



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Factores de rotación de personal y la productividad laboral
de la empresa MASERVIT E.I.R.L., Sachaca - Arequipa 2019-
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ruiz Huamani, Judith Yomara (ORCID: 0000-0001-7809-2273)

Mamani Mamani, Wily (ORCID: 0000-0003-4457-5028)

ASESOR:

Mg. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima-Perú

2021

Dedicatoria

Judith Yomara Ruiz Huamani

A Dios, a mis padres y familia en general, a todos quienes aportaron en mi formación profesional.

Wily Mamani Mamani

A mis padres, a mi esposa y a mi hija que son motor y motivo de mi esfuerzo, quienes me enseñan a luchar por mis sueños siempre.

Agradecimiento

Judith Yomara Ruiz Huamani

Le doy gracias a Dios por ser mi guía y permanecer conmigo durante toda mi vida. Agradezco a mis padres, a mis hermanos demás familiares por apoyarme en todo momento a lo largo de mi formación académica.

Mi agradecimiento al Mg. Romero Pacora, Jesús asesor de tesis, que compartió sus conocimientos, de igual manera Eder Arisaca Mamani agradezco también a los dueños de la empresa Maservit E.I.R.L en especial a la Sra. Luz Marina García Paredes.

Wily Mamani Mamani

A Dios, a mi madre en el cielo, a mi padre, a mi esposa e hija, por acompañarme siempre en el cumplimiento de metas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	i
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de Gráficos y Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	64

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: <i>Personal en operaciones de la empresa Maservit EIRL. 2019 - 2020</i>	16
Tabla 2: <i>Denominaciones en la Escala de Likert</i>	18
Tabla 3: <i>Validación de expertos</i>	18
Tabla 4: <i>Resumen del procesamiento de los casos</i>	19
Tabla 5: <i>Alpha de Cronbach para la variable rotación de personal</i>	19
Tabla 6: <i>Resumen del procesamiento de los casos</i>	20
Tabla 7: <i>Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral</i>	20
Tabla 8: <i>Frecuencia de la variable rotación de personal</i>	23
Tabla 9: <i>Frecuencia de la dimensión carrera profesional</i>	25
Tabla 10: <i>Frecuencia de la dimensión nivel salarial</i>	26
Tabla 11: <i>Frecuencia de la dimensión participación en los beneficios</i>	27
Tabla 12: <i>Tabla cruzada entre la variable Rotación de Personal y la variable productividad laboral</i>	30
Tabla 13: <i>Tabla cruzada entre la dimensión carrera profesional y la variable productividad laboral</i>	31
Tabla 14: <i>Tablas cruzadas entre la dimensión nivel salarial y la variable productividad laboral</i>	32
Tabla 15: <i>Tabla cruzada entre la dimensión participación en los beneficios y la variable productividad laboral</i>	33
Tabla 16: <i>Tabla cruzada entre de dimensión factores internos y la variable productividad laboral</i>	35
Tabla 17: <i>Tabla cruzada entre la dimensión factores externos y la variable productividad laboral</i>	36
Tabla 18: <i>Prueba de normalidad para las variables y dimensiones</i>	38
Tabla 19: <i>Niveles de correlación bilateral</i>	39
Tabla 20: <i>Prueba de hipótesis general</i>	40
Tabla 21: <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	40
Tabla 22: <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	42
Tabla 23: <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	43
Tabla 24: <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	44
Tabla 25: <i>Prueba de hipótesis específica 5</i>	45

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de la variable rotación de personal	23
Figura 2 Frecuencia de la variable productividad laboral	24
Figura 3 Frecuencia de la dimensión carrera profesional	25
Figura 4 Frecuencia de la dimensión nivel salarial	26
Figura 5 Frecuencia de la dimensión participación en los beneficios	27
Figura 6 Frecuencia de la dimensión factores internos	28
Figura 7 Frecuencia de la dimensión factores externos	29
Figura 8 Tabla cruzada entre la variable Rotación de personal y la variable Productividad Laboral	30
Figura 9 Histograma del cruce de la dimensión carrera profesional y la variable productividad laboral	31
Figura 10 Histograma del cruce de la dimensión nivel salarial y la variable productividad laboral	33
Figura 11 Histograma del cruce de la dimensión participación en los beneficios y la variable productividad laboral	34
Figura 12 Histograma del cruce de las dimensiones factores internos y la variable productividad laboral	35
Figura 13 Histograma del cruce de la dimensión factores externos y la variable productividad laboral	37

Resumen

El estudio titulado “factores de rotación de personal y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., Sachaca 2019-2020. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de rotación de personal y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L, Sachaca 2019-2020.

La población constituida de esta investigación fue de 41 trabajadores y el diseño utilizado es no experimental, no se manipula ninguna variable y solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente conseguir estudiarlos.

Además de ello la técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento los cuestionarios conformado por 60 preguntas, comprendidas por 30 preguntas de la variable independiente “Rotación de Personal” y 30 preguntas de la variable “Productividad Laboral”, para la medición se utilizó la escala de Likert. Para el procesamiento de la información se utilizó SPSS y se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.895, para el cuestionario de rotación de personal considerando que la prueba es factible y 0.901 para el cuestionario de productividad es factible confiar de los resultados debido a que muestran una correlación positiva.

Palabras clave: Competitividad, trabajadores y eficiencia.

Abstract

The study entitled "staff turnover factors and labor productivity of the company Maservit E.I.R.L., Sachaca 2019-2020 aims to determine the relationship between staff turnover factors and labor productivity of the company Maservit E.I.R.L., Sachaca 2019-2020.

The population made up of this research was 41 workers and the design used is non-experimental, no variable is manipulated and the phenomena are only observed in their natural environment to later be able to study them.

In addition, the technique used was the survey, having as an instrument the questionnaires made up of 60 questions, comprised of 30 questions of the independent variable "Staff turnover" and 30 questions of the dependent variable "Productivity", for the measurement the Likert scale. For the information processing, SPSS was used and the reliability of the instrument could be determined through the use of Cronbach's Alpha, obtaining as a result 0.895, for the personnel rotation questionnaire considering that the test is feasible and 0.901 for the productivity questionnaire is the results can be trusted because they show a positive correlation.

Keywords: Competitiveness, workers and efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se aprecia un contexto empresarial con altas exigencias en sus niveles competencia y producción con el propósito de crear y fortificar su posicionamiento, observándose que es primordial la correcta gestión de los recursos humanos con el fin de crecer a nivel organizacional; la elevada rotación del personal, en especial personal joven es un problema, quienes al conseguir en un nuevo labor profesional y observar que cumple las condiciones laborales, deciden permanecer cortos periodos en la empresas u organizaciones, yéndose voluntariamente del mismo.

En el contexto internacional, Buentello y Alinís (2015), indicaron que las organizaciones muestran claramente sus problemas en la gestión de sus recursos humanos; un ejemplo de ello son centros comerciales que demuestran asenias en sus niveles salariales, motivación, estímulos económicos, insuficientes oportunidades para el perfeccionamiento del trabajador, repercutiendo estas en la correcta administración de los trabajadores, disminuyendo su capacidad de venta por el abandono del personal, sumándose a ello la inversión que se realiza en la capacitación e inducción a los nuevos trabajadores y el tiempo de respuesta del trabajador. Además, Mugtabarovna, et al, (2020); señaló, que la productividad tiene vinculación con las personas que laboran en las organizaciones, y que la gerencia debe de ayudar al personal para aumentar la productividad laboral priorizando las capacitaciones en los problemas más significativos de la empresa.

A nivel nacional, Wesfalia (2020) señaló que el compromiso laboral tiene relación directa con rotación de personal del sector retail en Lima 2019; estudios expresaron lo importante que es el bienestar, Clima organizacional, la infraestructura, sueldos y horas de trabajo se relacionan con la disminución de tasa de rotación de personal, en vista que se tiene al trabajador en óptimas condiciones lo cual disminuye las probabilidades de su renuncia. Asimismo, Gestión (2020) opinó que, que hay cuatro factores que han permitido que los empleados mejoren su productividad laboral: compromiso con la sociedad, bienestar mental, salud física y los medios en el centro laboral; demostrando que según estudio el 51 % de trabajadores han optimizado su productividad en sus tareas grupales y otros 75% de los trabajadores manifestaron que a inicios de la

COVID-19 han mejorado en sus tareas individuales.

A nivel local, Maservit E.I.R.L, es una empresa peruana localizada en el distrito de Sachaca en el departamento de Arequipa, iniciando sus actividades en 2010, tiene por principales actividades económicas en reparación de maquinarias y reparación de productos elaborados de metal, brindando servicios a grandes organizaciones y empresa; sin embargo, se determinó que factores como rotación de personal, mala selección de personal, y otros hacen que los trabajadores se sientan insatisfecho, encontrando los bajos estímulos materiales y morales, disconformidad con los materiales y equipos de seguridad laboral; además del trato con el personal de la gerencia y compañeros. Pero todo ello constituye porcentajes mínimos, con respecto al motivo de rotación de personal.

