans peruanos S.A.C. Sin embargo, el 49% manifestó que la compensación se encuentra en un nivel deficiente en la empresa Jean peruanos S.A.C. Asimismo, los colaboradores señalaron que se encuentran insatisfechos con el pago, sin motivación por la falta de incentivos y esto se ve reflejado en los resultados, por lo tanto, se debe realizar una mejor compensación para aumentar la productividad laboral.

Tabla 5

Análisis descriptivo para la dimensión autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	11,0	11,0	11,0
	Regular	28	28,0	28,0	39,0
	Óptimo	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

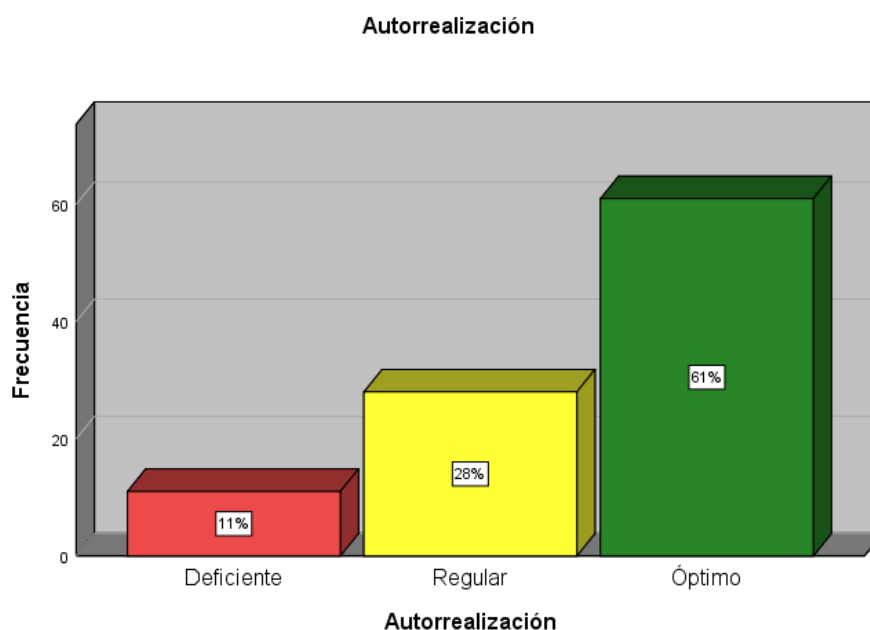


Figura 5. Histograma de frecuencias para la dimensión autorrealización.

Nota. De acuerdo a la tabla 5 y la figura 5, del 100% de los encuestados; el 61% manifestó que la autorrealización tiene un nivel óptimo en la empresa Jeans peruanos S.A.C. También, el 28% manifestó que la autorrealización tiene un nivel regular en la empresa Jean peruanos S.A.C. Sin embargo, el 11% manifestó que la autorrealización tiene un nivel deficiente en la empresa Jean peruanos S.A.C. De acuerdo con los resultados obtenidos, se demuestra que este factor afecta en la productividad laboral, ya que los colaboradores señalaron la falta de capacitación continua, así como también la falta reconocimiento de las habilidades del personal, es por ello que se debe mejorar la autorrealización para mejorar los resultados.

4.2 Estadística Inferencial

Correlaciones

Tabla 6

Matriz de correlaciones

	Productividad laboral	Rotación del personal	Condiciones laborales	Compensación	Autorrealización
Productividad laboral	1,000				
Rotación del personal	,677	1,000			
Condiciones laborales	,373	,548	1,000		
Compensación	,635	,622	,413	1,000	
Autorrealización	,571	,510	,581	,609	1,000

Nota. De acuerdo a la tabla 6, describe las correlaciones existentes en el cruce total de las variables de estudio, rotación del personal y productividad laboral; así como para las dimensiones de estudio condición laboral, compensación y autorrealización; determinando que las evidencias estadísticas señalan la existencia de correlación positiva considerable (George y Mallery, 2015). Además, cabe señalar que se rechaza la hipótesis nula en las correlaciones evaluadas; por lo tanto, se puede concluir que se aceptan las hipótesis alternas, con un Sig. (Bilateral)=0,001.

Tabla 7

Niveles de correlación

Rango	Relación
-0.91 hasta -1.00	negativa excelente
-0.51 hasta -0.75	negativa considerable
0.01 hasta -0.10	negativa baja
0.00	No existe correlación
+0.01 hasta +0.10	positiva baja
+0.11 hasta +0.50	positiva media
+0.51 hasta + 0.75	positiva considerable
+0.76 hasta +0.90	positiva muy buena
+0.91 hasta +1.00	positiva excelente

Fuente: Elaborado por George y Mallery (2015)

4.3 Regresión Lineal

Tabla 8

Resultados

Modelos	F	R ²	ΔR ²	B	Error estándar	β	p	1-β	f ²
Modelo 1	82.797	.459	.452	37.345	5.031		.001	1	.84
Rotación del personal				0.571	.063	.677	.001		
Modelo 2	15.799	.139	.130	53.658	7.358		.001	1	.89
Rotación del personal							.001		
Condiciones laborales				1.014	.255	.373	.001		
Modelo 3	34.816	.418	.406	42.690	6.289		.001	1	.92
Rotación del personal							.001		
Condiciones laborales				.361	.231	.133	.122		
Compensación				1.178	.173	.580	.001		
Modelo 4	28.373	.670	.453	40.272	6.084		.001	1	.95
Rotación del personal							.001		
Condiciones laborales				.334	.222	.123	.137		
Compensación				.830	.201	.609	.001		
Autorrealización				.467	.152	.588	.003		

Nota. Para conocer si la variable productividad laboral esta predicho por las condiciones laborales, compensación y autorrealización; se llevó a cabo una regresión jerárquica/ por pasos /enter; con la finalidad de evaluar el modelo y predecir sus resultados.

Los resultados de la tabla 8, el modelo concluye desde la perspectiva de los factores que afectan la productividad laboral de los colaboradores, debe considerarse la variable rotación del personal (p=0,001), la dimensión condiciones laborales (p=0,137), la dimensión compensación (p=0,001) y la dimensión autorrealización (p=0,003); criterios que si deben considerarse en la decisiones que se puedan tomar en la empresa para evitar la mayor rotación del personal y mejorar la productividad laboral, de manera que los colaboradores puedan seguir en su puesto laboral y mejorar su productividad obteniendo una alta probabilidad de éxito. Sin embargo, la dimensión condiciones laborales (p=0,137); de acuerdo al modelo evaluado, no debería considerarse como factor valido, ya que el modelo concluye otorgándole hipótesis nula.

Para obtener un resultado óptimo, el modelo se tuvo que evaluar de manera incremental con las dimensiones; es decir, el análisis fue individual y cuyos

resultados fueron manifestándose de manera progresiva. La finalidad fue reducir el factor de sesgo en términos de la colinealidad de factores, es por ello que se aplicó una regresión jerárquica por pasos, para obtener una lectura significativa de la evaluación del modelo desarrollado.

Así mismo, los resultados muestran que todos los índices de significancia, potencia estadística y tamaño del efecto son adecuados y que en conjunto las variables predigan el 67% la productividad laboral, desde la perspectiva de los colaboradores de las áreas de producción y ventas. Los resultados obtenidos del análisis de regresión por pasos muestran que, al irse incorporando las dimensiones al modelo evaluado, este tiene un mayor poder de explicación en la productividad laboral; también se puede concluir que la potencia estadística del modelo y el tamaño del efecto se mantiene en un promedio muy bueno. Cabe señalar que los índices obtenidos del análisis estadístico inferencial, superan los parámetros establecidos para la potencia estadística y el tamaño del efecto (La potencia estadística $> 0,80$; tamaño de efecto $> 0,35$; Faul, 2014), y que permiten afirmar que los resultados son estadísticamente relevantes para la predicción de una mayor productividad laboral por parte de los colaboradores.

Así mismo los indicadores de multicolinealidad VIF (Variance inflation factor) indican que existen correlaciones elevadas entre los factores del modelo y por último el indicador de Durbin Watson obtuvo el valor de 2,086 el cual se encuentra en el rango de 1.5 y 2.5; lo que permite que el modelo es válido para la ejecución en una determinada situación, además lo que permite una generalización de los datos.

V. DISCUSSION

La investigación tuvo como finalidad evaluar si existe o no relación significativa entre las variables de estudio rotación del personal y productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho. Para ello se planteó el objetivo general relacionado con determinar si a mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa en estudio, además se verificó el efecto, potencia y predicción. Así mismo se planteó los objetivos específicos como determinar si a mejores condiciones laborales, mayor será la productividad laboral; también, determinar si a mejor compensación, mayor será la productividad laboral y determinar si a mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral en la muestra estudiada.

Para demostrar la hipótesis general, donde se planteó a mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Los resultados estadísticos descriptivos de la variable rotación del personal indicaron que el 37% de los colaboradores consideraron que la rotación de personal es óptima, el 50% de los colaboradores consideraron que el factor es regular, sin embargo, el 13% manifestaron que la rotación de personal es deficiente. Los resultados demostrados evidenciaron tienen una orientación de nivel medio, además es muy peligroso el porcentaje de colaboradores que indican que no se efectúa las capacitaciones de forma continua, ya que son brindadas una vez al año, además no se le entrega elementos de protección, mientras que en el caso económico, los incentivos fueron bajos y las horas laborales en algunos casos fueron mayores a las 8 horas promedio de trabajo, por atrasos en la producción; por lo tanto, el personal no puede lograr sus objetivos, trayendo como consecuencia renuncias y despidos en la empresa, esto se origina porque no se cumple los parámetros de producción y ventas. Así mismo, los resultados estadísticos descriptivos para la segunda variable productividad laboral demostraron que el 2% del personal manifestó que la productividad laboral es óptima, el 80% de los trabajadores indicaron que es regular, sin embargo, el 18% de los trabajadores manifestaron que la productividad laboral es deficiente. Los resultados descriptivos tienen una orientación de nivel medio, es por ello que se puede deducir que la rotación del personal tiene un efecto sustantivo en la productividad laboral de la empresa en estudio; se debe realizar un mejor proceso de rotación del personal para obtener una mayor productividad en la organización. En los resultados

inferenciales se obtuvo una correlación de ,677 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; aceptando la hipótesis que manifiesta, a mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. La relación manifestada alcanzó una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada era de nivel medio; de manera que, se comparó este resultado con lo expuesto por Veloz (2015) quien en su investigación planteó la hipótesis a demostrar sobre la rotación del personal disminuye la productividad de los colaboradores de Automotores Cumandá; se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,606 mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0.001, aceptando la hipótesis alterna que menciona que la rotación del personal si disminuye la productividad laboral de la empresa, demostrando que existe una correlación positiva considerable. Así mismo, estuvo los resultados de Vera (2017) quien planteo la hipótesis existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Organización SCI S.A.C. Sucursal Chiclayo; evidenciando un coeficiente de correlación de 0,860 mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0.001, aceptando la relación de las variables; de manera que, existe una correlación positiva muy buena. Por lo tanto, se pudo demostrar que la rotación del personal en las empresas genera que la productividad disminuya, es por ello que se debe tener mucho cuidado al momento de realizarlo ya que se puede obtener resultados perjudiciales para la organización, por esa razón se debe reajustar el proceso para obtener mejores resultados a futuro ya que al minimizar el nivel de rotación del personal se logra una mayor productividad. Para sustentar la teoría de rotación de personal se recurrió a Reyes (2016) quien afirmó que este factor en una institución es el registro de los trabajadores que ingresan y se retiran de la organización, esto ocurre por diferentes motivos del personal tanto en el entorno interno como externo de la organización; para la segunda variable productividad laboral estuvo el autor Reig (2015), quien afirmó que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo. El sustento teórico ayuda a cimentar los resultados obtenidos en la estadística descriptiva e inferencial; tal como ocurre

en Veloz (2015) quien recurrió a sus teóricos señalando a Castillo (2006) quien afirmó que se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales; condicionado por lo manifestado por Cuesta (2010) quien detalló a la productividad como una variable que representa el cumplimiento de las metas y un beneficio a la institución, ya que se puede capacitar a los empleados para alcanzar mayores índices de eficacia, ya que se puede transformar los insumos en productos al menor costo. Así mismo, Vera (2017) recurrió a sus teóricos indicando a Chiavenato (2011) que lo definió como, la mayor tendencia de los trabajadores a retirarse de la organización en el curso de meses y cualquier otra fase de su carrera profesional, ya que advierten que no encajan en la organización; para la variable productividad se fundamentó en la teoría de Rodríguez (2015) quien definió que la calidad requerida para garantizar el valor de uso de los recursos para afianzar un nuevo producto o servicio, donde las actividades y habilidades están acordes a las metas trazadas por la entidad. A partir de la fundamentación teórica podemos concluir que el resultado de la investigación demostró una correlación positiva considerable, mostrado en el análisis inferencial bivariada, así mismo, la gestión realizada en la empresa sobre la rotación del personal evidencia que afecta de manera relativa en la productividad de los colaboradores, este factor ocurre por diferentes motivos del personal tanto en el entorno interno como externo de la organización; para ello, el método de trabajo y los recursos de la empresa influye en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo.