Según Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018), el problema es todo aquello que se puede explorar, describir, comparar, relacionar, determinar o desarrollar, y que debe involucrar la oportunidad de ser averiguado empíricamente, y que pueda ser observado en la realidad. Para el presente trabajo de investigación, se cuenta con el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre los factores de rotación de personal y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020? Asimismo, los problemas específicos son: (a) ¿Qué relación existe entre carrera profesional y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020? (b) ¿Qué relación existe entre nivel salarial y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020? (c) ¿Qué relación existe entre participación en los beneficios y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020? (d) ¿Qué relación existe entre factores internos y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020? (e) ¿Qué relación existe entre factores externos y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020?

Según Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018), la justificación de la investigación es el medio por el cual se debe de dar a conocer que el estudio es importante y necesario. La presente investigación se justifica teóricamente de acuerdo con Sampieri y Mendoza (2018), indicó que se debe de llenar un vacío de conocimiento que permita conocer a mayor profundidad el comportamiento de las variables y la relación de ellas. La investigación pretende demostrar la

relación que existe entre las variables rotación de personal y productividad laboral. Empleando al autor Dolan para la primera variable. En el mismo orden de ideas, según Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018) definió la justificación metodológica como aporte a la definición de un variable y como ayuda para analizar datos. Esta investigación se desarrolla para facilitar el conocimiento respecto a la información encontrada y determinar el impacto de las variables en relación empresa – trabajador. Asimismo, la justificación práctica, de acuerdo con Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018), señalaron que apoya a la resolución de un problema real y tiene aplicaciones para problemas prácticos. Por lo que la investigación busca dar y conocer alternativas de solución que puedan aplicarse a la empresa. Por otra parte, la justificación social, de acuerdo con Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018), mencionó que debe tener un alcance y beneficio para la sociedad. Esta investigación se desarrolla para afrontar las competencias en el mercado empresarial, obteniendo ventajas competitivas.

Según Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018), los objetivos del estudio detallan lo que se desea demostrar como resultado de la investigación. Por lo que en la investigación se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre los factores de rotación de personal que y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020. Adicionalmente se tiene como objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre carrera profesional y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020, (b) Determinar la relación que existe entre nivel salarial y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020, (c) Determinar la relación que existe entre participación en los beneficios y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020, (d) Determinar la relación que existe entre factores internos y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020, (e) Determinar la relación que existe entre factores externos y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020.

Según Hernandez – Sampieri & Mendoza (2018), la hipótesis son posibles explicaciones del fenómeno investigado o del problema del estudio expresadas en afirmaciones y propuestas. Se propuso como hipótesis general: Es factible la

relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020. Asimismo, como hipótesis específicas: (a) Es factible la relación entre carrera profesional y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020, (b) Es factible la relación entre nivel salarial y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020, (c) Es factible la relación entre participación en los beneficios y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020. (d) Es factible la relación entre factores internos y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020, (e) Es factible la relación entre factores externos y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, Angeles & Oloya, (2019) presentaron la tesis titulada Gestión del talento humano y rotación de personal en tiendas Efe de la ciudad de Chimbote 2019, a fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo, se empleó las encuestas en la recopilación de datos y el instrumento mediante la escala de medición ordinal Likert. Se dispuso como objetivo general de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la tienda mencionada. Las teorías aplicadas por el investigador están referidas en cuanto la primera variable gestión de talento humano y segundo variable rotación de personal, al autor Chiavenato (2009), la metodología aplicada es el método científico de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional. En cuanto al instrumento utilizado fueron dos (02) encuestas en donde se evaluaron ambas variables en un total de 40 trabajadores de la tienda, estadística aplicada fue la prueba de hipótesis; utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, dando un resultado de 0,752 y significancia bilateral 0.000 indicando que existe una relación positiva entre ambas variables llegando establecer conclusiones como la relación significativa entre la rotación del personal y la gestión del personal, valorando como regular/deficiente la gestión del talento en la empresa, por tanto el personal busca otras oportunidades de trabajo. Como aportes al presente trabajo, se destaca el uso de instrumentos para la recolección de datos compuesto por 18 preguntas para evaluar el componente de gestión del talento humano, y 12 preguntas para las variables de rotación de personal. Así mismo el uso de la estadística a través del coeficiente de Spearman para establecer la aprobación o rechazo de la hipótesis.

Quispe y Vera (2018) presentó su tesis titulada Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C, a fin de obtener el título profesional Licenciado en Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Se utilizó las encuestas, utilizando el instrumento denominado Escala de Likert. Se trazó como objetivo exponer como se relaciona gestión del talento humano con la rotación de personal; con la hipótesis empleada es mencionar si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal. Las teorías aplicadas en cuanto

al primer variable gestión de talento humano, mencionó al autor Chiavenato (2009), en su libro administración de recursos humanos, y la segunda variable rotación de personal también menciona a Chiavenato (2009), del mismo libro. La metodología utilizada es el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, transaccional o transversal, para ello se utilizó una población de 137 trabajadores, la muestra fue toda la población es decir los 137 colaboradores. El resultado de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, rechazándose la hipótesis nula. Se concluye que, gestión de talento humano tiene vinculación directa con rotación de personal. El aporte que la gestión de talento humano es fundamental, se relaciona elocuentemente con rotación de personal, deduciendo que se tiene que aprovechar al máximo los conocimientos y habilidades en las especialidades del personal, obteniendo mejoras en los procesos con ello mayor rentabilidad en la empresa.

Tixe y Vasquez (2019), presentaron su tesis Rotación de personal y productividad laboral en la empresa DGISS Moda Femenina, para optar el título profesional de licenciado en administración en la universidad Cesar Vallejo. Utilizando las encuestas y cuestionario para la recopilación de información, y el instrumento aplicado fue mediante la escala de Likert. Con el objetivo exponer relación entre rotación de personal y la productividad laboral en la empresa mencionada. La hipótesis empleada por los autores es validar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. La teoría aplicada para la variable rotación de personal, mencionó Reig (2015), en su libro productividad en la empresa; lecciones para ser más eficientes y competitivo; y para segunda variable productividad laboral también mencionó al autor Rieg (2015). La metodología aplicada es enfoque cuantitativo de tipo aplicada, descriptivo - correlacional, con su diseño no experimental transversal, utilizando una población de 30 colaboradores, siendo la muestra el total de la población. El resultado obtenido plasmó que hay correlación positiva entre los variables analizados obteniendo de acuerdo Rho de Spearman un índice de correlación de 0.831 lo que expresa correlación positiva considerable con la significancia de 0.000, con el valor p menor a 0.05 aceptándose solo la hipótesis alterna;

concluyó que existe relación entre las variables rotación de personal y la productividad laboral. El aporte es que ayudará a contribuir en la gerencia para profundizar en los variables en estudio y considerarlos como factores que influyen en la productividad de la empresa.

Cusacani (2017) presentó su tesis titulada rotación de personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, Nov. 2015 al Abr. 2016 en Tacna 2017. A fin de optar el grado académico de ingeniero de producción y administración en la Universidad Privada de Tacna en el cual buscó la relación entre la variable rotación del personal y la productividad de la empresa dedicada al servicio pesquero, objetivo comprobar relación entre variable rotación del personal y la productividad, planteó su hipótesis si, existe correlación entre las variables rotación del personal y productividad de la empresa la muestra estuvo compuesta por un total de 100 trabajadores y se aplicó un propio instrumento, el cual fue analizado a través del software SPSS. Se concluye que existe una relación inversa entre las variables con un p valor de 0.005 y un índice R de -0.942. Este trabajo aporta en la modalidad de como aplicó la estadística para determinar la relación, sobre todo los índices utilizados para identificar la relación.

En el ámbito internacional, Estrada (2017) El artículo publicado por la firma internacional Deloitte (2017) denominado el costo de rotación de personal en el cual hace énfasis en los costos de reemplazar un colaborador por la renuncia voluntaria realizada. El objetivo de artículo es mostrar las diversas opiniones de líderes de empresas relacionadas a la gestión de personal. Las teorías de cálculo para la rotación de personal están basadas en los diversos métodos como el costo directo de reclutamiento, costos por caída de productividad, y el costo de reducción de mano de obra. En cuanto a la metodología para el cálculo propone que en el (a) costo directo de reclutamiento se basa en cuantificar los costos de reclutamiento y luego de ello, entrenamiento, considerando como costos de selección el equivalente a 02 salario de la posición a cubrir y como costo de entrenamiento 01 salario relacionado al mes de inducción. En el (b) de reducción temporal del costo de mano de obra, se basa en calcularlo en base a los días que estará vacante la posición, en promedio se espera que la posición esté vacante 45 días y que los costos base sean considerando todos los costos

sociales de la posición y finalmente basado en el (c) costo por caída de productividad que toma como referencia 45 días de reposición del personal y 60 días para alcanzar una productividad del anterior trabajador y que el valor que genera para la empresa es 03 veces el salario que percibe. Concluyendo que, si bien existen diversos esfuerzos por cuantificar de manera precisa la rotación de personal, los modelos tienden a ser subjetivos y no terminan siendo sólidos para los especialistas de finanzas y gerentes de las empresas. Los aportes del trabajo son los diversos métodos aplicados para la cuantificación de la rotación del personal, y como está afecta a las capacidades económicas de la organización que sufre de dicha situación.

Sparrow (2019) En el artículo denominado “Análisis histórico sobre las críticas a la gestión del talento” tomando como objetivo verificar como es que las organizaciones han ido históricamente gestionando a las personas buscando consolidar la confianza y productividad de los trabajadores, las teorías utilizadas se basan en las diferentes corrientes de gestión de personal que se presentaron desde la época de 1988 con Zuboff hasta estudios más recientes como los de Khoreva en 2017. Su metodología de investigación es de tipo cualitativa y descriptiva, debido a que identifica el conjunto de actores para luego exponer sus ideas de forma organizada en función al tema que escoge. El trabajo concluye en que la productividad y efectividad de una organización se encuentra dada por la suma de esfuerzos individuales, más que el incremento de ellos a partir de esfuerzo incrementales de la propia organización, y finalmente que las recompensas deben ser diferenciadas para aquellos que realizan un aporte mayor a la organización que la mayoría. Este trabajo aporta al presente en cuanto a las acciones que deben tomarse una vez comprobada la interrelación de la productividad con el de rotación de personal.

En el artículo de investigación denominado “Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura” (Rivero & Dabos, 2017) desarrollado en Argentina, con el objetivo de identificar como es que el conjunto de empleados de una organización aportan a la misma. La metodología fue la identificación de artículos en donde se forma descriptiva se desarrolla el conjunto de ideas. Como resultado se concluyó que se identificaron dos perspectivas dominantes, como son las características individuales del

empleado, o sino por la relevancia del puesto que ocupa dentro de la organización. Este trabajo aporta al presente en el sentido de evaluar la perspectiva de aportes individuales de los trabajadores y que estos pueden ser diferentes debido a su diversidad de aptitudes.

Referente a las teorías para el desarrollo del informe de investigación, se han considerado tres autores por cada teoría, para definir la primera variable: rotación de personal se toma como teórico base Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2015), quienes indican que rotación de personal es la variación de personal dentro de una organización y su contexto laboral; es decir, el movimiento de personas en la organización, donde está definido por la cantidad de trabajadores que se une y se retiran en la organización, el autor considera en su libro cinco dimensiones, la primera dimensión carrera profesional, punto primordial donde se observa la probabilidad de ascender y sus opciones, los trabajadores pueden fragmentarse en dos categorías, lo de rindiendo adecuado y aquellos cuyos niveles de rendimiento se han deteriorado; siendo primer indicador capacitación: contribuye al desarrollo y adquisición de nuevos conocimientos del trabajador. Segundo indicador fidelización: método que implica comprometer a los trabajadores en una empresa, a través de técnicas de motivación y retención de talento humano. Tercer indicador confianza: es fundamental en las relaciones humanas, sin ella es dificultoso avanzar y crecer en un ambiente laboral. Segunda dimensión nivel salarial: uno de los factores más determinantes es el monto de sueldo percibido, los trabajadores comparan sus actividades con su sueldo, llegando a la insatisfacción en el sueldo. Su primer indicador es la satisfacción: se entiende cuando un trabajador se siente motivado, tiene estabilidad laboral y crecimiento profesional. Segundo indicador comisiones: además del salario, se encuentra el salario por comisión, se refieren al porcentaje que recibe el trabajador por sus servicios adicionales o meritorias prestadas. Tercer indicador salario: es un elemento principal de un contrato laboral y se basa en la remuneración en dinero a cambio de los servicios prestados del trabajador. Tercera dimensión participación en los beneficios: es la retribución por incentivos, se considera a los trabajadores en seguros, pago de beneficios laborales y otros. Primer indicador tareas estimulantes: los retos continuados, las recompensas equitativas, condiciones ambientales. Segundo indicador

beneficios especiales: se considera afiliaciones a seguros sociales, pagos en fondos de reservas, vacaciones anuales, pago de jubilaciones licencias, subsidios y utilidades. Tercer indicador reconocimientos: reconocer la labor bien hecha al trabajador continuamente, consiguiendo con ello mayor bienestar y motivación de personal; a consecuencia mejora en la productividad. Cuarta dimensión factores internos: podemos mencionar modelo económico adoptado, regímenes laborales, clima organizacional. Primer indicador ascenso: avance del trabajador a un cargo más relevante, con mejores condiciones y salario. Segundo indicador ambiente laboral: medio ambiente físico y humano donde se desarrolla el trabajo, influyendo en la satisfacción del personal y la cultura organizacional. Tercer indicador oportunidad laboral: ocasión o momento en la cual tienes la posibilidad de acceder a un trabajo. Quinta dimensión factores externos: oferta y demanda de oportunidad laboral, exportaciones, capitales extranjeras y contexto familiar. Primer indicador oportunidad económica: posibilidad de existir una mejora económica después de realizar una acción gracias al aprovechamiento de ciertas oportunidades. Segundo indicador familia: la familia del trabajador es un factor primordial que influye en la productividad de las organizaciones. Tercer indicador otro trabajo: factor que puede traerle ventajas al trabajador, por lo que se debe realizar un análisis para fidelizar al trabajador.

Como primer teórico secundario para la definición de la variable rotación de personal, se toma al autor Robbins, S. & Judge, T. (2012), en su libro Comportamiento Organizacional, nos fundamenta que la rotación de personal es desvinculación total del trabajador de una organización; siendo voluntaria o involuntaria; y caso fuera elevada trae incrementos en los costos para la organización influyendo en el nivel operativo de la organización, al sustituir personal con experiencia.

Como segundo teórico secundario para la definición de la variable rotación de personal, se toma al autor Mondy, W. y Noe, R. (2015) señalaron que la salida de empleados de la empresa es beneficioso, a veces necesaria para apertura oportunidades a los trabajadores que se mantienen en la organización, satisfaciendo los objetivos profesionales. Cuando la rotación es excesiva, se debe optar por medidas necesarias con el fin de reducir la rotación. Expresado

que quienes más rotan son aquellos que han desarrollado mayores cualidades y los otros permanecen en la organización.

Para definir la segunda variable: productividad laboral se toma como teórico base a Heizer y Barry, (2017), La productividad es un patrón de la efectividad económica al utilizar los medios para beneficiarse inteligentemente. Ciertas empresas reubican centros de operación a exigidos cambios demográficos de acuerdo a la necesidad del cliente. El autor considera en su libro tres dimensiones. La primera dimensión productividad de múltiples factores: incluye insumos o entradas, capital, mano de obra, material y energía. La productividad de múltiples factores se conoce como productividad de factor total. Primer indicador tiempo de producción: es el tiempo que demora un proceso en desarrollarse completamente en una organización, siendo distintas entre las organizaciones de acuerdo a la actividad. Segundo indicador recurso para la producción: es un factor importante con que debe contar las empresas u organizaciones siendo utilizadas en el proceso de producción: trabajo, capital y tierra. Tercer indicador equipamiento de producción: es la logística con que se debe contar en la organización. Segunda dimensión proceso de producción: son actividades orientadas a la transformación de insumos a bienes o servicios, teniendo la finalidad de satisfacción de la necesidad. Primer indicador sistema de manejo del producto: se requiere un manejo óptimo para su procesamiento, distribución y consumo. Segundo indicador uso de medios adecuados: en el proceso de producción es esencial los medios a usarse para la manipulación de materiales, a fin de no ocasionar retrasos en el proceso de producción. Tercer indicador disponibilidad de recursos: los medios a utilizar para conseguir un fin o una utilidad, a fin de satisfacer una necesidad. Tercera dimensión desempeño: la calidad de servicio o del trabajo que realiza un empleado dentro de una organización, entra las competencias profesionales y habilidades interpersonales que inciden directamente en los resultados de una organización. Primer indicador uso de herramientas tecnológicas: son ideales para abaratar costos, tiempo y esfuerzo humano, siendo primordial su uso para el cumplimiento de tareas rápida y eficientes. Segundo indicador uso de medios tecnológicos productivos: son beneficiosos porque permite generar ingresos, viabilizar actividades industriales, aparte de fomentar desarrollo de las tecnologías más

avanzadas. Tercer indicador productos de calidad: son aquellos bienes que poseen un conjunto de funciones y características que posee un objeto para satisfacer la necesidad implícita o explícitas según parámetros.

Como primer teórico secundario para la definición de la segunda variable: productividad laboral INEGI (2015) manifestó que la productividad laboral se mide a través de la correlación que hay entre la fabricación vendida y la porción de trabajo integrado en el proceso productivo de una etapa establecida, considerando tres dimensiones: desempeño de tareas, eficiencia en la producción y capacitación al personal.

Como segundo teórico secundario para la definición de la variable: productividad laboral, se toma a Koontz y Weihrich, (2007) menciona que productividad laboral está en proporción con los insumos y el producto teniendo en un tiempo determinado, además de la calidad, influye también la labor de los administradores, trabajadores y personal operacional. Considerando tres dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, exponiendo los factores que inciden en la rotación de personal en la empresa Maservit E.I.R.L. el enfoque nos conocer identificar y describir las características de las variables rotación del personal y productividad laboral, ayudándonos a probar la hipótesis planteada, además de definir las variables del estudio (Hernández et al., 2018).

Diseño de investigación

No – experimental descriptivo, en vista que no se manipula de ninguna variable. Observándose los fenómenos en su ambiente natural; posteriormente estudiarlos. Es transaccional o transversal, los datos fueron recolectados en un período de tiempo definido, se investiga la incidencia que tiene una o más variables de una población (Hernández et al., 2018).