De acuerdo a la primera hipótesis específica se planteó a mejor condiciones laborales, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Los resultados estadísticos descriptivos señalan que el 28% manifestaron que las condiciones laborales es óptima, el 54% de colaboradores indicaron que el factor es regular, sin embargo, el 18% del personal manifestaron que las condiciones laborales es deficiente. Los resultados demostrados evidenciaron tienen una orientación de nivel medio, además es muy peligroso el porcentaje de personal que manifestaron que no hay un adecuado puesto para cada colaborador, donde se presentaron espacios reducidos, además, los materiales con los que deben contar siempre son escasos; los colaboradores necesitan un buen ambiente laboral y condiciones para tener un desempeño eficiente para obtener resultados positivos

en la producción, además cumpliendo con los objetivos de la empresa. En los resultados inferenciales se obtuvo una de ,373 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001, aceptando la hipótesis específica a mejor condiciones laborales, mayor será la productividad laboral en la empresa estudiada. La relación manifestada alcanza una correlación positiva media, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de afectación era de nivel medio. Los resultados obtenidos tienen como similitud con los antecedentes citados en la investigación, tal es el caso de Toala y Alvarado (2018) quienes plantearon como hipótesis a demostrar que las condiciones laborales se relaciona con la productividad de las pymes de Guayaquil; los resultados obtenidos señalaron el coeficiente de correlación de 0.691 mediante el estadígrafo Rho Spearman y un Sig. (Bilateral)=0.001, que al ser menor al 0.05 nivel de probabilidad, se acepta la hipótesis alterna, también manifiesta una correlación positiva considerable; por lo tanto confirma que las condiciones laborales es importante para la eficiencia de la productividad laboral, obteniendo resultados positivos y que se deben considerar en el futuro; por otro lado también esta el autor Becerra (2018) quien indico como hipótesis las condiciones laborales favorables se puede lograr una mejor productividad en los servicios logísticos en la región Callao; los resultados obtenidos señalaron el coeficiente de correlación de 0.807 mediante el estadígrafo Rho Spearman y un Sig. (Bilateral)=0.001, que al ser menor al 0.05 nivel de probabilidad, se acepta la hipótesis alterna, también manifiesta una correlación positiva muy bueno; por lo tanto confirma que las condiciones laborales es importante para la productividad laboral, obteniendo mejoras considerables. Así mismo para sustentar los resultados se recurrió a Reyes (2016) quien indicó que busca brindar al personal la seguridad, calidad ocupacional y las herramientas necesarias con un adecuado espacio de trabajo para que el trabajador realice satisfactoriamente sus actividades en la organización. y sus indicadores son: seguridad laboral, calidad laboral, estabilidad laboral, clima laboral y espacio de trabajo; condicionando por lo manifestado por Reig (2015) quien mencionó que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo. El sustento teórico

ayuda a cimentar los resultados obtenidos en la estadística descriptiva e inferencial; tal como ocurre con Toala y Alvarado (2018) quien recurrió a sus teóricos señalando a Dessler (2000) quien explicó que es la variación del personal entre una institución y su entorno, donde se evidencian ventajas como reemplazar al personal con baja productividad y desventajas, como presentar una rotación excesiva, ya que, eleva los costos de la organización; para la segunda variable estuvo Taylor (2008) quien afirmó que es el nivel de los colaboradores en función a la ocupación que desempeñan, de manera que, se puede lograr rentabilizar la inversión en el personal; además para reforzar el sustento teórico tenemos a Becerra (2018) quien recurrió a sus teóricos señalando a Chiavenato (2011) que lo definió como, el retiro de una cierta cantidad de trabajadores ya sea por asuntos personales, o cuando la organización decide despedirlos, sea para sustituirlos por otros más adecuados a sus necesidades, reducir la fuerza laboral; para la variable productividad estuvo García (2011) quien mencionó como el indicador sumario que caracteriza la eficiencia del trabajo vivo, de modo que, se relacionan las fuerzas de trabajo de las personas con los medios de producción. A partir de la fundamentación teórica podemos concluir que las condiciones laborales son favorables en cualquier empresa, ya sea brindando seguridad, calidad ocupacional y las herramientas necesarias, además adecuar un espacio de trabajo cómodo para que pueda realizar satisfactoriamente sus actividades en la organización y lograr la mayor productividad basado en obtener un eficiente trabajo y buena calidad.

Por otro lado, en relación de la segunda hipótesis específica se planteó a mejor compensación, mayor será la productividad laboral de la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Los resultados estadísticos descriptivos señalan que el 19% de los colaboradores manifestaron que la compensación es óptima, el 32% manifestaron que el factor es regular, sin embargo, el 49% de los colaboradores manifestaron que la compensación es deficiente. Los resultados demostrados tienen una orientación de nivel medio, además es muy peligroso el porcentaje de colaboradores que evidencian que se encuentran insatisfechos con el pago, porque no cubre las expectativas y sus necesidades básicas, como también la empresa no es puntual en los pagos, así como desconoce las comisiones de forma equitativa por el esfuerzo realizado, trayendo como consecuencia la desmotivación en la empresa; los trabajadores necesitan incentivos remunerativos, comisiones o bonos por horas

extras, de tal manera que puedan tener un mejor desempeño en las actividades de producción y ventas, además cumpliendo con las metas propuestas por la empresa. En los resultados inferenciales se obtuvo una de ,635 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; aceptando la hipótesis específica que manifiesta a mejor compensación, mayor será la productividad laboral en la empresa estudiada. La relación manifestada alcanza una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de afectación era de nivel medio. Los resultados obtenidos tienen como similitud con los antecedentes citados en la investigación, tal es el caso de Castillo y Sabando (2018) quienes plantearon como hipótesis a demostrar la rotación del personal incide en la productividad de la empresa Exportadora del Sur; los resultados obtenidos señalaron el coeficiente de correlación de 0.574 mediante el estadígrafo Rho Spearman y un Sig. (Bilateral)=0.001, que al ser menor al 0.05 nivel de probabilidad, se acepta la hipótesis alterna; también manifiesta una correlación positiva considerable; por lo tanto confirma que la compensación de los colaboradores es importante para mejorar la productividad laboral, obteniendo resultados relativos y que se deben considerar en el futuro. Así mismo para sustentar los resultados se recurrió a Reyes (2016) quien indicó que consta del reconocimiento o retribución para el personal por todas las actividades realizadas en la empresa, ya sea por medio de incentivos o remuneración que tiene como finalidad motivar al personal, para que de esa forma cumpla satisfactoriamente con su trabajo, cuyos indicadores son: remuneración, comisiones, motivación, incentivos y beneficios sociales; condicionando por lo manifestado por Reig (2015) quien mencionó que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo. El sustento teórico ayuda a cimentar los resultados obtenidos en la estadística descriptiva e inferencial; tal como ocurre con Castillo y Sabando (2018) quien recurrió a sus teóricos señalando a Chiavenato (2014) quien detalló que está representado por forma porcentual, considerando los nuevos ingresos de personas a la organización y las desvinculaciones con respecto al número de empleados que laboran en la misma durante un tiempo establecido; para

la segunda variable estuvo Dolly (2007) quien definió que la productividad es un objetivo importante para fijarse metas de alto desempeño y alcanzarlos, en el tiempo y con la calidad necesaria, agregando valor y contribuyendo con la institución. A partir de la fundamentación teórica, podemos concluir que la compensación consta del reconocimiento o retribución para el personal por todas las actividades realizadas en la empresa, ya sea por medio de comisiones, incentivos o remuneración puntual, se tiene como finalidad motivar al personal para obtener mejores resultados y cumplir con los objetivos propuestos por la empresa.

En relación de la tercera hipótesis específica; se planteó a mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral de la empresa Jeans Peruanos S.A.C. Los resultados estadísticos descriptivos señalan que el 61% de los colaboradores manifestaron que la autorrealización es óptima; el 28% señalaron que el facto es regular, sin embargo, el 11% del personal manifestaron que es deficiente. Los resultados demostrados tienen una orientación media, evidenciando que los colaboradores necesitan que la empresa pueda programar más capacitaciones en el año laboral y refutando que no se puede aprovechar las habilidades y conocimientos de los colaboradores de las áreas involucradas con solo una capacitación anual, provocando una producción baja y ventas no compatibles con los objetivos personales a corto y largo plazo, también es perjudicial que el 11% de trabajadores de la empresa manifiesten que las capacitaciones no benefician a perfeccionar la destreza, obteniendo como consecuencia que la fabricación de las prendas de vestir disminuyen con respecto al año anterior, donde entre el periodo 2018 al 2019 se tuvo una variación negativa anual de -42.23%, mientras que, en las ventas se tuvo un déficit negativo de -47.95%; evidencia que incide en la falta de capacitación y en la oportunidad de aumentar el sueldo de los trabajadores, efectuando retiros y despidos, de manera que se generan espacios ausentes, regresando nuevamente el proceso de contratación del personal que va superponer el espacio ausente. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación ,571 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; aceptando la hipótesis específica que manifiesta a mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral en la empresa estudiada. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el

promedio de afectación era de nivel medio. Los resultados obtenidos, tienen como similitud con los antecedentes citados en la investigación, tal es el caso de Tixe y Vásquez (2018), quienes plantearon como hipótesis a demostrar sobre la autorrealización y la productividad en la empresa DGIS Moda Femenina, San Juan de Lurigancho; los resultados obtenidos señalaron el coeficiente de correlación de 0.755 mediante el estadígrafo Rho Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0.001, que al ser menor al 0.05 nivel de probabilidad, se acepta la hipótesis alterna; también manifiesta una correlación positiva considerable; por lo tanto confirma que la autorrealización de los colaboradores es importante para mejorar la productividad laboral, obteniendo resultados relativos y que se deben mejorar en el futuro. Así mismo para sustentar los resultados se recurrió a Reyes (2016) quien indicó que la autorrealización está dirigida en brindarle al personal el soporte necesario para lograr sus metas personales y profesionales mediante capacitación, oportunidades de progreso, grado de desempeño, reconocimiento y objetivos personales; condicionando por lo manifestado por Reig (2015) quien mencionó que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo. El sustento teórico ayuda a cimentar los resultados obtenidos en la estadística descriptiva e inferencial; tal como ocurre con Tixe y Vásquez (2018), quien recurrió a sus teóricos señalando a Castillo (2010) quien describió que la rotación de personal de una institución es el índice de colaboradores que egresan e ingresan durante un transcurso de tiempo, los datos de rotación se reflejan en proyecciones de la demanda de fuerza laboral; para la segunda variable estuvo Vizcarra (2014) quien explica que la productividad es la combinación de los recursos utilizados, para obtener un producto o servicio que se pueda ofrecer al cliente, esta combinación implica el manejo eficiente. A partir de la fundamentación teórica, podemos concluir que la autorrealización relacionada con la productividad laboral ayuda a que los colaboradores puedan mejorar la producción y lograr los objetivos que se plantea la empresa, así mismo toma interés por brindarle al personal el soporte necesario para lograr sus metas personales y profesionales mediante capacitaciones, oportunidades de progreso y grado de desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primero Los resultados estadísticos descriptivos de la variable rotación del personal indicaron que el 37% de los colaboradores consideraron que la rotación de personal es óptima, el 50% de los colaboradores consideraron que el factor es regular, sin embargo, el 13% manifestaron que la rotación de personal es deficiente. Los resultados demostrados evidenciaron que tienen una orientación de nivel medio, además es muy peligroso el porcentaje de colaboradores que indican que no se efectúa las capacitaciones de forma continua, ya que son brindadas una vez al año, además no se le entrega elementos de protección, mientras que en el caso económico, los incentivos fueron bajos y las horas laborales en algunos casos fueron mayores a las ocho horas promedio de trabajo, por atrasos en la producción; por lo tanto, el personal no puede lograr sus objetivos, trayendo como consecuencia renuncias y despidos en la empresa, esto se origina porque no se cumple los parámetros de producción y ventas. Así mismo, los resultados estadísticos descriptivos para la segunda variable productividad laboral demostraron que el 2% del personal manifestó que la productividad laboral es óptima, el 80% de los trabajadores indicaron que es regular, sin embargo, el 18% de los trabajadores manifestaron que la productividad laboral es deficiente. Los resultados descriptivos tienen una orientación de nivel medio, es por ello que se puede deducir que la rotación del personal tiene un efecto sustantivo en la productividad laboral de la empresa en estudio; se debe realizar un mejor proceso de rotación del personal para obtener una mayor productividad en la organización. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de ,677 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; aceptando la hipótesis alterna. La relación manifestada alcanza una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada era de nivel medio. Por lo tanto, se pudo demostrar que la rotación del personal en las empresas genera que la productividad disminuya, es por ello que se debe tener mucho cuidado al momento de realizarlo ya que se puede obtener resultados perjudiciales para la organización, por esa razón se

debe reajustar el proceso para obtener mejores resultados a futuro ya que a mejor rotación del personal se logra una mayor productividad laboral. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal, podemos concluir que el modelo 1 se evaluó la variable rotación del personal y la variable productividad laboral, obteniendo un valor de 0.84 el cual muestra que el tamaño de efecto es muy alto, quiere decir que los resultados están explicados ampliamente ya que supera el límite de 0.35; por otro lado, la potencia de este modelo alcanza el 100% con un margen de error de 0.05, indicando que el modelo es muy potente y a la vez mostrando que el factor de rotación del personal influye en la productividad laboral, esto se genera por cambios en los puestos laborales, despidos, renuncias o una baja remuneración, prediciendo al 100% que afecta en la organización.

Segundo Los resultados estadísticos descriptivos señalan que el 28% manifestaron que las condiciones laborales es óptima, el 54% de colaboradores indicaron que el factor es regular, sin embargo, el 18% del personal manifestaron que las condiciones laborales es deficiente. Los resultados demostrados evidenciaron que tienen una orientación de nivel medio, además es muy peligroso el porcentaje de personal que manifestaron que no hay un adecuado puesto para cada colaborador, donde se presentaron espacios reducidos, además, los materiales con los que deben contar siempre son escasos; los colaboradores necesitan un buen ambiente laboral y condiciones para tener un desempeño eficiente para obtener resultados positivos en la producción, además cumpliendo con los objetivos de la empresa. En los resultados inferenciales se obtuvo una de ,373 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001, aceptando la hipótesis específica alterna. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva media, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de afectación era de nivel medio. Por lo tanto, confirma que a mejor condiciones laborales, mayor será la productividad laboral en la empresa estudiada. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal, podemos concluir que el modelo 2 se

evaluó la combinación de los factores rotación del personal, condiciones laborales con la variable productividad laboral, obteniendo un valor de 0.89 el cual muestra que el tamaño de efecto es alto, además cuando se junta los factores el efecto aumenta, quiere decir que los resultados están explicados ampliamente; por otro lado, la potencia de este modelo se mantiene al 100% con un margen de error de 0.05, indicando que el modelo es muy potente y a la vez mostrando que el factor condiciones laborales afecta en la productividad laboral, deja claro que brindar al personal seguridad, calidad ocupacional, estabilidad, clima laboral y un adecuado espacio de trabajo realizara satisfactoriamente sus actividades en la organización, prediciendo al 100% que es determinante en la organización.