Enfoque de investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo, se ha empleado la estadística y se obtuvieron resultados numéricos. (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Rotación de Personal

Definición conceptual

Se define como la fluctuación de trabajadores en una organización y su ambiente; es decir, es el movimiento de personas dentro de una organización, definido por la cantidad de personas que se incorporan y renuncian. Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2015).

Definición operacional

Las dimensiones de la variable rotación de personal fueron cinco. La primera: Meseta en la carrera profesional, segunda: Nivel salarial, tercera Participación en los beneficios, cuarta: Factores internos y la quinta: Factores

externos. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron los resultados en el programa SPSS v.24.

Indicadores

Los indicadores de la primera dimensión, meseta en la carrera profesional, han sido capacitación, fidelización y confianza. los indicadores para a segunda dimensión, nivel salarial han sido satisfacción, comisiones y salario. Los indicadores para la tercera dimensión, participación en los beneficios han sido tareas estimulantes, beneficios especiales, reconocimiento. Los indicadores para la cuarta dimensión, factores internos han sido asensos, ambiente laboral, oportunidad laboral. Los indicadores para la quinta dimensión han sido oportunidad económica, familia y otros trabajos.

Escala de medición

Para la variable de investigar, fue empleada la técnica de escala de Likert, la cual aplicó para adquirir datos estadísticos mediante el uso del programa SPSS. Utilizando los siguientes valores: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable: Productividad laboral.

Definición conceptual

Productividad laboral, capacidad de eficiencia económica para emplear adecuadamente los recursos con que se dispone, como el tipo de cambio dólar, costos. Asimismo, las organizaciones pueden posesionarse sus instalaciones de producción de bienes y servicios de acuerdo a los cambios demográficos y demanda del consumidor. Según Heizer y Barry, (2017).

Definición operacional

Las dimensiones de la variable productividad laboral fueron tres la primera: Productividad de múltiples factores, segunda: proceso de producción y la tercera: desempeño. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron resultados en el programa SPSS v.24.

Indicadores

Los indicadores de la primera dimensión, productividad de múltiples factores han sido tiempo de producción, recursos para la producción, equipamiento de producción. Los indicadores para segunda dimensión procesos de producción han sido sistema de manejos de productos, usos de medios adecuados, disponibilidad de recursos. Para la tercera dimensión, desempeño han sido uso de herramientas tecnológicas, uso de medios tecnológicos productivos, producto de calidad.

Escala de medición

Para la variable de investigar, fue empleada la técnica de escala de Likert, se aplicó para obtener los datos estadísticos mediante el uso del programa SPSS. Utilizándose siguientes valores: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conjunto definido, limitado y accesible de casos que formará parte de un estudio de investigación, cumpliendo criterios predeterminados; según Heizer y Barry, (2017) la población para la presente investigación fue de 41 trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L.

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión: trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Maservit EIRL, y el criterio de exclusión trabajadores ocasionales con antigüedad menor a 03 meses laborando en la empresa.

Muestra

Los estudios aplicados en la presente investigación fueron al total de trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L.; por lo tanto, el tamaño de muestra es la misma cantidad que de la población; 41 trabajadores como se detalla a continuación.

Tabla 1

Personal en operaciones de la empresa Maservit EIRL. 2019 - 2020

Mes	Ene,19	Feb, 19	Mar, 19	Abr, 19	May,19	Jun,19	Jul,19	Ago,19	Sep,19	Oct, 19	Nov,19	Dic,19
Tr.	39	38	39	40	35	35	36	36	40	41	40	36
Mes	Ene,20	Feb,20	Mar,20	Abr,20	May,20	Jun,20	Jul,20	Ago,20	Sep,20	Oct,20	Nov,20	Dic,20
Tr.	35	35	36	34	38	41	41	40	43	40	40	35

Nota: En la Tabla 1 se presenta el número de trabajadores por mes incluido los trabajadores desvinculados y las nuevas admisiones, debido que para el estudio de la rotación es fundamental el conocimiento de estos datos. Fuente: cuaderno de registro de personal de la empresa Maservit EIRL.

Muestreo

Muestreo no probabilístico, se siguieron criterios del investigador, los resultados pueden estar sesgados, pero son más rápidos, simples, económicos y menos complejos; Hernández y Mendoza (2018). Para la siguiente investigación se ha determinado un muestreo no probabilístico, debido a que se determinó una muestra por conveniencia.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fue aplicada a los trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la encuesta, y como instrumento principal el cuestionario, conformado por preguntas en función a las variables a estudiar. Permitiendo recabar información y datos para el proyecto; a través de técnicas que aplicarán para conocer las características y los comportamientos de los trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L.

Instrumentos de recolección de datos

Es un recurso que utiliza en la investigación para recopilar información o datos de las variables en estudio ; Hernández y Mendoza (2018); es así que se aplicó un cuestionario sometido a juicio de tres (3) expertos que contiene 60 preguntas a los trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L, con alternativas de respuesta cerrada, con opciones excluyentes; cuales serán medidos por medio de la escala de Likert y sometidos a la prueba de consistencia basada en el alfa de Cronbach, permitiendo recoger, evaluar, registrar toda la información pertinente a la rotación de personal y productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L.

Ficha técnica del instrumento:

- Nombre: Cuestionario sobre las variables rotación de personal y productividad laboral.
- Autores: Judith Yomara Ruiz Huamani y Wily Mamani Mamani
- Aplicación: Grupal
- Finalidad: Este proyecto de investigación tiene como fin definir si hay relación entre los variables rotación de personal y productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L, 2019 - 2020.
- Ámbito de aplicación: El cuestionario se aplicará a 41 personas, cuales son trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L, 2019-2020.
- Materiales: Encuesta
- Descripción de la aplicación: El cuestionario se aplicó a los trabajadores involucrados quienes tenían el conocimiento de la problemática que se suscita en la empresa Maservit E.I.R.L y debido a la coyuntura actual contaron con las herramientas digitales para compartir el cuestionario. Así

mismo, desarrollaron el cuestionario, cuales tienen un número determinado de ítems y se utilizó el método de Escala Likert, el cual estableció la relación de las variables descritas, los encuestados evaluaron cada afirmación y emitieron su respuesta. El método en mención, contiene cinco escalas de frecuencia, de acuerdo a detalle siguiente:

Tabla 2

Denominaciones en la Escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Validación del instrumento

Para que un instrumento tenga un grado de validez debe cumplir con ciertos de validez, los cuestionarios aplicados, serán proporcionados por expertos de la carrera profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales evaluaron si las afirmaciones formuladas poseen un nivel de validez adecuado.

Tabla 3

Validación de expertos

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
1	Mg. Elmer Montañez Vega	Aplicable	Administrador de empresas
2	Mg. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Asesor Temático - Metodológico
3	Dr. Mg. Edgar Leureano Lino Gamarra	Aplicable	Administrador de empresas y Lic. en Educación – Especialidad Matemática e Informática

Prueba de Fiabilidad para la variable rotación de personal

El estadístico de Alpha de Cronbach validó el cuestionario de ambas variables, que incluyeron 15 indicadores y 2 ítems por cada indicador, obteniéndose un total de 30 ítems por cada variable. Se analizó la tabla de estadísticas de fiabilidad para cada variable con la participación de 41 encuestados.

Tabla 4

Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	41	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	41	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En cuanto a procesamiento de datos se pudieron procesar todos los datos de los encuestados.

Estadística de fiabilidad

Tabla 5

Alpha de Cronbach para la variable rotación de personal

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,895	,895	30

Nota: El alfa de Crombach es un método de consistencia que permite estimar la fiabilidad de un instrumento que espera que medirán una misma dimensión teórica. Cuanto más cerca se encuentren del valor alfa 1 mayor es la consistencia de los ítems analizados. Considerando un alfa >0.9 como excelente y <0.5 como inaceptable. En el caso del grupo experimental, el resultado del alfa de Cronbach fue de 0.895, próximo a la unidad comprobándose que la prueba aplicada es fiable en cuanto a los datos que se puedan obtener de la misma.

Prueba de Fiabilidad para la variable productividad laboral

Tabla 6

Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	41	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	41	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En cuanto a procesamiento de datos se pudieron procesar todos los datos de la encuesta 02, siendo aplicada la prueba a 41 encuestados.