Tercero Los resultados estadísticos descriptivos señalan que el 19% de los colaboradores manifestaron que la compensación es óptima, el 32% manifestaron que el factor es regular, sin embargo, el 49% de los colaboradores manifestaron que la compensación es deficiente. Los resultados demostrados evidenciaron que tienen una orientación de nivel medio, además es muy peligroso el porcentaje de colaboradores que evidencian que se encuentran insatisfechos con el pago, porque no cubre las expectativas y sus necesidades básicas, como también la empresa no es puntual en los pagos, así como desconoce las comisiones de forma equitativo por el esfuerzo realizado, trayendo como consecuencia la desmotivación en la empresa; los trabajadores necesitan incentivos remunerativos, comisiones o bonos por horas extras, de tal manera que puedan tener un mejor desempeño en las actividades de producción y ventas, además cumpliendo con las metas propuestas por la empresa. En los resultados inferenciales se obtuvo una de ,635 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)=0.001; aceptando la hipótesis específica alterna. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de afectación era de nivel medio. Por lo tanto, confirma que a mejor compensación, mayor será la productividad laboral en la

empresa estudiada. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal, podemos concluir que el modelo 3 se evaluó la combinación de los factores rotación del personal, condiciones laborales, compensación con la variable productividad laboral, obteniendo un valor de 0.92 el cual muestra que el tamaño de efecto es muy alto, además cuando se junta los factores el efecto aumenta al modelo anterior y los resultados están explicados ampliamente; por otro lado, la potencia de este modelo se mantiene al 100% con un margen de error de 0.05, indicando que el modelo es muy potente y a la vez demostrando que el factor compensación afecta en la productividad laboral, dejando claro que el reconocimiento y retribución ya sea por medio de incentivos, comisiones o remuneración que tiene como finalidad motivar al personal, para que de esa forma puedan cumplir satisfactoriamente con los objetivos planteados en la empresa en mención, es muy importante aplicar este factor en los planes de la organización, ya que predice al 100% los beneficios que puede generar en cualquier lugar de trabajo.

Cuarto Los resultados estadísticos descriptivos señalan que el 61% de los colaboradores manifestaron que la autorrealización es óptima; el 28% señalaron que el facto es regular, sin embargo, el 11% del personal manifestaron que es deficiente. Los resultados demostrados evidenciaron que tienen una orientación media, evidenciando que los colaboradores necesitan que la empresa pueda programar más capacitaciones en el año laboral y refutando que no se puede aprovechar las habilidades y conocimientos de los colaboradores de las áreas involucradas con solo una capacitación anual, provocando una producción baja y ventas no compatibles con los objetivos personales a corto y largo plazo, también es perjudicial que el 11% de trabajadores de la empresa manifiesten que las capacitaciones no benefician a perfeccionar la destreza, obteniendo como consecuencia que la fabricación de las prendas de vestir disminuyen con respecto al año anterior, donde entre el periodo 2018 al 2019 se tuvo una variación negativa anual de -42.23%, mientras que, en las ventas se tuvo un déficit negativo de -47.95%; evidencia que incide en la falta de

capacitación y en la oportunidad de aumentar el sueldo de los trabajadores, efectuando retiros y despidos, de manera que se generan espacios ausentes, regresando nuevamente el proceso de contratación del personal que va superponer el espacio ausente. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación ,571 mediante el estadígrafo Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; aceptando la hipótesis específica alterna. La relación manifestada alcanzó una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de afectación era de nivel medio. Por lo tanto, confirma que a mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral en la empresa estudiada. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal, podemos concluir que el modelo 4 se evaluó la combinación de los factores rotación del personal, condiciones laborales, compensación, autorrealización con la variable productividad laboral, obteniendo un valor de 0.95 el cual muestra que el tamaño de efecto es muy alto, además cuando se junta estos factores el efecto aumenta al modelo anterior, mostrando que es efectivo si se aplica, obteniendo resultados explicados ampliamente; por otro lado, la potencia de este modelo se ha mantenido al 100% con un margen de error de 0.05, indicando que el modelo es muy potente y a la vez demostrando que el factor autorrealización afecta en la productividad laboral, el cual está dirigida en brindarle al personal el soporte necesario para lograr sus metas personales y profesionales mediante capacitación, oportunidades de progreso, grado de desempeño y reconocimiento, señalando que los colaboradores deben desarrollar habilidades y competencias para cumplir con sus actividades y objetivos, sin embargo, el factor condiciones laborales no debería considerarse como factor válido ya que concluye otorgándole hipótesis nula; este modelo predice al 100% las atribuciones positivas que puede beneficiar en diferentes organizaciones.

Quinto En cuanto a la limitación de la investigación se tuvo inconvenientes debido a que el gerente de la empresa estaba en constante viajes y no se podía concretar una fecha exacta para coordinar la reunión, de

manera que se tuvo que hacer una reunión virtual para presentar nuestro cronograma de actividades a realizar en la empresa y obtener datos exactos para sustentar los resultados mediante la estadística; además se solicitó reuniones para coordinar la entrega de información de la empresa, sin embargo el gerente sentía desconfianza, porque era información privada, así como también se complicó por el hecho de que se está viviendo actualmente una pandemia que afecta a todos los sectores de trabajo y dentro de ella está la empresa estudiada, por este motivo la información de producción y ventas no estaba actualizada al igual que los registros de colaboradores despedidos y algunos que habían renunciado; también se tuvo complicaciones con la muestra que se tuvo que ampliar con el personal de ventas, ahora conformada por 100 trabajadores de producción y ventas, complicando la encuesta ya que se realizó de forma presencial, donde se generó acopio de personas en la empresa y distracción de sus laborales, es por ello que se tuvo que dividir en grupos para obtener resultados exactos.

VII. RECOMENDACIONES

En la investigación se tuvo una perspectiva de los resultados y de acuerdo a ello, se pudo brindar recomendaciones para mejorar la problemática en la empresa Jeans Peruanos S.A.C., y estos fueron las siguientes:

- Primero En relación a los resultados tanto descriptivos e inferenciales de la variable rotación del personal en la empresa Jeans Peruanos S.A.C, se tuvo la recomendación general de diseñar un plan de gestión para minimizar la rotación del personal donde se considere implementar un plan de capacitación para los colaboradores del área de producción y ventas, considerando las necesidades detectadas y objetivos propuestos para lograr un mejor desempeño en las labores, alcanzando un compromiso con la institución, alineados a la misión, visión, objetivos y metas de la empresa, además se debe brindar seguros de salud, que representa ventajas para la empresa y el empleado. Por último, se debe brindar mayores incentivos al personal, según un horario de ocho horas, logrando obtener eficiencia en el horario de trabajo, ya que con ello se puede tener bienestar para el personal; con menor estrés, se obtiene mayor productividad y evitar el absentismo laboral (abandono del puesto de trabajo).
- Segundo De acuerdo a los resultados de la dimensión condiciones laborales, se recomendó que se debe mejorar los ambientes físicos, donde se brinde un lugar de trabajo con ventilación y con espacios adecuados para no sufrir algún accidente durante el desarrollo de las operaciones, así mismo, se puede brindar elementos de protección, con el fin de evitar algún accidente. También se debe brindar evaluaciones médicas periódicamente, y asegurar al personal según todas las exigencias del Ministerio de Trabajo. Finalmente se debe mantener un horario flexible de trabajo, que les permite a los colaboradores ser los encargados de gestionar su propio tiempo, de manera que, se puede mejorar la calidad de vida al tener un equilibrio entre las actividades laborales y las actividades personales.
- Tercero Conforme a los resultados estadísticos presentado en la dimensión compensación, se recomendó que mantener un sistema de incentivos donde se puede brindar mejores políticas salariales, con los bonos de

productividad e incentivos financiero y no financieros (premios y menciones que incrementan la moral y reconocimiento del esfuerzo emprendido), para mejorar el rendimiento y motivar al colaborador, buscando el equilibrio entre la satisfacción del personal por las recompensas obtenidas. Así mismo, se debe mejorar los diseños de incentivo por cargo de funciones y horas extras, como también pactar convenios con instituciones para un trato diferenciado, obsequiar canjes tanto en supermercados, restaurantes; también realizar convenios con entidades sanitarias y seguros para la familia del involucrado, a fin de motivar el esfuerzo y entrega del trabajador hacia las metas organizacionales.

Cuarto Así mismo, se recomendó según los resultados estadísticos de la dimensión autorrealización, que es importante valorar las habilidades del colaborador, otorgando medios de apoyo para que puedan fortalecer su destreza; de tal forma que se puede agregar un lineamiento en la empresa para que los colaboradores tengan la oportunidad de ascender de puesto, fortalecer sus habilidades y capacitarse según su función, de tal manera que, los supervisores puedan evaluar el nivel de desempeño, conocimiento y experiencia que demostraron en las tareas propuestas y hacer evaluaciones para tomarlos en cuenta para un mejor puesto de trabajo.

Quinto En cuanto a las limitaciones del estudio, se recomienda coordinar una reunión presencial con la persona encargada de la organización y comentar todos los detalles y actividades que se va a realizar en el proceso de la investigación, de tal manera que se evita de varias reuniones; por otro lado es indispensable enfocarse en realizar encuestas virtuales como son los formularios de Google, ya que de esta manera se ahorra tiempo y complicaciones al momento de hacer la encuesta si fuese presencial; la mejor manera de optimizar el tiempo para realizar este tipo de encuesta virtual es capacitar a los colaboradores para que puedan efectuar el formulario virtual; esto sirve para afianzar información en el momento, agilizando el manejo de una base de datos, además, se debe reajustar frecuentemente la

información del personal y la empresa donde permita realizar y gestionar de forma óptima la elaboración de la investigación y concluyendo el trabajo en el menor tiempo.

Sexto En cuanto a las nuevas investigaciones, se recomienda que es indispensable enfocarse en manejar encuestas virtuales para optimizar el tiempo y no generar desorden si fuese de forma presencial; además se sugiere implementar la estadística de regresión lineal como herramienta adicional, el cual permite obtener resultados de predicción y saber si se puede hacer uso de la investigación como un modelo a seguir; también es importante tener una muestra alta que favorece para obtener resultados efectivos; es de suma importancia identificar variables que concuerden y tengan coherencia para entablar un buen título de investigación y que se diferencie de otros estudios; por último es importante tener la voluntad de investigar para lograr un estudio de calidad.

REFERENCIAS

- Becerra, N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la Región Callao*. (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Baharin, R., Hala, R., Aji, S., Yussof, I., & Saukani, N. M. (2020). Impact of Human Resource Investment on Labor Productivity in Indonesia. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 139–164.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencia social*. (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Battisti, M., Del Gatto, M., & Parmeter, C. F. (2018). Labor productivity growth: disentangling technology and capital accumulation. *Journal of Economic Growth*, 23(1), 111–143.
- Brabson, L. A., Herschell, A. D., Kolko, D. J., & Mrozowski, S. J. (2019). Associations Among Job Role, Training Type, and Staff Turnover in a Large-Scale Implementation Initiative. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 46(3), 399–414.
- Calderón, P. (2014). *Metodología de Investigación Científica* (5ª ed.). España: Pearson Education.
- Castillo, J. (2015). *Administración de personal un enfoque hacia la calidad* (3ª ed.). Bogotá.: Editorial Ecoe Ediciones.
- Castillo, E. & Sabando, J. (2018). *La incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la empresa Exportadora del Sur*. (tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de Investigación Científica*. (1ª ed.). Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Chien-Liang L., & Yu-Che, L. (2020). An Improved Time-Cost Trade-Off Model with Optimal Labor Productivity. *Journal of Civil Engineering & Management*, 26(2), 113–130.
- Cohen, N. & Gómez, G. (2019). *Metodología de Investigación ¿Para qué?*. Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Dávila, J. (2014). *Introducción a la Metodología: ámbito teórico y práctico*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Del Rio, D. (2014). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. (4ta ed.). España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Fidias, A. (2014). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Francielle, S., Livia, A., Lissa, A., Luiz, A., Beatriz, P., & Michele, C. (2020). Labor Productivity Improvement Obtained by Masonry Walls Project Design Implementation. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 3(1), 200.
- Fletcher, L., Carter, M., & Lyubovnikova, J. (2018). Congruency of resources and demands and their effects on staff turnover within the English health care sector. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 3(10), 562-688.
- George, D. & Mallery, P. (2015). *IBM SPSS Statistics 20 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (1ª ed.). Estados Unidos: Routledge.
- Gill, S., Nathans, L. L., Seidel, A. J., & Greenberg, M. T. (2017). Early Head Start start-up planning: Implications for staff support, job satisfaction, burnout, and turnover. *Journal of Community Psychology*, 4(1), 443.
- Gómez, S. (2014). *Metodología de investigación*. (2ª ed.). México: Editorial Tercer Milenio.
- Gonzalez, D. del C. C., Hidalgo, M. G. A., & Negrete, L. E. Z. (2019). Staff Turnover in Hotel Industry in the State of Guanajuato, Mexico/Rotacion De Personal en La Industria Hotelera en El Estado De Guanajuato, Mexico/Rotatividade De Pessoal Na Industria Hoteleira No Estado De Guanajuato, Mexico. *Revista Ibero - Americana de Estrategia*, 4(1), 615.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Editorial Mcgraw Hill.
- Halter, M., Boiko, O., & Pelone, F., (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC Health Services Research*, 17(1), 824.

- Hecht, J. (2018). Research and development and labour productivity: do high-tech firms exhibit labour- or capital-saving technical change?. *Applied Economics*, 50(16), 1790–1811.
- JooBong, S., Chaiwoo, L., WonJung, L., Sangwoo, B., ChanJu, J., & Myung Hwan, Y. (2016). *Development of a job rotation scheduling algorithm for minimizing accumulated work load per body parts*. *Work*, 53(3), 511–521.
- King, V., Roed, J., & Wilson, L. (2018). It's very different here: practice-based academic staff induction and retention. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 40(5), 470–484.
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: definición, propiedad intelectual e industria* (1ª ed.). Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación: paradigmas cuantitativos, cualitativo* (4ta ed.). Bogota: Ediciones de la U.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). México: Editorial Oxford.
- Mussini, M. (2019). A spatial decomposition of the shift-share components of labour productivity inequality in Italy. *Papers in Regional Science*, 98(1), 283–306.
- Moussavi, E., Zare, M., Mahdjoub, M., & Grunder, O. (2019). Balancing high operator's workload through a new job rotation approach: Application to an automotive assembly line. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 71(1), 136–144.
- Marvão, A., & Manuel, R. (2020). Infrastructure Investment, Labor Productivity, and International Competitiveness: The Case of Portugal. *Journal of Economic Development*, 45(2), 1–29.
- Massey, S. (2018). Work-leave rotation pattern and incidence of offshore workplace injury. *Occupational Medicine*, 68(3), 184–186.
- Naor, M., Coman, A., & Ronen, B. (2016). Exploiting Bottlenecks Call centers can call on the seven steps of the theory of constraints to combat high levels of customer dissatisfaction, staff turnover and operational inefficiencies. *Quality Progress*, 8(5), 34.
- Novis, A., Nelson, S., & Blond, J. (2019). Staff Turnover: A College of American Pathologists Q-Probes Study of 23 Clinical Laboratories. *Archives of Pathology & Laboratory Medicine*, 144(3), 350–355.

- Ozturk, M., Durdyev, S., Aras, N., Ismael, S., & Banaitienė, N. (2019). How Effective Are Labor Wages on Labor Productivity?: An Empirical Investigation on the Construction Industry of New Zealand. *Technological & Economic Development of Economy*, 26(1), 258–270.
- Paitan, H. (2014). *Metodología de investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Padula, S., Comper, C., Sparer, E., & Dennerlein, T. (2017). Job rotation designed to prevent musculoskeletal disorders and control risk in manufacturing industries: A systematic review. *Applied Ergonomics*, 58(1), 386–397.
- Pezo, G. (2019). *Factores laborales que explican la rotación del personal del centro de aplicación Unión-2019*. (tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión.
- Príncipe, G. (2016). *Investigación científica: Teoría y metodología*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Ramírez, E. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de los recursos humanos* (5ª ed.). España: Editorial Elearning S.L.
- Rojas, V. (2015). *Metodología de investigación: Teoría y ejecución*. (6ª ed.). España: Editorial Brujas.
- Reyes, A. (2016). *Administración de personal 1: Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Reig, E. (2015). *La productividad en la empresa lecciones para ser más eficientes y competitivo* (1ª ed.). España: Editorial Almuzara.
- Rasika, D., & Ravindra, K. (2015). Staff Turnover as a Strategy of Knowledge Management: Empirical Evidence from Information Technology Industry in Sri Lanka. *Journal of Intercultural Management*, 7(2), 151–163.
- Rodríguez, F. (2014). *Fundamentos de la metodología científica* (5ª ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Scholtz, B., Van Belle, J.-P., Njenga, K., Serenko, A., & Palvia, P. (2019). The Role of Job Satisfaction in Turnover and Turn-Away Intention of It Staff in South Africa. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 77(1).10
- Stamp, S., & Thoren, J. (2015). Staff Turnover: Does Loyalty Make a Difference?. *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 18(7), 80–83.

- Salunke, S. B., Taggu, M., Tripathi, N., & Laishram, B. (2020). Regional Variations in Construction Labor Productivity - The Case of Two Indian States. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(3), 409–425.
- Tixe, M. E. y Vásquez, A. C. (2019). *Rotación de personal y productividad laboral en la empresa DGISS Moda Femenina, San Juan de Lurigancho-2019*. (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Toropov, V. & Volokitina, A. (2018). *The problem of staff turnover in the energy sector in Russia. Labor Economics*, 4(1), 1147-1154.
- Toala, D. M. & Alvarado, K, Y. (2018). *Análisis de la rotación de personal que afectan a las pymes comerciales en su productividad laboral*. (tesis de licenciatura). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Tremblay, C., Y. Haines III, V., & Joly, J. (2016). Staff Turnover and Service Quality Within Residential Settings. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(1), 22–36.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica* (4ª ed.). Perú: San Marcos.
- Veloz, L. E. (2015). *La rotación de personal y la productividad de los colaboradores de automotores Cumandá de la ciudad de Ambato*. (tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato.
- Vera, L. (2017). *Rotación de Personal y su influencia en la Productividad de los Colaboradores de la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C. sucursal Chiclayo 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Vizcarra, J. L. (2014). *Diccionario de la Economía*. México: Editorial patria.

ANEXOS

Anexo 1. Prueba de fiabilidad para la variable rotación del personal

Tabla 9

Alpha de Cronbach de la variable Rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	30

Nota. En la tabla se puede observar que fueron analizados los 100 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra del estudio, de los cuales ninguno fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable *rotación de personal* el valor con el test Alpha de Cronbach de $0,909 > 0,70$ exigible; concluyendo que el instrumento es fiable.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me siento expuesto a sufrir algún accidente en mi puesto de trabajo.	76,40	100,467	,105	,905
2. La empresa me brinda elementos de protección.	76,75	99,934	,104	,906
3. Suelen acumularme de trabajo.	76,91	98,418	,443	,901
4. Trabajo bajo presión.	77,02	96,240	,497	,899
5. Estoy de acuerdo con mi horario laboral.	77,38	96,277	,419	,900
6. He suspendido mi hora de refrigerio durante un día de demasiada producción.	76,40	100,467	,105	,905
7. Tuve algún problema con mi jefe o compañeros.	76,75	99,934	,104	,906
8. Me siento cómodo en la empresa.	76,91	98,418	,443	,901
9. Mi lugar de trabajo tiene ventilación	77,02	96,240	,497	,899
10. Me siento cómodo en el espacio de trabajo.	77,38	96,277	,419	,900
11. Mi remuneración cubre mis necesidades básicas	78,02	89,166	,633	,896
12. La empresa es puntual en mis pagos.	75,95	99,867	,197	,903

13.El pago de comisiones es equitativo con el esfuerzo que realizo.	77,45	94,586	,640	,897
14.Es fácil cumplir con la meta propuesta por la empresa para lograr las comisiones.	77,45	96,178	,412	,901
15.Recompensan al personal por cumplir la meta propuesta.	77,51	93,551	,714	,896
16.Los incentivos cubren mis expectativas.	77,47	95,995	,453	,900
17.Soy elogiado por mi jefe cuando cumplo satisfactoriamente mis funciones.	77,45	94,882	,612	,897
18.Siento motivación con los incentivos que otorga la empresa.	77,55	95,327	,502	,899
19.La empresa me brinda seguro medico	77,44	91,917	,644	,896
20.La empresa acata los feriados decretados por ley.	77,00	96,704	,348	,902
21.La empresa brinda capacitaciones	77,33	93,187	,495	,899
22.Las capacitaciones ayudan a mejorar mis habilidades.	77,22	92,026	,690	,895
23.He desarrollado nuevas habilidades gracias a las capacitaciones.	77,09	92,825	,610	,897
24.La empresa ofrece la oportunidad de aumentar mi sueldo.	77,47	93,402	,542	,898
25.El supervisor de área evalúa mi desempeño.	77,00	96,704	,348	,902
26.Desde que empecé a laborar en la empresa siento que he mejorado mi desempeño.	77,33	93,187	,495	,899
27.La empresa hace reconocimiento cuando mis compañeros realizan bien sus funciones.	77,22	92,026	,690	,895
28.La empresa debe hacer reconocimiento por el esfuerzo que se realiza.	77,09	92,825	,610	,897
29.De alguna manera la empresa contribuye a cumplir con mis objetivos personales.	77,47	93,402	,542	,898
30.Cumplo con mis objetivos personales, laborando en la empresa.	77,47	93,402	,542	,898

Anexo 2. Prueba de fiabilidad para la variable productividad laboral

Tabla 10

Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	30

Nota. En tabla se puede observar que fueron analizados los 100 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra del estudio, de los cuales ninguno fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable *productividad laboral*, el valor con el test Alpha de Cronbach de $0,872 > 0,70$ exigible; concluyendo que el instrumento es fiable.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existe comunicación entre todas las áreas	80,42	127,359	,343	,878
2. Tengo una buena comunicación con mi jefe.	79,62	131,463	,114	,885
3. El supervisor de área me indica las funciones que voy a realizar.	80,15	136,904	-,113	,892
4. Comprendo las instrucciones realizadas por el supervisor de área.	80,62	130,537	,316	,878
5. Existe una buena relación entre mi jefe y el personal.	80,42	127,359	,343	,878
6. La empresa promueve la interacción entre el personal.	79,62	131,463	,114	,885
7. Tengo apoyo cuando hay alguna dificultad en mi labor.	80,15	136,904	-,113	,892
8. La empresa toma en cuenta mis opiniones.	80,55	128,956	,520	,875
9. La empresa gestiona de manera adecuada las relaciones internas para un buen clima laboral.	80,65	127,045	,529	,874

10.	Mi jefe muestra una actitud positiva cuando se presenta algún conflicto.	80,98	125,574	,478	,874
11.	Cuando implementan un nuevo método de trabajo, me brindan información y me capacitan.	81,65	119,156	,633	,870
12.	Cuando ingresa nueva maquinaria, recibo capacitaciones para su uso.	78,69	134,255	,030	,883
13.	La empresa me brinda reforzamiento de las capacitaciones.	81,11	125,173	,688	,871
14.	La empresa realiza periódicamente capacitaciones para el desarrollo de mis funciones.	81,05	124,682	,512	,874
15.	Realizo mis funciones de manera sistematizada.	81,16	124,028	,750	,870
16.	Cuando un trabajador renuncia, disminuye la producción.	81,09	124,158	,596	,872
17.	Mis compañeros contribuyen eficientemente en la empresa.	81,11	125,580	,658	,872
18.	Existe apoyo mutuo entre compañeros.	81,18	127,448	,428	,876
19.	La empresa me brinda los materiales en el tiempo establecido.	81,07	122,402	,638	,871
20.	Las maquinarias están en buen estado.	80,55	125,215	,432	,876
21.	Ejecuto mis funciones conociendo el procedimiento adecuado.	80,93	124,921	,419	,876
22.	La empresa busca que tenga mayor conocimiento para mejorar en mis funciones.	80,85	122,682	,673	,870
23.	Tengo herramientas y materiales para cumplir mi labor eficientemente.	80,65	123,897	,492	,874
24.	Cumplo con mi labor en el tiempo propuesto por la empresa.	81,15	128,571	,355	,877
25.	La empresa busca que mis compañeros tengan un buen rendimiento.	80,55	125,215	,432	,876
26.	La empresa implementa nuevos métodos para el cumplimiento de las metas.	80,55	125,215	,432	,876
27.	El supervisor de área supervisa constantemente los procedimientos que realizamos en el trabajo.	80,93	124,921	,419	,876
28.	El supervisor de área rectifica a tiempo los errores del personal.	80,85	122,682	,673	,870
29.	Cumplo con las metas propuestas por la empresa.	80,65	123,897	,492	,874
30.	La empresa me brinda apoyo para cumplir con los objetivos planteados.	81,15	128,571	,355	,877

Anexo 3. Matriz operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable rotación del personal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rotación de personal	Reyes (2016) indicó que la rotación de personal de una empresa es el número de trabajadores que ingresan y salen en una organización, debido a diferentes causas, este giro se mide cuando el personal nuevo ingresa a reemplazar a uno que ha dejado su puesto libre. (p.163).	La primera variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones: a. Condiciones laborales. b. Compensación. c. Autorrealización.	Condiciones Laborales	Seguridad laboral	1,2	Ordinal (Escala de Likert) Nunca = (1) Casi nunca = (2) A veces = (3) Casi siempre = (4) Siempre = (5)
				Calidad laboral	3,4	
				Estabilidad laboral	5,6	
				Clima laboral	7,8	
				Espacio de trabajo	9,10	
			Autorrealización	Remuneración	11,12	
				Comisiones	13,14	
				Motivación	15,16	
				Incentivos	17,18	
				Beneficios sociales	19,20	
Autorrealización	Capacitación	21,22				
	Oportunidades de progreso	23,24				
	Grado de desempeño	25,26				
	Reconocimiento	27,28				
				Objetivos personales	29,30	

Operacionalización de la variable productividad laboral

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Productividad Laboral	<p>Reig (2015) mencionó que la productividad laboral muestra la eficiencia del resultado de trabajo personal, ya que los colaboradores hacen uso de los recursos de la empresa para obtener un producto o servicio, donde el resultado tiene que ser de calidad, así como también la influencia que tiene los colaboradores en la empresa para que puedan ser eficientes en su trabajo. (p.52).</p>	<p>La segunda variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones:</p> <p>a. Liderazgo. b. Sistema de trabajo. c. Desarrollo del talento</p>	Liderazgo	Comunicación	1,2	Ordinal	
				Dirección	3,4		
				Relación/Interacción	5,6		
				Interés por el personal	7,8		
				Habilidades	9,10		
			Sistema de trabajo	Capacitación	11,12		(Escala de Likert)
				Retroalimentación	13,14		
				Producción	15,16		
				Equipo de trabajo	17,18		
				Materiales y equipos	19,20		
Desarrollo del talento	Conocimiento	21,22	Nunca = (1) Casi nunca = (2) A veces = (3) Casi siempre = (4) Siempre = (5)				
	Eficiencia	23,24					
	Eficacia	25,26					
	Supervisión	27,28					
	Cumplimiento de objetivos	29,30					