Tabla 7

Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,901	,903	30

Nota: El alfa de Cronbach del resultado es próximo a la unidad 0,901 los cual nos indicaría que, en el caso de la Encuesta 02 es factible confiar de los resultados debido a que muestran una correlación positiva.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos realizados en la investigación, contemplaron los siguientes pasos: Se solicitó formalmente a la Administradora y directivos de la empresa Maservit E.I.R.L, autorización para llevar a cabo la investigación y luego al contar con el consentimiento informado de los directivos de la empresa, la recolección de datos se ha tenido que efectuar la validez del cuestionario ante expertos. se procedió a colocar la encuesta en línea, mediante las herramientas disponibles en Google, posteriormente, se remitió a cada colaborador de la empresa un correo electrónico con el acceso para que puedan ingresar a la encuesta y realicen el llenado del formulario electrónico. Se revisó la cantidad de formularios contestados al 100% y una vez logrado el objetivo de la cantidad requerida se cerró el acceso a la encuesta. Por último, se exportó la información a una base de datos de Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó mediante preparación, descripción y reducción de los datos obtenidos y fueron procesados mediante el programa Word, Excel y SPSS para realizar las frecuencias relativas correspondientes. En el análisis inferencial se aplicó el programa SPSS, para establecer, la prueba de confiabilidad de los instrumentos con estadígrafo Alpha de Cronbach, la prueba de normalidad por cada variable y las pruebas de hipótesis correspondientes; con márgenes de error del 5% para el análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Se obtuvo el consentimiento de parte de los participantes, quienes informados realizaron la encuesta gustosamente. Asimismo, se respetó la identidad de los trabajadores que formaron parte de la muestra, poniendo como condición mantenerse en el anonimato. Con relación a los textos en esta investigación, fueron citados debidamente, con sus autores, haciendo usos de las normas APA 7ma. Versión de esta manera no existirá plagio, ademan que fue completado con

el uso de programa Turnitin, esto ayuda a detener las similitudes y proceder a retirar dichos textos teniendo en cuenta que el límite máximo en el mencionado programa no debe de exceder el 25% por ultimo para la correcta redacción académica profesional; se apoyó en las orientaciones de la guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de títulos profesionales de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo univariado

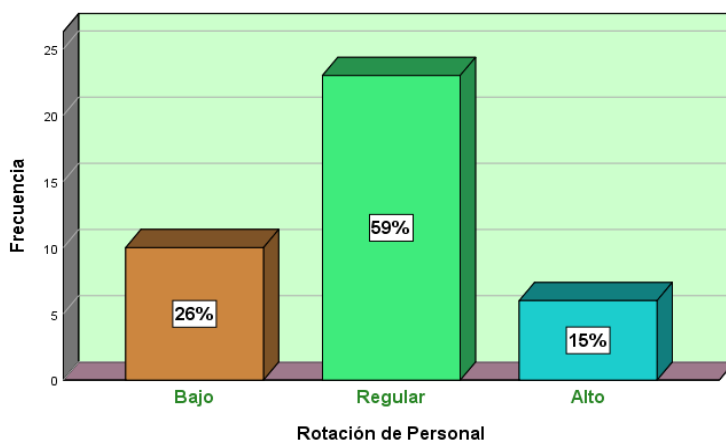
Tabla 8

Frecuencia de la variable rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	24,4	25,6	25,6
	Regular	23	56,1	59,0	84,6
	Alto	6	14,6	15,4	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2	4,9		
Total		41	100,0		

Figura 1

Frecuencia de la variable rotación de personal



Nota. Como resultados se puede apreciar en la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados equivalente a 41 empleados, el 26% considera que la rotación de personal es baja, el 59% considera que la rotación de personal es regular o está dentro de lo normal, y 15% de los trabajadores considera que hay una alta rotación de personal en la empresa Maservit E.I.R.L.

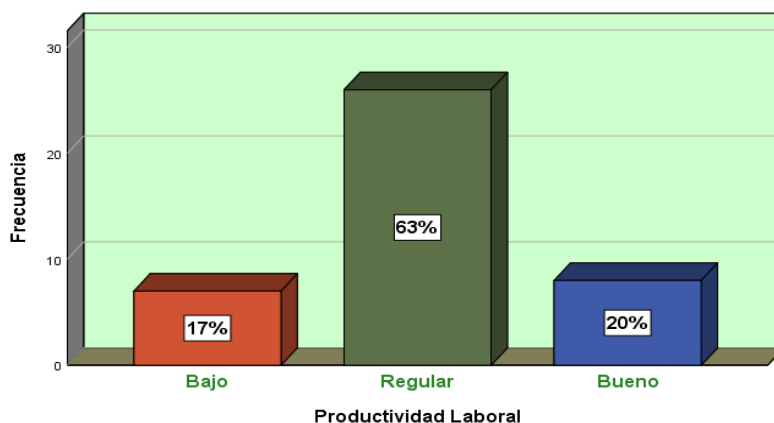
Tabla 9

Frecuencia de la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	17,1	17,1	17,1
	Regular	26	63,4	63,4	80,5
	Bueno	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia de la variable productividad laboral



Nota. En consecuencia, a lo encontrado a la rotación de personal, y en base a la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados, el 17% considera que la productividad laboral es baja, el 63% considera que la productividad laboral es regular, y solo 20% de los trabajadores considera que hay una buena productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L.

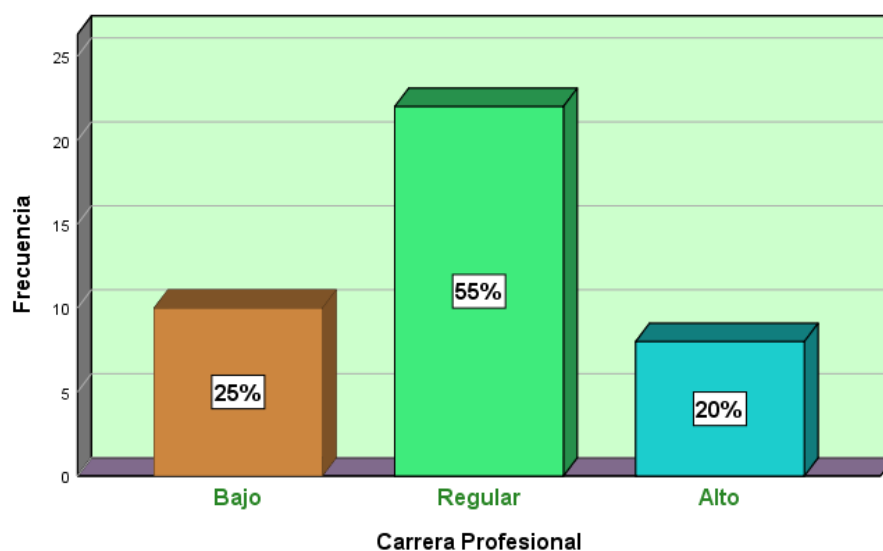
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión carrera profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	24,4	25,0	25,0
	Regular	22	53,7	55,0	80,0
	Alto	8	19,5	20,0	100,0
	Total	40	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,4		
Total		41	100,0		

Figura 3

Frecuencia de la dimensión carrera profesional



En cuanto a la dimensión de carrera profesional, expuestos en la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados, que consideraron tres indicadores tales como capacitación, fidelización y confianza. El 25% considera que el desarrollo de la carrera profesional es bajo, el 55% considera que es regular, y solo 20% de los trabajadores considera que hay un buen desarrollo de la carrera profesional en la empresa Maservit E.I.R.L.

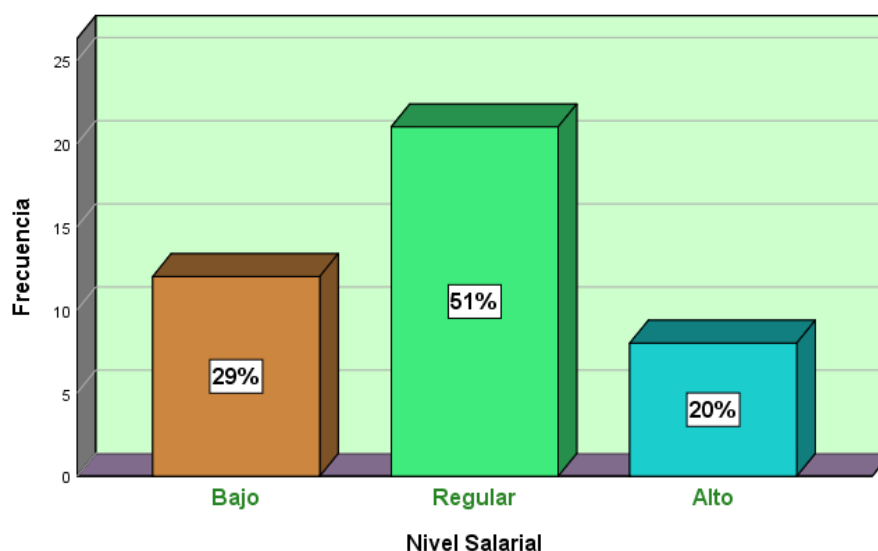
Tabla 9

Frecuencia de la dimensión nivel salarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	29,3	29,3	29,3
	Regular	21	51,2	51,2	80,5
	Alto	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia de la dimensión nivel salarial



Nota. En cuanto a la dimensión de nivel salarial, expuestos en la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados, que consideraron tres indicadores tales como: satisfacción, comisiones y salario. El 29% considera que el nivel salarial es bajo, el 51% considera que es regular o lo normal, y solo 20% de los trabajadores considera que el nivel salarial es alto en la empresa Maservit E.I.R.L.

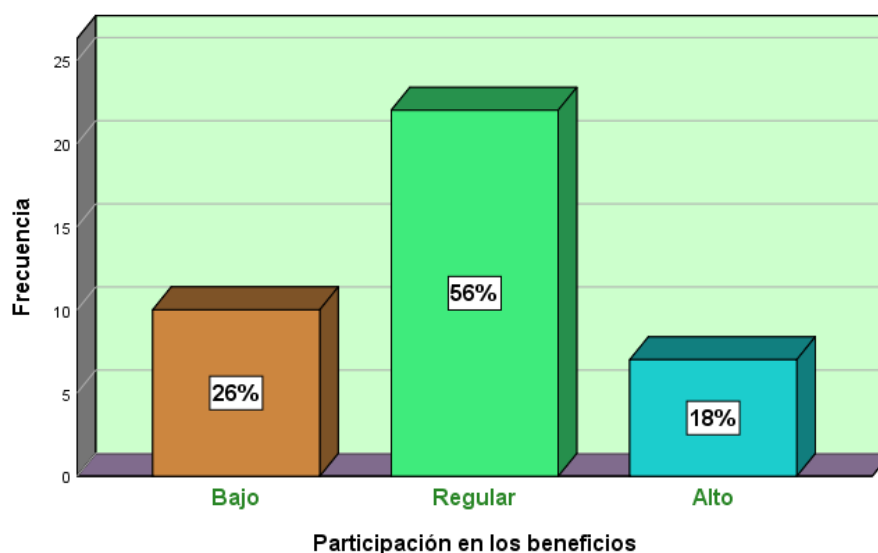
Tabla 102

Frecuencia de la dimensión participación en los beneficios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	24,4	25,6	25,6
	Regular	22	53,7	56,4	82,1
	Alto	7	17,1	17,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2	4,9		
Total		41	100,0		

Figura 5

Frecuencia de la dimensión participación en los beneficios



Nota. En cuanto a la dimensión de participación en los beneficios, expuestos en la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados, que consideraron tres indicadores tales como: tareas estimulantes, beneficios especiales y reconocimientos. El 26% considera que las participaciones en los beneficios son bajos, el 56% considera que es regular o lo normal, y solo 18% de los trabajadores considera que la participación en los beneficios es alta, en la empresa Maservit E.I.R.L.

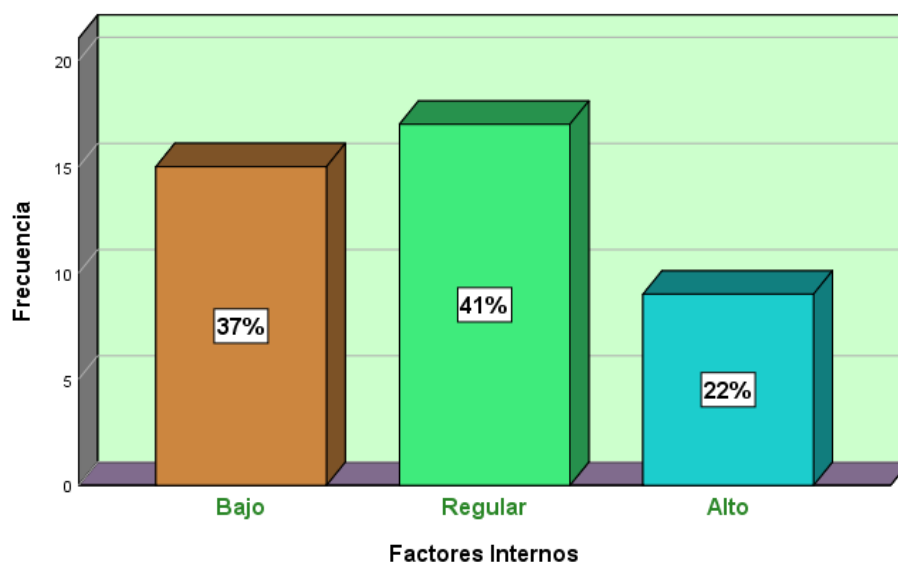
Tabla 13

Frecuencia de la dimensión factores internos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	36,6	36,6	36,6
	Regular	17	41,5	41,5	78,0
	Alto	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia de la dimensión factores internos



Nota. En cuanto a la dimensión de factores internos, expuestos en la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados, que consideraron tres indicadores tales como: asensos, ambiente laboral y oportunidad laboral. El 37% considera que los factores internos como expectativas son bajos, el 41% considera que es regular o lo normal, y solo 22% de los trabajadores considera que los factores internos son altos, generando una productividad laboral alta en la empresa Maservit E.I.R.L.

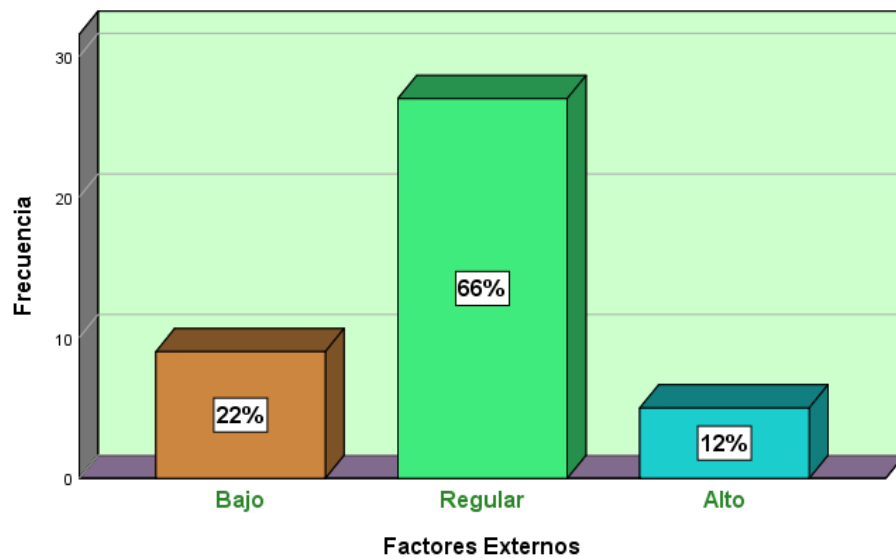
Tabla 14

Frecuencia de la dimensión factores externos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	22,0	22,0	22,0
	Regular	27	65,9	65,9	87,8
	Alto	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia de la dimensión factores externos



Nota. En cuanto a la dimensión de factores externos, expuestos en la tabla y figura anterior, del total de trabajadores encuestados, que consideraron tres indicadores tales como: oportunidades económicas, familia y otro trabajo. El 22% considera que los factores externos a considerar son bajos, el 66% considera que es regular o lo normal, y solo 12% de los trabajadores considera que las expectativas externas son altos, en la empresa Maservit E.I.R.L.

4.2 Análisis descriptivo bivariado

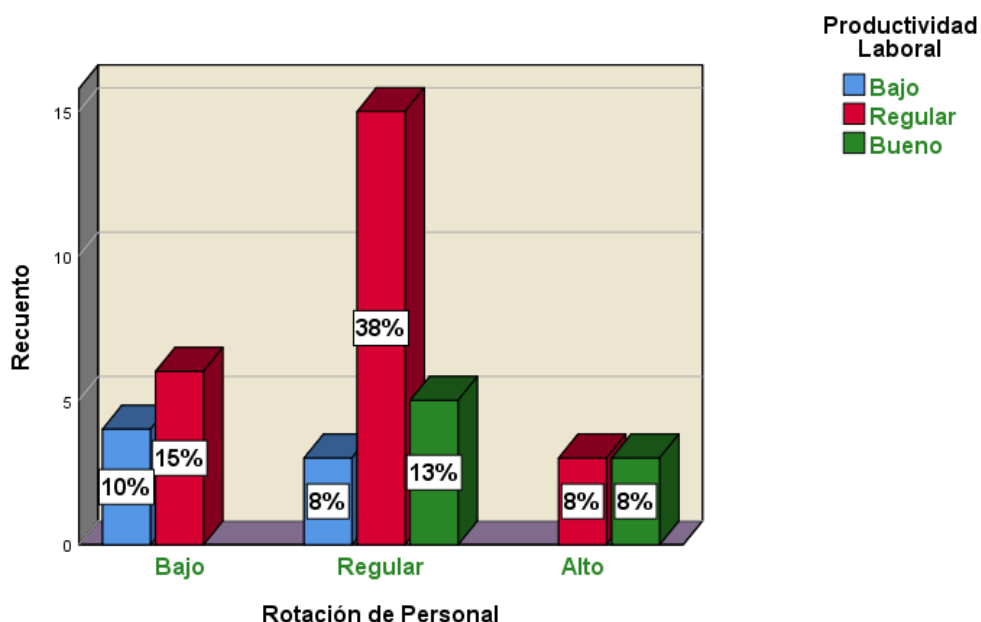
Tabla 11

Tabla cruzada entre la variable Rotación de Personal y la variable productividad laboral

		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Rotación de Personal	Bajo	10,3%	15,4%		25,6%
	Regular	7,7%	38,5%	12,8%	59,0%
	Alto		7,7%	7,7%	15,4%
Total		17,9%	61,5%	20,5%	100,0%

Figura 8

Tabla cruzada entre la variable Rotación de personal y la variable Productividad Laboral



Nota. De las variables rotación de personal y productividad laboral, y considerando el 100% de encuestados, el 10% indica que la rotación de personal es baja, la productividad laboral también es baja. Por otra parte, 15% considera que, si la rotación de personal es baja, la productividad laboral será regular; 38% de los trabajadores cree que, con una rotación regular, la productividad será

regular; y 8% cree que, a una alta rotación, generara una regular productividad. Mientras que, el 13% cree que, si se tiene una rotación regular, la productividad será alta; y solo 8% cree que una alta rotación generara una alta productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L.