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ROTACION DEL PERSONAL						
Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Me siento expuesto a sufrir algún accidente en mi puesto de trabajo.					
2.	La empresa me brinda elementos de protección.					
3.	Suelen acumularme de trabajo.					
4.	Trabajo bajo presión.					
5.	Estoy de acuerdo con mi horario laboral.					
6.	He suspendido mi hora de refrigerio durante un día de demasiada producción.					
7.	Tuve algún problema con mi jefe o compañeros.					
8.	Me siento cómodo en la empresa.					
9.	Mi lugar de trabajo tiene ventilación					
10.	Me siento cómodo en el espacio de trabajo.					
11.	Mi remuneración cubre mis necesidades básicas					
12.	La empresa es puntual en mis pagos.					
13.	El pago de comisiones es equitativo con el esfuerzo que realizo.					
14.	Es fácil cumplir con la meta propuesta por la empresa para lograr las comisiones.					
15.	Recompensan al personal por cumplir la meta propuesta.					
16.	Los incentivos cubren mis expectativas.					
17.	Soy elogiado por mi jefe cuando cumpla satisfactoriamente mis funciones.					
18.	Siento motivación con los incentivos que otorga la empresa.					
19.	La empresa me brinda seguro medico					
20.	La empresa acata los feriados decretados por ley.					
21.	La empresa brinda capacitaciones					
22.	Las capacitaciones ayudan a mejorar mis habilidades.					
23.	He desarrollado nuevas habilidades gracias a las capacitaciones.					
24.	La empresa ofrece la oportunidad de aumentar mi sueldo.					
25.	El supervisor de área evalúa mi desempeño.					
26.	Desde que empecé a laborar en la empresa siento que he mejorado mi desempeño.					
27.	La empresa hace reconocimiento cuando mis compañeros realizan bien sus funciones.					
28.	La empresa debe hacer reconocimiento por el esfuerzo que se realiza.					
29.	De alguna manera la empresa contribuye a cumplir con mis objetivos personales.					
30.	Cumplo con mis objetivos personales, laborando en la empresa.					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Existe comunicación entre todas las áreas					
2.	Tengo una buena comunicación con mi jefe.					
3.	El supervisor de área me indica las funciones que voy a realizar.					
4.	Comprendo las instrucciones realizadas por el supervisor de área.					
5.	Existe una buena relación entre mi jefe y el personal.					
6.	La empresa promueve la interacción entre el personal.					
7.	Tengo apoyo cuando hay alguna dificultad en mi labor.					
8.	La empresa toma en cuenta mis opiniones.					
9.	La empresa gestiona de manera adecuada las relaciones internas para un buen clima laboral.					
10.	Mi jefe muestra una actitud positiva cuando se presenta algún conflicto.					
11.	Cuando implementan un nuevo método de trabajo, me brindan información y me capacitan.					
12.	Cuando ingresa nueva maquinaria, recibo capacitaciones para su uso.					
13.	La empresa me brinda reforzamiento de las capacitaciones.					
14.	La empresa realiza periódicamente capacitaciones para el desarrollo de mis funciones.					
15.	Realizo mis funciones de manera sistematizada.					
16.	Cuando un trabajador renuncia, disminuye la producción.					
17.	Mis compañeros contribuyen eficientemente en la empresa.					
18.	Existe apoyo mutuo entre compañeros.					
19.	La empresa me brinda los materiales en el tiempo establecido.					
20.	Las maquinarias están en buen estado.					
21.	Ejecuto mis funciones conociendo el procedimiento adecuado.					
22.	La empresa busca que tenga mayor conocimiento para mejorar en mis funciones.					
23.	Tengo herramientas y materiales para cumplir mi labor eficientemente.					
24.	Cumplo con mi labor en el tiempo propuesto por la empresa.					
25.	La empresa busca que mis compañeros tengan un buen rendimiento.					
26.	La empresa implementa nuevos métodos para el cumplimiento de las metas.					
27.	El supervisor de área supervisa constantemente los procedimientos que realizamos en el trabajo.					
28.	El supervisor de área rectifica a tiempo los errores del personal.					
29.	Cumplo con las metas propuestas por la empresa.					
30.	La empresa me brinda apoyo para cumplir con los objetivos planteados.					

Anexo 5. Matriz de consistencia

Título	Problemas		Objetivos		Operacionalización de variable				
	Problema general	Objetivo general	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho	¿La rotación del personal tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho?	A mejor rotación del personal, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho	rotación del personal	Según Reyes (2016) el autor indicó La rotación del personal en una institución es el registro de los trabajadores que se incorporan y se retiran de la organización, esto ocurre por diferentes motivos del personal tanto en el entorno interno como externo de la organización. (p.163)	La primera variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones: a. Condiciones laborales. b. Compensación. c. Autorrealización.	Condiciones Laborales (Reyes, 2016, p.164)	Seguridad Laboral	1	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
							Calidad laboral	2	
							Estabilidad laboral	3	
							Clima laboral	4	
							Espacio de trabajo	5	
							Remuneración	6	
							Comisiones	7	
							Motivación	8	
							Incentivos	9	
							Beneficios Sociales	10	
¿Las condiciones laborales tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho?	A mejor condiciones laborales, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho	rotación del personal	Según Reyes (2016) el autor indicó La rotación del personal en una institución es el registro de los trabajadores que se incorporan y se retiran de la organización, esto ocurre por diferentes motivos del personal tanto en el entorno interno como externo de la organización. (p.163)	La primera variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones: a. Condiciones laborales. b. Compensación. c. Autorrealización.	Compensación (Reyes, 2016, p.164)	Autorrealización (Reyes, 2016, p.164)	Capacitación	11	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
							Oportunidades de progreso	12	
							Grado de desempeño	13	
							Reconocimiento	14	
							Objetivos personales	15	
							Reconocimiento	16	
							Objetivos personales	17	
							Objetivos personales	18	
							Objetivos personales	19	
							Objetivos personales	20	

Título	Problemas	Objetivos	Operacionalización de variable						
			Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Rotación de personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho	¿La compensación tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho?	A mejor compensación, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho	productividad laboral	Según Reig (2015) mencionó que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo (p.52).	La segunda variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones: a. Liderazgo. b. Sistema de trabajo. c. Desarrollo del talento	Liderazgo (Reig, 2015, p.52)	Comunicación	1	ESCALA DE LIKERT (Tipo Ordinal) 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
								2	
							Dirección	3	
								4	
							Relación/ Interacción	5	
								6	
							Interés por el personal	7	
								8	
							Habilidades	9	
								10	
	Capacitación	11							
		12							
	Retroalimentación	13							
		14							
	Producción	15							
		16							
	Equipo de trabajo	17							
		18							
	Materiales y equipo	19							
		20							
Conocimiento	21								
	22								
Eficiencia	23								
	24								
Eficacia	25								
	26								
Supervisión	27								
	28								
Cumplimiento de objetivos	29								
	30								
¿La autorrealización tiene efectos sustantivos en la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho?	A mejor autorrealización, mayor será la productividad laboral en la empresa Jeans Peruanos S.A.C. de San Juan de Lurigancho	productividad laboral	Según Reig (2015) mencionó que la productividad muestra el resultado de un método de trabajo del colaborador, puesto que el personal hace uso de los recursos de la empresa para conseguir un servicio o producto, así como también la influencia que tiene la empresa en los colaboradores para que puedan ser eficientes en su trabajo (p.52).	La segunda variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 30 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones: a. Liderazgo. b. Sistema de trabajo. c. Desarrollo del talento	Sistema de trabajo (Reig, 2015, p.52)	Desarrollo del talento (Reig, 2015, p.52)			

Anexo 6. Tabla de especificaciones

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	% IMPORTANCIA	CANTIDAD DE ITEM	
VARIABLE 1: rotación del personal	condiciones laborales	Seguridad laboral	33.3%	2	10
		Calidad laboral		2	
		Estabilidad laboral		2	
		Clima laboral		2	
		Espacio de trabajo		2	
	compensación	Remuneración	33.3%	2	10
		Comisiones		2	
		Motivación		2	
		Incentivos		2	
		Beneficios sociales		2	
	autorrealización	Capacitación	33.3%	2	10
		Oportunidades de progreso		2	
		Grado de desempeño		2	
		Reconocimiento		2	
		Objetivos personales		2	
TOTAL			100%	30	30
VARIABLE 2: productividad laboral	liderazgo	Comunicación	33.3%	2	10
		Dirección		2	
		Relación/Interacción		2	
		Interés por el personal		2	
		Habilidades		2	
	sistema de trabajo	Capacitación	33.3%	2	10
		Retroalimentación		2	
		Producción		2	
		Equipo de trabajo		2	
		Materiales y equipos		2	
	desarrollo del talento	Conocimiento	33.3%	2	10
		Eficiencia		2	
		Eficacia		2	
		Supervisión		2	
		Cumplimiento de objetivos		2	
TOTAL			100%	30	30

Anexo 7. Validez

Tabla de expertos de la validación de los instrumentos

a.	Metodólogo	Ruiz Villavicencio
b.	Metodólogo	Edgar Laureano

Así mismo, para verificar la validación del instrumento se puede dar relevancia al formato Aiken, donde se tiene cierto promedio, a partir de las calificaciones por cada ítem, de modo que, se puede aplicar una fórmula para tener un resultado objetivo.

$$V = \frac{X - l}{K}$$

Dónde:

V = V de Aiken

k = Rango de calificaciones (Máximo y Mínimo)

l = calificación más baja posible

X = Promedio de calificación de jueces

Validación de expertos - rotación del personal

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 25	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 26	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 28	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 29	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Validación de expertos - productividad laboral

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 22	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 25	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 26	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 28	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 29	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Anexo 8. Validez del contenido del instrumento

Validación de expertos – variable rotación del personal

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Rotación de Personal

°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES													
1	Me siento expuesto a sufrir algún accidente en su puesto de trabajo.				✓				✓				✓	
2	La empresa me brinda elementos de protección.				✓				✓				✓	
3	Suelen acumularme de trabajo.				✓				✓				✓	
4	Trabajo bajo presión.				✓				✓				✓	
5	Estoy de acuerdo con mi horario laboral.				✓				✓				✓	
6	He suspendido mi hora de refrigerio durante un día de demasiada producción.				✓				✓				✓	
7	Tuve algún problema con mi jefe o compañeros.				✓				✓				✓	
8	Me siento cómodo en la empresa.				✓				✓				✓	
9	Mi lugar de trabajo tiene ventilación				✓				✓				✓	
10	Me siento cómodo en el espacio de trabajo.				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIÓN 2: COMPENSACION				✓									
11	Mi remuneración cubre mis necesidades básicas				✓				✓				✓	
12	La empresa es puntual en mis pagos.				✓				✓				✓	
13	El pago de comisiones es equitativo con el esfuerzo que realizo.				✓				✓				✓	
14	Es fácil cumplir con la meta propuesta por la empresa para lograr las comisiones.				✓				✓				✓	
15	Recompensan al personal por cumplir la meta propuesta.				✓				✓				✓	
16	Los incentivos cubren mis expectativas.				✓				✓				✓	
17	Soy elogiado por mi jefe cuando cumplo satisfactoriamente mis funciones.				✓				✓				✓	
18	Siento motivación con los incentivos que otorga la empresa.				✓				✓				✓	
19	La empresa me brinda seguro médico				✓				✓				✓	
20	La empresa acata los feriados decretados por ley.				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIÓN 3: AUTORREALIZACION													
21	La empresa brinda capacitaciones				✓				✓				✓	
22	Las capacitaciones ayudan a mejorar mis habilidades.				✓				✓				✓	

23	He desarrollado nuevas habilidades gracias a las capacitaciones.				✓				✓			✓
24	La empresa ofrece la oportunidad de aumentar mi sueldo.				✓				✓			✓
25	El supervisor de área evalúa mi desempeño.				✓				✓			✓
26	Desde que empecé a laborar en la empresa siento que he mejorado mi desempeño.				✓				✓			✓
27	La empresa hace reconocimiento cuando mis compañeros realizan bien sus funciones.				✓				✓			✓
28	La empresa debe hacer reconocimiento por el esfuerzo que se realiza.				✓				✓			✓
29	De alguna manera la empresa contribuye a cumplir con mis objetivos personales.				✓				✓			✓
30	Cumplo con mis objetivos personales, laborando en la empresa.				✓				✓			✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rodrigo Villavicencio Rosales Gamero DNI: 09809744

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

.....de..... del 201...

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Rotación de Personal

°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES													
1	Me siento expuesto a sufrir algún accidente en su puesto de trabajo.				✓				✓				✓	
2	La empresa me brinda elementos de protección.				✓				✓				✓	
3	Suelen acumularme de trabajo.				✓				✓				✓	
4	Trabajo bajo presión.				✓				✓				✓	
5	Estoy de acuerdo con mi horario laboral.				✓				✓				✓	
6	He suspendido mi hora de refrigerio durante un día de demasiada producción.				✓				✓				✓	
7	Tuve algún problema con mi jefe o compañeros.				✓				✓				✓	
8	Me siento cómodo en la empresa.				✓				✓				✓	
9	Mi lugar de trabajo tiene ventilación				✓				✓				✓	
10	Me siento cómodo en el espacio de trabajo.				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIÓN 2: COMPENSACION													
11	Mi remuneración cubre mis necesidades básicas				✓				✓				✓	
12	La empresa es puntual en mis pagos.				✓				✓				✓	
13	El pago de comisiones es equitativo con el esfuerzo que realizo.				✓				✓				✓	
14	Es fácil cumplir con la meta propuesta por la empresa para lograr las comisiones.				✓				✓				✓	
15	Recompensan al personal por cumplir la meta propuesta.				✓				✓				✓	
16	Los incentivos cubren mis expectativas.				✓				✓				✓	
17	Soy elogiado por mi jefe cuando cumplo satisfactoriamente mis funciones.				✓				✓				✓	
18	Siento motivación con los incentivos que otorga la empresa.				✓				✓				✓	
19	La empresa me brinda seguro medico				✓				✓				✓	
20	La empresa acata los feriados decretados por ley.				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIÓN 3: AUTORREALIZACION													
21	La empresa brinda capacitaciones				✓				✓				✓	
22	Las capacitaciones ayudan a mejorar mis habilidades.				✓				✓				✓	

23	He desarrollado nuevas habilidades gracias a las capacitaciones.				✓				✓			✓
24	La empresa ofrece la oportunidad de aumentar mi sueldo.				✓				✓			✓
25	El supervisor de área evalúa mi desempeño.				✓				✓			✓
26	Desde que empecé a laborar en la empresa siento que he mejorado mi desempeño.				✓				✓			✓
27	La empresa hace reconocimiento cuando mis compañeros realizan bien sus funciones.				✓				✓			✓
28	La empresa debe hacer reconocimiento por el esfuerzo que se realiza.				✓				✓			✓
29	De alguna manera la empresa contribuye a cumplir con mis objetivos personales.				✓				✓			✓
30	Cumplo con mis objetivos personales, laborando en la empresa.				✓				✓			✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ENRIQUE LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

26 de 11 del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Validación de expertos – variable productividad laboral

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO													
1	Existe comunicación entre todas las áreas				✓				✓				✓	
2	Tengo una buena comunicación con mi jefe.				✓				✓				✓	
3	El supervisor de área me indica las funciones que voy a realizar.				✓				✓				✓	
4	Comprendo las instrucciones realizadas por el supervisor de área.				✓				✓				✓	
5	Existe una buena relación entre mi jefe y el personal.				✓				✓				✓	
6	La empresa promueve la interacción entre el personal.				✓				✓				✓	
7	Tengo apoyo cuando hay alguna dificultad en mi labor.				✓				✓				✓	
8	La empresa toma en cuenta mis opiniones.				✓				✓				✓	
9	La empresa gestiona de manera adecuada las relaciones internas para un buen clima laboral.				✓				✓				✓	
10	Mi jefe muestra una actitud positiva cuando se presenta algún conflicto.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE TRABAJO													
11	Cuando implementan un nuevo método de trabajo, me brindan información y me capacitan.				✓				✓				✓	
12	Cuando ingresa nueva maquinaria, recibo capacitaciones para su uso.				✓				✓				✓	
13	La empresa me brinda reforzamiento de las capacitaciones.				✓				✓				✓	
14	La empresa realiza periódicamente capacitaciones para el desarrollo de mis funciones.				✓				✓				✓	
15	Realizo mis funciones de manera sistematizada.				✓				✓				✓	
16	Cuando un trabajador renuncia, disminuye la producción.				✓				✓				✓	
17	Mis compañeros contribuyen eficientemente en la empresa.				✓				✓				✓	
18	Existe apoyo mutuo entre compañeros.				✓				✓				✓	
19	La empresa me brinda los materiales en el tiempo establecido.				✓				✓				✓	
20	Las maquinarias están en buen estado.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE TALENTO													
21	Ejecuto mis funciones conociendo el procedimiento adecuado.				✓				✓				✓	
22	La empresa busca que tenga mayor conocimiento para mejorar en mis funciones.				✓				✓				✓	
23	Tengo herramientas y materiales para cumplir mi labor eficientemente.				✓				✓				✓	

24	Cumplo con mi labor en el tiempo propuesto por la empresa.				✓				✓				✓
25	La empresa busca que mis compañeros tengan un buen rendimiento.				✓				✓				✓
26	La empresa implementa nuevos métodos para el cumplimiento de las metas.				✓				✓				✓
27	El supervisor de área supervisa constantemente los procedimientos que realizamos en el trabajo.				✓				✓				✓
28	El supervisor de área rectifica a tiempo los errores del personal.				✓				✓				✓
29	Cumplo con las metas propuestas por la empresa.				✓				✓				✓
30	La empresa me brinda apoyo para cumplir con los objetivos planteados.				✓				✓				✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RIVERA ULIBARRENO RAMOS GERMÁN DNI: 09809784

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

.....de..... del 201...

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO													
1	Existe comunicación entre todas las áreas				✓				✓				✓	
2	Tengo una buena comunicación con mi jefe.				✓				✓				✓	
3	El supervisor de área me indica las funciones que voy a realizar.				✓				✓				✓	
4	Comprendo las instrucciones realizadas por el supervisor de área.				✓				✓				✓	
5	Existe una buena relación entre mi jefe y el personal.				✓				✓				✓	
6	La empresa promueve la interacción entre el personal.				✓				✓				✓	
7	Tengo apoyo cuando hay alguna dificultad en mi labor.				✓				✓				✓	
8	La empresa toma en cuenta mis opiniones.				✓				✓				✓	
9	La empresa gestiona de manera adecuada las relaciones internas para un buen clima laboral.				✓				✓				✓	
10	Mi jefe muestra una actitud positiva cuando se presenta algún conflicto.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE TRABAJO													
11	Cuando implementan un nuevo método de trabajo, me brindan información y me capacitan.				✓				✓				✓	
12	Cuando ingresa nueva maquinaria, recibo capacitaciones para su uso.				✓				✓				✓	
13	La empresa me brinda reforzamiento de las capacitaciones.				✓				✓				✓	
14	La empresa realiza periódicamente capacitaciones para el desarrollo de mis funciones.				✓				✓				✓	
15	Realizo mis funciones de manera sistematizada.				✓				✓				✓	
16	Cuando un trabajador renuncia, disminuye la producción.				✓				✓				✓	
17	Mis compañeros contribuyen eficientemente en la empresa.				✓				✓				✓	
18	Existe apoyo mutuo entre compañeros.				✓				✓				✓	
19	La empresa me brinda los materiales en el tiempo establecido.				✓				✓				✓	
20	Las maquinarias están en buen estado.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE TALENTO													✓
21	Ejecuto mis funciones conociendo el procedimiento adecuado.				✓				✓				✓	
22	La empresa busca que tenga mayor conocimiento para mejorar en mis funciones.				✓				✓				✓	
23	Tengo herramientas y materiales para cumplir mi labor eficientemente.				✓				✓				✓	

24	Cumplo con mi labor en el tiempo propuesto por la empresa.				✓				✓				✓
25	La empresa busca que mis compañeros tengan un buen rendimiento.				✓				✓				✓
26	La empresa implementa nuevos métodos para el cumplimiento de las metas.				✓				✓				✓
27	El supervisor de área supervisa constantemente los procedimientos que realizamos en el trabajo.				✓				✓				✓
28	El supervisor de área rectifica a tiempo los errores del personal.				✓				✓				✓
29	Cumplo con las metas propuestas por la empresa.				✓				✓				✓
30	La empresa me brinda apoyo para cumplir con los objetivos planteados.				✓				✓				✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 30650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

... 26 de 11 del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 9. Base de datos

BASE DE DATOS JEANS PERUANOS SAC																																		
MUESTRA	VARIABLE "ROTACION DEL PERSONAL"																														D1	D2	D3	SUMA X
	D1 Condiciones Laborales										D2 Compensación										D3 Autorrealización													
	Seguridad laboral		Calidad laboral		Estabilidad laboral		Clima laboral		Espacio de trabajo		Remuneración		Comisiones		Motivación		Incentivos		Beneficios sociales		Capacitación		Oportunidades de progreso		Grado de desempeño		Reconocimiento		Objetivos personales					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	1	36	37	27	100
2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	28	29	27	84	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	31	28	30	89	
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	34	32	32	98	
5	2	2	1	3	1	4	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	16	12	50	
6	2	2	1	2	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	26	30	31	87
7	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	26	25	28	79	
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	31	31	32	94	
9	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	32	30	91	
10	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	4	2	4	1	3	2	3	4	4	1	4	3	1	4	1	4	3	1	21	28	23	72	
11	3	3	2	3	1	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	27	26	32	85	
12	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	23	23	71	
13	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	28	23	26	77	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	30	32	31	93		
15	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	23	24	70	
16	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	24	23	26	73	
17	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	25	21	24	70	
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	19	22	24	65	
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	31	31	32	94		
20	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23	24	23	70		
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30	19	12	61	
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	31	31	27	89		
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	30	23	28	81		
24	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	23	30	83		
25	3	3	3	2	4	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	30	21	12	63		
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	30	22	25	77		
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31	31	28	90		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	25	30	84		
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	23	30	83		
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	31	29	20	80		
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	22	30	82		
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	30	21	23	74		
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	30	21	24	75		
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	24	30	84		
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30	29	22	81		
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	30	21	12	63		
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	23	27	80		
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31	31	28	90		
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	23	30	83		
40	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	31	15	64		
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	31	21	25	77		
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	24	28	82		
43	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	31	30	95		
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	25	30	86		
45	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	31	21	20	72		
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	30	30	91		
47	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	32	21	23	76		
48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	29	21	24	74		
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	29	23	27	79		
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	24	27	80		
51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	30	30	91		
52	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	21	23	76		
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29	21	24	74		
54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	29	23	27	79		
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	29	24	27	80		
56	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	4	4	2	1</						

BASE DE DATOS JEANS PERUANOS SAC																																		
VARIABLE "PRODUCTIVIDAD LABORAL"																																		
MUESTRA	D1 Liderazgo									D2 Sistema de trabajo										D3 Desarrollo del talento										D1	D2	D3	SUMAY	
	comunicación		Dirección		relación/interacción		Interes por el personal		Habilidades		Capacitación		Retroalimentación		Producción		Equipo de trabajo		Materiales y equipos		Conocimiento		Eficiencia		Eficacia		Supervisión		Cumplimiento de objetivos					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					30
1	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	2	1	44	46	36	126
2	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	29	29	28	86	
3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	1	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	5	3	32	29	32	93		
4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	34	34	106		
5	2	2	1	3	1	5	1	3	1	5	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	24	16	14	54		
6	2	2	1	2	3	5	3	3	2	5	2	3	2	5	3	5	2	5	2	5	3	2	5	3	5	5	3	2	5	3	28	34	36	98
7	3	2	2	3	2	5	2	3	2	3	5	5	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	27	27	28	82		
8	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	32	32	34	98		
9	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	34	30	94		
10	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	5	2	5	1	3	2	3	5	5	1	5	3	1	5	5	3	1	21	32	30	83		
11	3	3	2	2	5	2	2	3	3	3	5	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	28	27	34	89		
12	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	24	22	71		
13	2	3	3	2	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	3	2	5	2	3	2	29	25	30	84		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	30	34	34	98		
15	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	24	25	28	77		
16	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	24	25	32	81		
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	25	22	26	73		
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	19	23	26	68		
19	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32	32	34	98		
20	2	3	2	2	2	5	2	2	2	1	5	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	24	25	24	73		
21	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	31	20	12	63		
22	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	32	28	92		
23	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	31	24	28	83		
24	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	24	30	85		
25	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	22	14	67		
26	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	31	23	24	78		
27	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	32	28	92		
28	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	28	30	85		
29	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	24	30	85		
30	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	32	30	22	84		
31	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	23	30	84		
32	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	31	22	22	75		
33	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	31	22	24	77		
34	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	25	30	86		
35	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30	30	22	82		
36	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	31	22	12	65		
37	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	24	28	83		
38	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	32	28	92		
39	3	3	5	3	3	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	24	30	85		
40	3	3	5	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	32	14	69		
41	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	33	22	14	79	
42	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	31	25	28	84		
43	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	32	30	100		
44	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	26	30	89		
45	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	33	22	22	77		
46	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	31	30	93		
47	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	35	22	22	79	
48	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29	22	24	75	
49	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	24	28	81		
50	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	25	28	82		
51	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	31	30	93		
52	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	35	22	22	79	
53	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29	22	24	75	
54	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	29	24	28	81	
55	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	25	28	82	
56	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29	22	24	75	
57	3	3																																

Anexo 10. Evidencias

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

REGISTRO DE PERSONAL 2018														
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CANTIDAD DE PRODUCCION												
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL PRODUCCION
1	MOISES VARA TRUJILLO	220	232	252	222	282	298	248	202	238	358	361	221	3134
2	ELEUTERIO VERA TORRES	200	212	232	202	262	278	228	182	218	338	341	201	2894
3	JOSE TORRES VERA	250	262	282	252	312	328	278	232	268	388	391	251	3494
4	BRAULIO MEJIA MOREANO	220	232	252	222	282	298	248	202	238	358	361	221	3134
5	JUANA FERRO CONTRERAS	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
6	ISIDRO ROMAN CONDORI	260	272	292	262	322	338	288	242	278	398	401	261	3614
7	MILDER HURTADO PANIAGUA	240	252	272	242	302	318	268	222	258	378	381	241	3374
8	RAUL URURO PEREZ	243	255	275	245	305	321	271	225	261	381	384	244	3410
9	ROBERTO BARRANTES RAIME	260	272	292	262	322	338	288	242	278	398	401	261	3614
10	SILVINO RAIME BARRIENTOS	300	312	332	302	362	378	328	282	318	438	441	301	4094
11	EUGENIA DELGADO DE BARRIENTOS	225	237	257	227	287	303	253	207	243	363	366	226	3194
12	CELMO MOREANO MEJIA	256	268	288	258	318	334	284	238	274	394	397	257	3566
13	CONCEPCION ROMAN CUELLAR	280	292	312	282	342	358	308	262	298	418	421	281	3854
14	EDMUNDO ROMAN CUELLAR	245	257	277	247	307	323	273	227	263	383	386	246	3434
15	JAVIER TORRES CARBAJAL	270	282	302	272	332	348	298	252	288	408	411	271	3734
16	ARTURO MEJIA ROMAN	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
17	JAVIER MENEJES MIRANDA	200	212	232	202	262	278	228	182	218	338	341	201	2894
18	RENE ROMAN FERRO	220	232	252	222	282	298	248	202	238	358	361	221	3134
19	LEON MENEJES MIRANDA	265	277	297	267	327	343	293	247	283	403	406	266	3674
20	ARTURO CHIPANA CRUZ	235	247	267	237	297	313	263	217	253	373	376	236	3314
21	RAYMUNDO CHIRINO GOMEZ	266	278	298	268	328	344	294	248	284	404	407	267	3686
22	WILDER MIRANDA VERA	272	284	304	274	334	350	300	254	290	410	413	273	3758
23	RONI CHIRINOS GUZMAN	254	266	286	256	316	332	282	236	272	392	395	255	3542
24	ADELA CHIRINOS GUZMAN	240	252	272	242	302	318	268	222	258	378	381	241	3374
25	DAVID PALOMINO GOMEZ	230	242	262	232	292	308	258	212	248	368	371	231	3254
26	JULIAN DELGADO VERA	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
27	AQUILINA TRUJILLO MARTINEZ	204	216	236	206	266	282	232	186	222	342	345	205	2942
28	HIPOLITO FERRO CONTRERAS	208	220	240	210	270	286	236	190	226	346	349	209	2990
29	ROSALIO TRUJILLO HUİLCA	222	234	254	224	284	300	250	204	240	360	363	223	3158
30	SONIA HUALLPA TRUJILLO	245	257	277	247	307	323	273	227	263	383	386	246	3434
31	AMERICO DELGADO MEJIA	220	232	252	222	282	298	248	202	238	358	361	221	3134
32	GERMAN TORRES TRUJILLO	200	212	232	202	262	278	228	182	218	338	341	201	2894
33	FELICIANO MIRANDA TORRES	250	262	282	252	312	328	278	232	268	388	391	251	3494
34	ESTEBAN TRUJILLO MARTINEZ	220	232	252	222	282	298	248	202	238	358	361	221	3134

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994 143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com