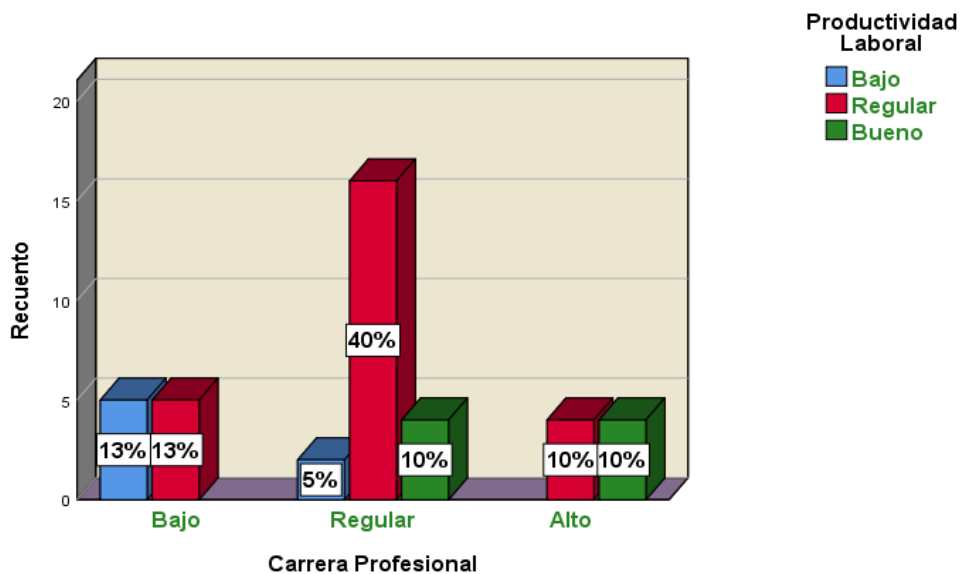
Tabla 12

Tabla cruzada entre la dimensión carrera profesional y la variable productividad laboral

		Productividad Laboral			
		Bajo	Regular	Bueno	Total
Carrera Profesional	Bajo	12,5%	12,5%		25,0%
	Regular	5,0%	40,0%	10,0%	55,0%
	Alto		10,0%	10,0%	20,0%
Total		17,5%	62,5%	20,0%	100,0%

Figura 9

Histograma del cruce de la dimensión carrera profesional y la variable productividad laboral



Nota. De la variable productividad laboral y la dimensión meta en la carrera profesional que contiene tres indicadores (capacitación, fidelización y confianza), y considerando el total de encuestados, el 13% indica que el desarrollo de la carrera profesional es bajo, haciendo que la productividad laboral también sea baja; 5% cree que, el desarrollo de la carrera profesional de manera regular, tendrá una productividad baja. Por otra parte, 13% considera que, el desarrollo de la carrera profesional es bajo, la productividad laboral será regular; 40% de los trabajadores cree que, el desarrollo de la carrera profesional regular, hará que la productividad sea regular; y 10% cree que, el desarrollo de la carrera profesional alto, generara una regular productividad. Mientras que, el 10% cree que, si el desarrollo de la carrera profesional es regular, la productividad será alta; y solo 10% cree que, si el desarrollo de la carrera profesional es alto, la productividad laboral será alta en la empresa Maservit E.I.R.L.

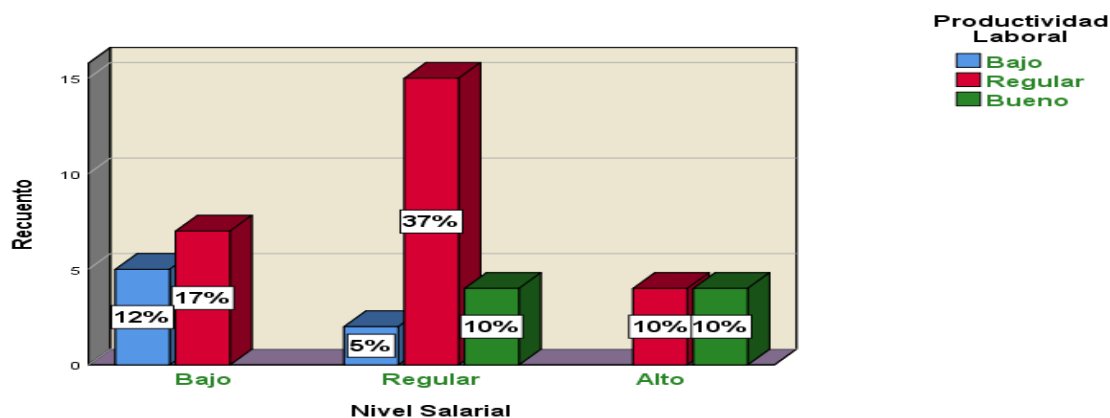
Tabla 13

Tablas cruzadas entre la dimensión nivel salarial y la variable productividad laboral

		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Nivel Salarial	Bajo	12,2%	17,1%		29,3%
	Regular	4,9%	36,6%	9,8%	51,2%
	Alto		9,8%	9,8%	19,5%
Total		17,1%	63,4%	19,5%	100,0%

Figura 10

Histograma del cruce de la dimensión nivel salarial y la variable productividad laboral



Nota. De la variable productividad laboral y la dimensión nivel salarial que contiene tres indicadores (satisfacción, comisiones y salario), considerando el total de encuestados, el 12% indica que el nivel salarial es bajo, haciendo que la productividad laboral también sea baja; 5% cree que, el nivel salarial es regular, con una productividad baja. Por otra parte, 17% considera que, el nivel salarial es bajo, con una productividad laboral regular; 37% de los trabajadores cree que, el nivel salarial es regular, y la productividad es regular; y 10% cree que, el nivel salarial es alto, pero con una productividad regular. Mientras que, el 10% cree que, el nivel salarial es regular, obteniendo una productividad alta; y solo 10% cree que, si el nivel salarial es alto, la productividad laboral será alta en la empresa Maservit E.I.R.L.

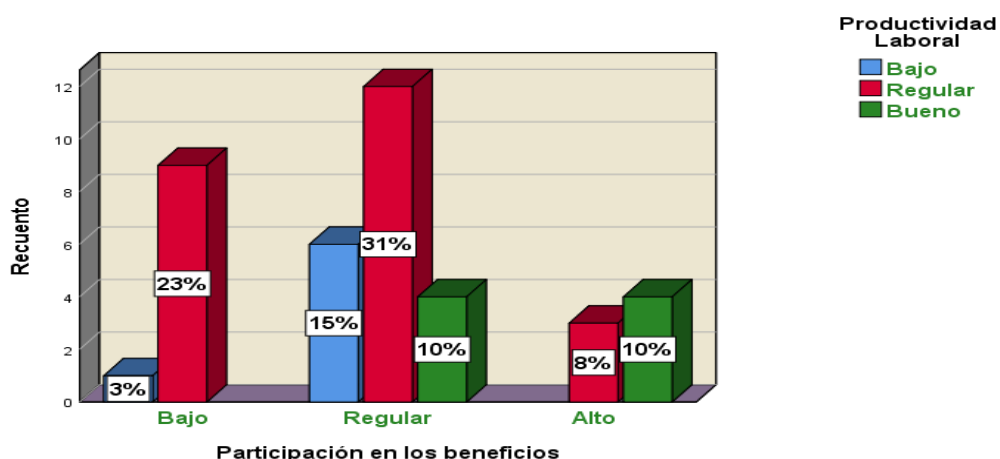
Tabla 14

Tabla cruzada entre la dimensión participación en los beneficios y la variable productividad laboral

		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Participación en los beneficios	Bajo	2,6%	23,1%		25,6%
	Regular	15,4%	30,8%	10,3%	56,4%
	Alto		7,7%	10,3%	17,9%
Total		17,9%	61,5%	20,5%	100,0%

Figura 11

Histograma del cruce de la dimensión participación en los beneficios y la variable productividad laboral



Nota. De la variable productividad laboral y la dimensión de participación en los beneficios que contiene tres indicadores (tareas estimulantes, beneficios especiales y reconocimientos), considerando el total de encuestados, solo el 3% indica que el nivel de participación en los beneficios es bajo, haciendo que la productividad laboral también sea baja; 15% cree que, el nivel de participación en los beneficios es regular, pero con una productividad baja. Por otra parte, 23% considera que, el nivel de participación en los beneficios es bajo, con una productividad laboral regular; 31% de los trabajadores cree que, el nivel de participación en los beneficios es regular, y la productividad es regular; y 8% cree que, el nivel de participación en los beneficios es alto, pero con una productividad regular. Mientras que, el 10% cree que, el nivel de participación en los beneficios es regular, obteniendo una productividad alta; y solo 10% cree que, el nivel de participación en los beneficios es alto, la productividad laboral será alta en la empresa Maservit E.I.R.L.