 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

35	PEDRO OCHOA ANCCO	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
36	PABLO BERROCAL OCHOA	260	272	292	262	322	338	288	242	278	398	401	261	3614
37	MARIA ANCCO MARTINEZ	240	252	272	242	302	318	268	222	258	378	381	241	3374
38	PETRONILLA ROMAN MARTINEZ	243	255	275	245	305	321	271	225	261	381	384	244	3410
39	CARLOS HURTADO PANIAGUA	260	272	292	262	322	338	288	242	278	398	401	261	3614
40	ROBERTO ROMAN CUELLAR	300	312	332	302	362	378	328	282	318	438	441	301	4094
41	HILDAURA ANCCO MARTINEZ	225	237	257	227	287	303	253	207	243	363	366	226	3194
42	CELIA TRUJILLO LEO	256	268	288	258	318	334	284	238	274	394	397	257	3566
43	VIRGINIA SANCHEZ TORRES	280	292	312	282	342	358	308	262	298	418	421	281	3854
44	ROSEL TORRES CARBAJAL	245	257	277	247	307	323	273	227	263	383	386	246	3434
45	NATIVIDAD ROMAN CCASA	270	282	302	272	332	348	298	252	288	408	411	271	3734
46	JOSEFINA SERRANO TORRES	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
47	DORA TRUJILLO SERRANO	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
48	NICOLAS MOREANO DE MEJIA	260	272	292	262	322	338	288	242	278	398	401	261	3614
49	VICTORINO SALGADO MARTINEZ	240	252	272	242	302	318	268	222	258	378	381	241	3374
50	NAZARIA SANCHEZ PEREZ	243	255	275	245	305	321	271	225	261	381	384	244	3410
51	JUAN PABLO LEO	260	272	292	262	322	338	288	242	278	398	401	261	3614
52	ANTONIO MEJIA DELGADO	300	312	332	302	362	378	328	282	318	438	441	301	4094
53	TEODORA TRUJILLO SALGADO	225	237	257	227	287	303	253	207	243	363	366	226	3194
54	DOMINGO DELGADO TRUJILLO	256	268	288	258	318	334	284	238	274	394	397	257	3566
55	REYNALDO TRUJILLO SERRANO	280	292	312	282	342	358	308	262	298	418	421	281	3854
56	IRENE OBLITAS BARRIENTOS	245	257	277	247	307	323	273	227	263	383	386	246	3434
57	ROMULO CURI TRUJILLO	270	282	302	272	332	348	298	252	288	408	411	271	3734
58	MARIA MAHUIRE GONZALES	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
59	ANTONIA MARTINEZ RAYME	200	212	232	202	262	278	228	182	218	338	341	201	2894
60	HORACIO TORRES CARBAJAL	245	257	277	247	307	323	273	227	263	383	386	246	3434
61	MANUEL ROMAN TRUJILLO	235	247	267	237	297	313	263	217	253	373	376	236	3314
62	ANGELICA CONDORI	266	278	298	268	328	344	294	248	284	404	407	267	3686
63	LILA LLAMOCCA HUANACO	272	284	304	274	334	350	300	254	290	410	413	273	3758
64	ALEJANDRINA TRUJILLO RAFAEL	254	266	286	256	316	332	282	236	272	392	395	255	3542
65	CIRA ROMAN TRUJILLO ECHEVERRIA	240	252	272	242	302	318	268	222	258	378	381	241	3374
66	NOEMI MOREANO TRUJILLO	230	242	262	232	292	308	258	212	248	368	371	231	3254
67	ROMULO MOREANO TRUJILLO	210	222	242	212	272	288	238	192	228	348	351	211	3014
68	MAURO GONZALES BARRIOS	204	216	236	206	266	282	232	186	222	342	345	205	2942
69	OLINDA VILLAROEL QUISPE	208	220	240	210	270	286	236	190	226	346	349	209	2990
70	ROSARIO HURTADO SERRANO	222	234	254	224	284	300	250	204	240	360	363	223	3158
	TOTAL PRODUCCION ANUAL	16834	17674	19074	16974	21174	22294	18794	15574	18094	26494	26704	16904	236588

OFICINA PRINCIPAL: Mz. 6 Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
TLF. 994143904
E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
Francisco Meza Huamán
GERENTE GENERAL
DNI. 08306636

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

LEYENDA		
	PERSONAL SEPARADO DE LA EMPRESA	
CAMBIO DE PERSONAL		
N°	PERSONAL	SITUACION
1	JOSE TORRES VERA	RENUNCIO
2	ROBERTO BARRANTES RAIME	DESPEDIDO
3	CONCEPSION ROMAN CUELLAR	DESPEDIDO
4	ARTURO CHIPANA CRUZ	DESPEDIDO
5	RAYMUNDO CHIRINO GOMEZ	DESPEDIDO
6	WILDER MIRANDA VERA	RENUNCIO
7	RONI CHIRINOS GUZMAN	RENUNCIO
8	HIPOLITO FERRO CONTRERAS	RENUNCIO
9	GERMAN TORRES TRUJILLO	RENUNCIO
10	PEDRO OCHOA ANCCO	RENUNCIO
11	PABLO BERROCAL OCHOA	RENUNCIO
12	CARLOS HURTADO PANIAGUA	RENUNCIO
13	ROBERTO ROMAN CUELLAR	RENUNCIO
14	HILDAURA ANCCO MARTINEZ	RENUNCIO
15	CELIA TRUJILLO LEO	RENUNCIO
16	NATIVIDAD ROMAN CCASA	DESPEDIDO
17	JOSEFINA SERRANO TORRES	RENUNCIO
18	DORA TRUJILLO SERRANO	RENUNCIO
19	NICOLAS MOREANO DE MEJIA	DESPEDIDO
20	ROMULO CURI TRUJILLO	RENUNCIO
21	MARIA MAHUIRE GONZALES	RENUNCIO
22	LILA LLAMOCCA HUANACO	RENUNCIO
23	MAURO GONZALES BARRIOS	RENUNCIO


 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

OFICINA PRINCIPAL: Mz. 6 Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994 143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

REGISTRO DE PERSONAL 2019														
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CANTIDAD DE PRODUCCION												TOTAL PRODUCCION
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
1	MOISES VARA TRUJILLO	150	160	172	137	150	160	110	138	156	166	116	80	1695
2	ELEUTERIO VERA TORRES	130	140	152	117	130	140	90	118	139	149	99	63	1467
3	LEANDRO CARBAJAL CRUZ	180	190	202	167	180	190	140	168	189	199	149	113	2067
4	BRAULIO MEJIA MOREANO	150	160	172	137	150	160	110	138	159	169	119	83	1707
5	JUANA FERRO CONTRERAS	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
6	ISIDRO ROMAN CONDORI	190	200	212	177	190	200	150	178	199	209	159	123	2187
7	MILDER HURTADO PANIAGUA	170	180	192	157	170	180	130	158	179	189	139	103	1947
8	RAUL URURO PEREZ	173	183	195	160	173	183	133	161	182	192	142	106	1983
9	MARTHA MOLINA QUISPE	190	200	212	177	190	200	150	178	199	209	159	123	2187
10	SILVINO RAIMÉ BARRIENTOS	230	240	252	217	230	240	190	218	239	249	199	163	2667
11	EUGENIA DELGADO DE BARRIENTOS	155	165	177	142	155	165	115	143	164	174	124	88	1767
12	CELSO MOREANO MEJIA	186	196	208	173	186	196	146	174	195	205	155	119	2139
13	VIOLETA BARRIENTOS MARTINEZ	210	220	232	197	210	220	170	198	219	229	179	143	2427
14	EDMUNDO ROMAN CUELLAR	175	185	197	162	175	185	135	163	184	194	144	108	2007
15	JAVIER TORRES CARBAJAL	200	210	222	187	200	210	160	188	209	219	169	133	2307
16	ARTURO MEJIA ROMAN	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
17	JAVIER MENEJES MIRANDA	130	140	152	117	130	140	90	118	139	149	99	63	1467
18	RENE ROMAN FERRO	150	160	172	137	150	160	110	138	159	169	119	83	1707
19	LEON MENEJES MIRANDA	195	205	217	182	195	205	155	183	204	214	164	128	2247
20	TULA BARRIENTOS MARTINEZ	165	175	187	152	165	175	125	153	174	184	134	98	1887
21	NELY ROJAS SERRANO	196	206	218	183	196	206	156	184	205	215	165	129	2259
22	ALEJANDRO BARRIENTOS MARTINEZ	202	212	224	189	202	212	162	190	211	221	171	135	2331
23	JHONY MOINA HUILLCA	184	194	206	171	184	194	144	172	193	203	153	117	2115
24	ADELA CHIRINOS GUZMAN	170	180	192	157	170	180	130	158	179	189	139	103	1947
25	DAVID PALOMINO GOMEZ	160	170	182	147	160	170	120	148	169	179	129	93	1827
26	JULIAN DELGADO VERA	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
27	AQUILINA TRUJILLO MARTINEZ	134	144	156	121	134	144	94	122	143	153	103	67	1515
28	MONICA MOREANO BARRIENTOS	138	148	160	125	138	148	98	126	147	157	107	71	1563
29	ROSALIO TRUJILLO HUILLCA	152	162	174	139	152	162	112	140	161	171	121	85	1731
30	SONIA HUALLPA TRUJILLO	175	185	197	162	175	185	135	163	184	194	144	108	2007
31	AMERICO DELGADO MEJIA	150	160	172	137	150	160	110	138	159	169	119	83	1707
32	GREGORIO PEREZ BRAVO	130	140	152	117	130	140	90	118	139	149	99	63	1467
33	FELICIANO MIRANDA TORRES	180	190	202	167	180	190	140	168	189	199	149	113	2067
34	ESTEBAN TRUJILLO MARTINEZ	150	160	172	137	150	160	110	138	159	169	119	83	1707
35	ISIDORA PAUCAR GARCIA	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
TLF. 994143904
E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com


 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

36	LOURDES FERREL CABRERA	190	200	212	177	190	200	150	178	199	209	159	123	2187
37	MARIA ANCCO MARTINEZ	170	180	192	157	170	180	130	158	179	189	139	103	1947
38	PETRONILLA ROMAN MARTINEZ	173	183	195	160	173	183	133	161	182	192	142	106	1983
39	NASARIA MEJIA RAFAELE	190	200	212	177	190	200	150	178	199	209	159	123	2187
40	SUNILDA TAPIA HUIZA	230	240	252	217	230	240	190	218	239	249	199	163	2667
41	PEDRO LUIS LEO ROSAS	155	165	177	142	155	165	115	143	164	174	124	88	1767
42	ISABEL PANIGUA TRUJILLO	186	196	208	173	186	196	146	174	195	205	155	119	2139
43	VIRGINIA SANCHEZ TORRES	210	220	232	197	210	220	170	198	219	229	179	143	2427
44	ROSEL TORRES CARBAJAL	175	185	197	162	175	185	135	163	184	194	144	108	2007
45	GUILLERMO PALOMINO GALLEGOS	200	210	222	187	200	210	160	188	209	219	169	133	2307
46	LIDO ROMAN BERMUDEZ	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
47	LUIS PEREZ SANCHEZ	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
48	PAOLO ROMAN ECHEVERRIA	190	200	212	177	190	200	150	178	199	209	159	123	2187
49	VICTORINO SALGADO MARTINEZ	170	180	192	157	170	180	130	158	179	189	139	103	1947
50	NAZARIA SANCHEZ PEREZ	173	183	195	160	173	183	133	161	182	192	142	106	1983
51	JUAN PABLO LEO	190	200	212	177	190	200	150	178	199	209	159	123	2187
52	ANTONIO MEJIA DELGADO	230	240	252	217	230	240	190	218	239	249	199	163	2667
53	TEODORA TRUJILLO SALGADO	155	165	177	142	155	165	115	143	164	174	124	88	1767
54	GEANCARLO FIGUEROA VALVERDE	186	196	208	173	186	196	146	174	195	205	155	119	2139
55	REYNALDO TRUJILLO SERRANO	210	220	232	197	210	220	170	198	219	229	179	143	2427
56	IRENE OBLITAS BARRIENTOS	175	185	197	162	175	185	135	163	184	194	144	108	2007
57	PIO CONTRERAS PUMACAYO	200	210	222	187	200	210	160	188	209	219	169	133	2307
58	HIPOBITO CONTRERAS TORRES	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
59	ANTONIA MARTINEZ RAYME	130	140	152	117	130	140	90	118	139	149	99	63	1467
60	HORACIO TORRES CARBAJAL	175	185	197	162	175	185	135	163	184	194	144	108	2007
61	MANUEL ROMAN TRUJILLO	165	175	187	152	165	175	125	153	174	184	134	98	1887
62	ANGELICA CONDORI	196	206	218	183	196	206	156	184	205	215	165	129	2259
63	JUANA CARBAJAL MIRANDA	202	212	224	189	202	212	162	190	211	221	171	135	2331
64	ALEJANDRINA TRUJILLO RAFAEL	184	194	206	171	184	194	144	172	193	203	153	117	2115
65	CIRA ROMAN TRUJILLO ECHEVERRIA	170	180	192	157	170	180	130	158	179	189	139	103	1947
66	NOEMI MOREANO TRUJILLO	160	170	182	147	160	170	120	148	169	179	129	93	1827
67	ROMULO MOREANO TRUJILLO	140	150	162	127	140	150	100	128	149	159	109	73	1587
68	PEDRO PABLO MOREANO	134	144	156	121	134	144	94	122	143	153	103	67	1515
69	OLINDA VILLAROEEL QUISPE	138	148	160	125	138	148	98	126	147	157	107	71	1563
70	ROSARIO HURTADO SERRANO	152	162	174	139	152	162	112	140	161	171	121	85	1731
	TOTAL PRODUCCION ANUAL	11934	12634	13474	11024	11934	12634	9134	11094	12561	13261	9761	7241	136686

LEYENDA

■ NUEVO PERSONAL CONTRATADO

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com


 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

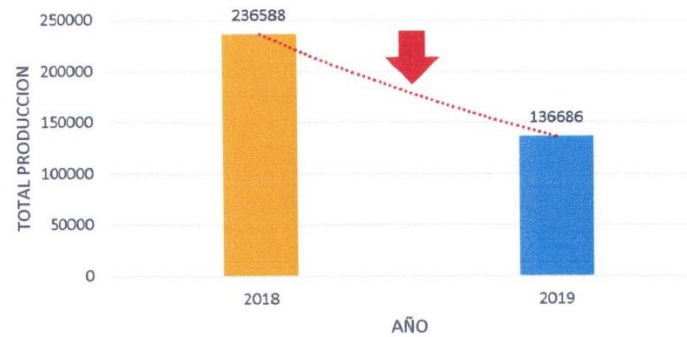
JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

Reporte Anual de Productividad 2018 - 2019
EMPRESA JEANS PERUANOS S.A.C.

PRODUCCION

PERIODO	2018	2019	% VARIACION
ENERO	16834	11934	-29.11%
FEBRERO	17674	12634	-28.52%
MARZO	19074	13474	-29.36%
ABRIL	16974	11024	-35.05%
MAYO	21174	11934	-43.64%
JUNIO	22294	12634	-43.33%
JULIO	18794	9134	-51.40%
AGOSTO	15574	11094	-28.77%
SETIEMBRE	18094	12561	-30.58%
OCTUBRE	26494	13261	-49.95%
NOVIEMBRE	26704	9761	-63.45%
DICIEMBRE	16904	7241	-57.16%
TOTAL PRODUCCION ANUAL	236588	136686	-42.23%

EVOLUCION ANUAL




 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994143904
 E-MAIL: jeansperuanossac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER




 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

REGISTRO DE VENTAS 2018														
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CANTIDAD DE VENTAS												TOTAL VENTAS ANUAL
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
1	ROMINA MOREANO SERRANO	500	512	532	502	562	578	528	482	518	638	641	501	6494
2	JOSEFINA VERA TRUJILLO	450	462	482	452	512	528	478	432	468	588	591	451	5894
3	ROSA HINOSTROZA CALLE	345	357	377	347	407	423	373	327	363	483	486	346	4634
4	SOFIA CHAUCA SERRANO	425	437	457	427	487	503	453	407	443	563	566	426	5594
5	ROSALIA TORRES TRUJILLO	375	387	407	377	437	453	403	357	393	513	516	376	4994
6	JOSEFA MOREANO CASQUINO	410	422	442	412	472	488	438	392	428	548	551	411	5414
7	BERTA ROSAS VARGAS	460	472	492	462	522	538	488	442	478	598	601	461	6014
8	LUCY TRUJILLO ROSAS	440	452	472	442	502	518	468	422	458	578	581	441	5774
9	VALENTINA CANDIA ROMERO	343	355	375	345	405	421	371	325	361	481	484	344	4610
10	ROCIO VARGAS MOREANO	360	372	392	362	422	438	388	342	378	498	501	361	4814
11	MARITZA CHIPAYO SILVA	400	412	432	402	462	478	428	382	418	538	541	401	5294
12	MARIA LEON TRUJILLO	425	437	457	427	487	503	453	407	443	563	566	426	5594
13	FIGOELA TRUJILLO PEREDA	456	468	488	458	518	534	484	438	474	594	597	457	5966
14	SANDY HURTADO TRUJILLO	380	392	412	382	442	458	408	362	398	518	521	381	5054
15	ALEJANDRINA CARBAJAL CRUZ	445	457	477	447	507	523	473	427	463	583	586	446	5834
16	MARTHA PU MACAYO FERREL	400	412	432	402	462	478	428	382	418	538	541	401	5294
17	IRENE TRUJILLO DAVILA	405	417	437	407	467	483	433	387	423	543	546	406	5354
18	MARIBEL ROMAN SANCHEZ	410	422	442	412	472	488	438	392	428	548	551	411	5414
19	LUZMILA TRUJILLO SANCHEZ	420	432	452	422	482	498	448	402	438	558	561	421	5534
20	ANTONIA SANCHEZ ESCALANTE	465	477	497	467	527	543	493	447	483	603	606	466	6074
21	ELIZABET CONTRERAS TRUJILLO	335	347	367	337	397	413	363	317	353	473	476	336	4514
22	MARIA VERA ARAMBURU	466	478	498	468	528	544	494	448	484	604	607	467	6086
23	VILMA VERA TRUJILLO	472	484	504	474	534	550	500	454	490	610	613	473	6158
24	NOEMI OCHOA PALOMINO	354	366	386	356	416	432	382	336	372	492	495	355	4742
25	JORGE MARTINEZ MEJIA	440	452	472	442	502	518	468	422	458	578	581	441	5774
26	RUTH SANCHEZ QUISPE	430	442	462	432	492	508	458	412	448	568	571	431	5654
27	YOLANDA OYOS EZEQUIEL	510	522	542	512	572	588	538	492	528	648	651	511	6614
28	PAOLA CORAZAO ESPINOZA	404	416	436	406	466	482	432	386	422	542	545	405	5342
29	MILAGROS SANCHEZ CONTRERAS	408	420	440	410	470	486	436	390	426	546	549	409	5390
30	PATRICIA MIRANDA RAMOS	322	334	354	324	384	400	350	304	340	460	463	323	4358
	TOTAL VENTA MENSUAL	12455	12815	13415	12515	14315	14795	13295	11915	12995	16595	16685	12485	164280


 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI. 08306636

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

LEYENDA		
	PERSONAL SEPARADO DE LA EMPRESA	

CAMBIO DE PERSONAL		
N°	PERSONAL	SITUACION
1	ROSALIA TORRES TRUJILLO	RENUNCIO
2	JOSEFA MOREANO CASQUINO	RENUNCIO
3	IORELA TRUJILLO PEREDA	RENUNCIO
4	SANDY HURTADO TRUJILLO	RENUNCIO
5	IRENE TRUJILLO DAVILA	RENUNCIO
6	MARIA VERA ARAMBURU	RENUNCIO
7	JORGE MARTINEZ MEJIA	RENUNCIO
8	MILAGROS SANCHEZ CONTRERAS	RENUNCIO
9	PATRICIA MIRANDA RAMOS	RENUNCIO


JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
Francisco Meza Huamán
GERENTE GENERAL
DNI. 08306636


OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
TLF. 994143904
E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

REGISTRO DE VENTAS 2019														
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CANTIDAD DE VENTAS												TOTAL VENTAS ANUAL
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
1	ROMINA MOREANO SERRANO	325	337	347	317	357	373	323	277	313	383	323	193	3868
2	JOSEFINA VERA BRITO	275	287	297	267	307	323	273	227	263	333	273	143	3268
3	ROSA HINOSTROZA CALLE	170	182	192	162	202	218	168	122	158	228	168	38	2008
4	SOFIA CHAUCA SERRANO	250	262	272	242	282	298	248	202	238	308	248	118	2968
5	ROXANA CARBAJAL TITO	200	212	222	192	232	248	198	152	188	258	198	68	2368
6	VERONICA MARTINEZ QUISPE	235	247	257	227	267	283	233	187	223	293	233	103	2788
7	BERTA ROSAS VARGAS	285	297	307	277	317	333	283	237	273	343	283	153	3388
8	LUCY TRUJILLO ROSAS	265	277	287	257	297	313	263	217	253	323	263	133	3148
9	VALENTINA CANDIA ROMERO	168	180	190	160	200	216	166	120	156	226	166	36	1984
10	VANESSA VARGAS RAZURI	185	197	207	177	217	233	183	137	173	243	183	53	2188
11	MARITZA CHIPAYO SILVA	225	237	247	217	257	273	223	177	213	283	223	93	2668
12	MARIA LEON CERNA	250	262	272	242	282	298	248	202	238	308	248	118	2968
13	ROSALVINA OBREGON PEREZ	281	293	303	273	313	329	279	233	269	339	279	149	3340
14	SONIA HOSMI CHIPAYO	205	217	227	197	237	253	203	157	193	263	203	73	2428
15	ALEJANDRINA CARBAJAL CRUZ	270	282	292	262	302	318	268	222	258	328	268	138	3208
16	MARTHA PUMACAYO FERREL	225	237	247	217	257	273	223	177	213	283	223	93	2668
17	YORI RIOS DIAZ	230	242	252	222	262	278	228	182	218	288	228	98	2728
18	MARIBEL ROMAN SANCHEZ	235	247	257	227	267	283	233	187	223	293	233	103	2788
19	LUZMILA TRUJILLO SANCHEZ	245	257	267	237	277	293	243	197	233	303	243	113	2908
20	ANTONIA SANCHEZ ESCALANTE	290	302	312	282	322	338	288	242	278	348	288	158	3448
21	ELIZABET CONTRERAS TRUJILLO	160	172	182	152	192	208	158	112	148	218	158	28	1888
22	NAZARIA TUCTO VARGAS	291	303	313	283	323	339	289	243	279	349	289	159	3460
23	LUCY SANCHEZ CHAVEZ	297	309	319	289	329	345	295	249	285	355	295	165	3532
24	NOEMI OCHOA PALOMINO	179	191	201	171	211	227	177	131	167	237	177	47	2116
25	NOELIA MENDOZA SANCHEZ	265	277	287	257	297	313	263	217	253	323	263	133	3148
26	RUTH SANCHEZ CHAVEZ	255	267	277	247	287	303	253	207	243	313	253	123	3028
27	YOLANDA OYOS EZEQUIEL	335	347	357	327	367	383	333	287	323	393	333	203	3988
28	PAOLA CORAZAO ESPINOZA	229	241	251	221	261	277	227	181	217	287	227	97	2716
29	SOFIA CHIPANA CRUZ	233	245	255	225	265	281	231	185	221	291	231	101	2764
30	SUSETT VARA CHIPANA	147	159	169	139	179	195	145	99	135	205	145	15	1732
	TOTAL VENTA MENSUAL	7205	7565	7865	6965	8165	8645	7145	5765	6845	8945	7145	3245	85500

LEYENDA

■ NUEVO PERSONAL

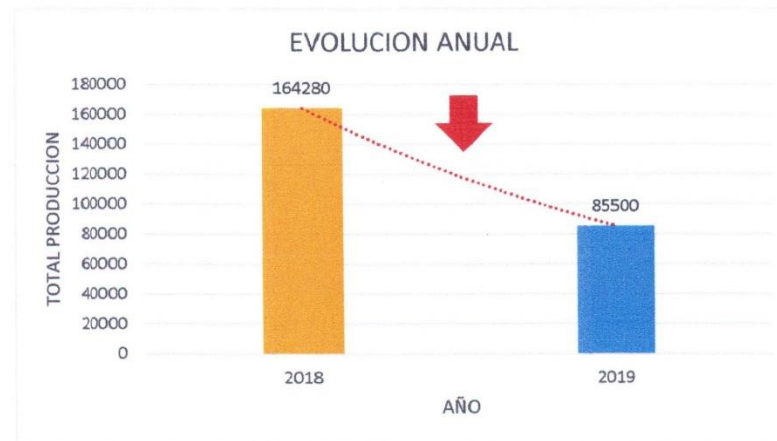

 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI 08306636

OFICINA PRINCIPAL: Mz. 6 Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 094143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

Reporte Anual de Ventas 2018 - 2019
EMPRESA JEANS PERUANOS S.A.C.

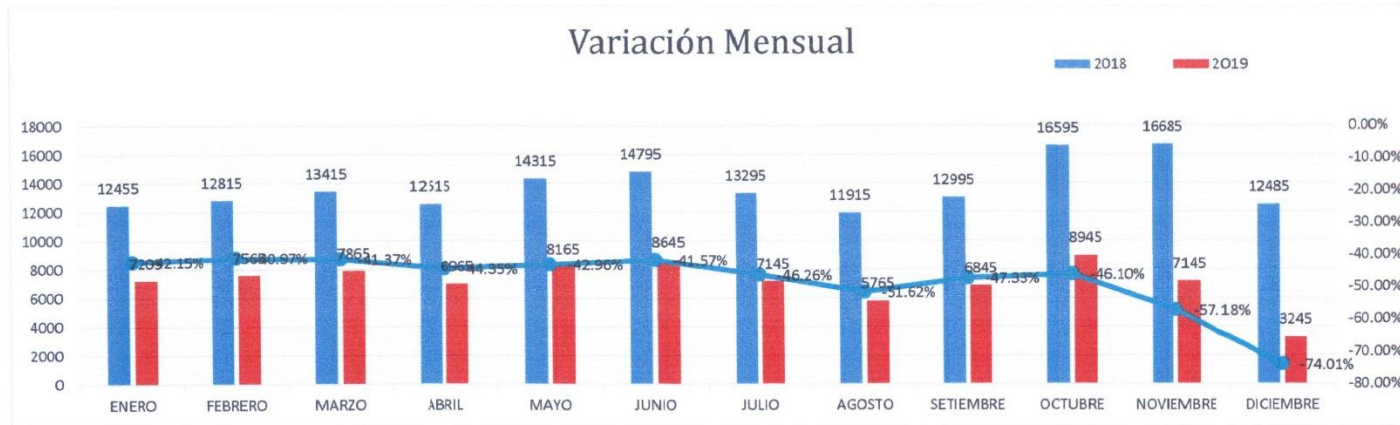
VENTAS			
PERIODO	2018	2019	% VARIACION
ENERO	12455	7205	-42.15%
FEBRERO	12815	7565	-40.97%
MARZO	13415	7865	-41.37%
ABRIL	12515	6965	-44.35%
MAYO	14315	8165	-42.96%
JUNIO	14795	8645	-41.57%
JULIO	13295	7145	-46.26%
AGOSTO	11915	5765	-51.62%
SETIEMBRE	12995	6845	-47.33%
OCTUBRE	16595	8945	-46.10%
NOVIEMBRE	16685	7145	-57.18%
DICIEMBRE	12485	3245	-74.01%
TOTAL PRODUCCION ANUAL	164280	85500	-47.95%




 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI 08306636

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER




 JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
 Francisco Meza Huamán
 GERENTE GENERAL
 DNI 08306536

OFICINA PRINCIPAL: Mz. G Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
 TLF. 994143904
 E-MAIL: jeansperuanosac@hotmail.com

Anexo 11. Autorización de la empresa

JEANS PERUANOS S.A.C.
JENPER

"Año de la universalización de la salud"

AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Escuela de Administración

Yo, Francisco Meza Huamán, identificado con DNI N° 08306636, en mi calidad de Gerente General de la empresa JEANS PERUANOS S.A.C., autorizó a los estudiantes, Saúl Wilmer Condorhuamán Supa y Sharon del Pilar Quiñones Diaz, del décimo ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, a utilizar información confidencial de la empresa y aplicación de encuestas a nuestros colaboradores del área de producción y ventas, para el proyecto de tesis denominado Rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho. Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información que le fue suministrada y (2) no proporcionar a terceras personas o a la competencia, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante el proceso de investigación. Los estudiantes asumen que toda información será de uso exclusivamente académico.

Se entrega la información y el documento de autorización para los fines pertinentes.

Atentamente,

Lima, 01 de Setiembre del 2020


.....
JEANS PERUANOS S.A.C. - JENPER
Francisco Meza Huamán
GERENTE GENERAL
DNI. 08306636

C.c. Archivo

OFICINA PRINCIPAL: Mz. 6 Lote 37 Asociación Israel - San Juan de Lurigancho - Lima
TLF. 994 143904
E-MAIL: jeansperuanossac@hotmail.com