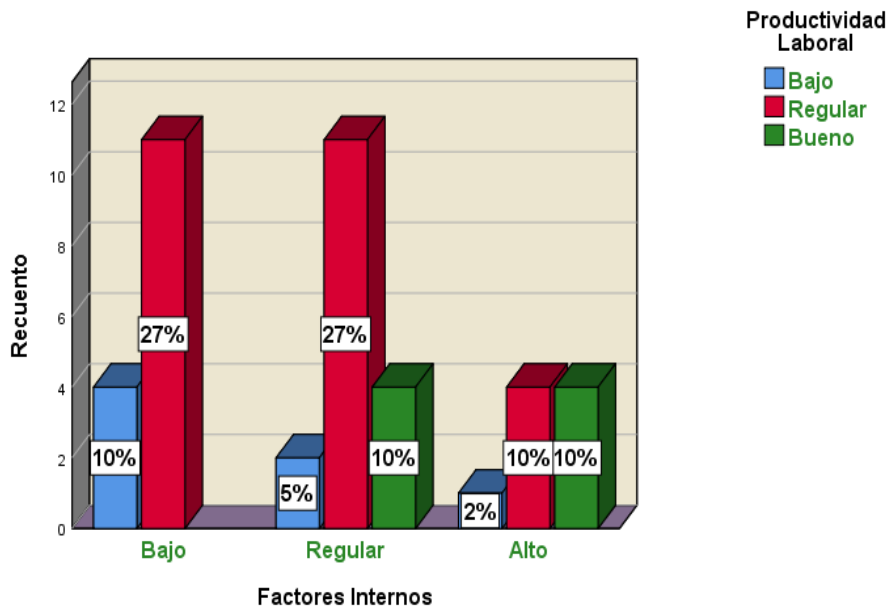
Tabla 15

Tabla cruzada entre de dimensión factores internos y la variable productividad laboral

		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Factores Internos	Bajo	9,8%	26,8%		36,6%
	Regular	4,9%	26,8%	9,8%	41,5%
	Alto	2,4%	9,8%	9,8%	22,0%
Total		17,1%	63,4%	19,5%	100,0%

Figura 12

Histograma del cruce de las dimensiones factores internos y la variable productividad laboral



Nota. De la variable productividad laboral y la dimensión de factores internos que contiene tres indicadores (asensos, ambiente laboral y oportunidad laboral), considerando el total de encuestados, solo el 10% indica que existen bajas expectativas en los factores internos, haciendo que la productividad laboral

también sea baja; 5% cree que, existen expectativas regulares en los factores internos, pero con una productividad baja, y solo 2% considera que, existen altas expectativas en los factores internos, pero con una productividad laboral baja. Por otra parte, 27% considera que, existen bajas expectativas en los factores internos, pero con una productividad laboral regular; 27% de los trabajadores cree que, existen expectativas regulares en los factores internos, con una productividad regular; y 10% cree que, existen altas expectativas en los factores internos, pero con una productividad regular. Mientras que, el 10% cree que, existen expectativas regulares en los factores internos, obteniendo una productividad alta; y solo 10% cree que, existen expectativas altas en los factores internos, generando una productividad laboral alta en la empresa Maservit E.I.R.L.

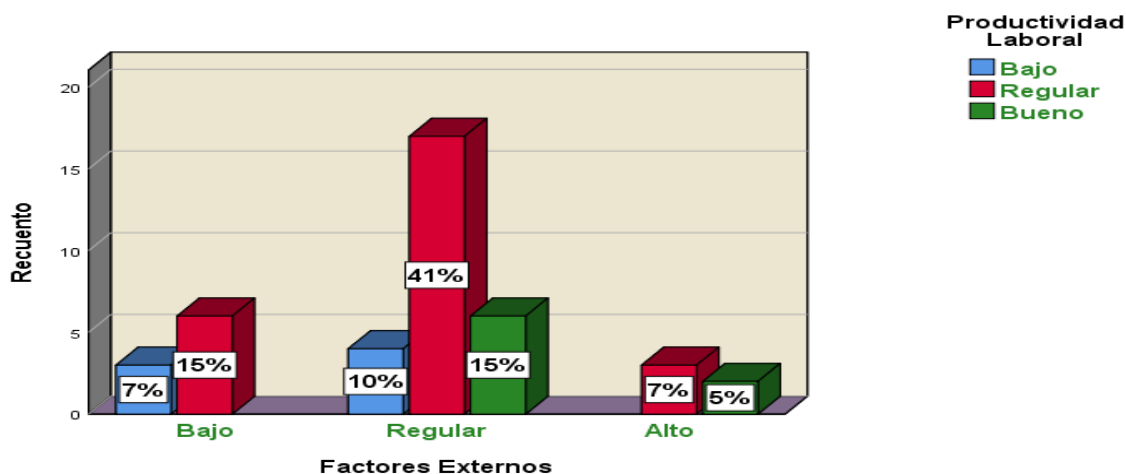
Tabla 16

Tabla cruzada entre la dimensión factores externos y la variable productividad laboral

		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Factores Externos	Bajo	7,3%	14,6%		22,0%
	Regular	9,8%	41,5%	14,6%	65,9%
	Alto		7,3%	4,9%	12,2%
Total		17,1%	63,4%	19,5%	100,0%

Figura 13

Histograma del cruce de la dimensión factores externos y la variable productividad laboral



Nota. De la variable productividad laboral y la dimensión de factores externos que contiene tres indicadores (oportunidad económica, familia y otro trabajo), considerando el total de encuestados, solo el 7% indica que existen bajas expectativas en la presencia de factores externos, haciendo que la productividad laboral también sea baja; 10% cree que, existen expectativas regulares en los factores externos, pero con una productividad baja. Por otra parte, 15% considera que, existen bajas expectativas en los factores externos, pero con una productividad laboral regular; 41% de los trabajadores cree que, existen expectativas regulares en los factores externos, con una productividad regular; y 7% cree que, existen altas expectativas en los factores internos, pero con una productividad regular. Mientras que, el 15% cree que, existen expectativas regulares en los factores externos, obteniendo una productividad alta; y solo 5% cree que, existen expectativas altas en los factores externos, generando una productividad laboral alta en la empresa Maservit E.I.R.L.

Prueba de normalidad

Debido a que en la investigación se tomó una muestra de 41, tomamos en cuenta los estadísticos de Shapiro – Wilk, puesto que la de Kolmogorov – Smirnov se usa para muestras mayores a 50.

Con el fin de identificar si la muestra es paramétrica o no paramétrica, tomamos el criterio de decisión basado en la significancia, donde:

Si la sig. < 0.05, no tiene una distribución normal, o la muestra es no paramétrica

Si la sig. >0.05, tiene una distribución normal, o la muestra es paramétrica

Tabla 17

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	0,101	39	0,200*	0,973	39	0,459
Productividad laboral	0,101	39	0,200*	0,978	39	0,628
Carrera profesional	0,107	39	0,200*	0,973	39	0,457
Nivel salarial	0,109	39	0,200*	0,976	39	0,554
Participación en los beneficios	0,096	39	0,200*	0,956	39	0,136
Factores internos	0,104	39	0,200*	0,972	39	0,440
Factores externos	0,111	39	0,200*	0,972	39	0,427

Nota. En la tabla se muestra que los valores alcanzados en la prueba de Shapiro y WILK, tiene valores de significancia mayores a 0.05 en la variable y en las dimensiones de rotación de personal, por lo cual se usó estadísticos paramétricos para realizar las pruebas de hipótesis correspondientes.

4.3 Análisis inferencial bivariado

Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig. >0,05 la hipótesis nula (H0) es aceptada y la hipótesis alerta (Ha) es rechazada. Cuando el valor de Sig., <0.05 la hipótesis nula (H0) es rechazada y la hipótesis (Ha) es aceptada.

Para establecer el nivel de correlación, se obtuvo como referencia a Mondragón (2014), quien planteó los niveles de correlación bilateral, que se muestra a continuación:

Tabla 18*Niveles de correlación bilateral*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Recopilado de la revista científica *Movimiento Científico*. Mondragón (2014)

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

Ho: Los factores de rotación de personal no tienen mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Ha: Los factores de rotación de personal tienen mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Tabla 19 Prueba de hipótesis general

		Rotación de personal	Productividad laboral
Rotación de personal	Correlación de Pearson	1	0,666**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	39	39
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,666**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	39	41

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

Nota. En la correlación de Pearson, se aprecia que la significancia bilateral es 0,000 lo que nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.666 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre los factores que generan la rotación de personal, la productividad laboral aumentada considerablemente. Esto se puede entender de dos maneras: (i) el despido o retiro de personal puede ser un riesgo que el personal no puede correr, lo que hace que mayor riesgo de ser reemplazado haga que la eficiencia de los trabajadores aumente. (ii) la rotación o cambio de personal, puede ser un mecanismo por el cual se puede captar personal nuevo y con mayor productividad.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

Ho: Los metas en las carreras profesionales no tienen mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Ha: Los metas en las carreras profesionales tienen mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019- 2020.

Tabla 21*Prueba de hipótesis específica 1***Correlaciones**

		Productividad laboral	Carrera profesional
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	0,625**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	41	40
Carrera profesional	Correlación de Pearson	0,625**	1
	Sig. (bilateral)	00,000	
	N	40	40

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

Nota. En la correlación de Pearson, la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula, aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.625 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de metas en la carrera profesional y la productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 2**Hipótesis estadística**

Ho: los niveles salariales no tienen mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Ha: los niveles salariales tienen mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones

		Productividad laboral	Nivel salarial
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	0,682**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	41	41
Nivel salarial	Correlación de Pearson	0,682**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	41	41

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

Nota. En la correlación de Pearson, la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alerta. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.682 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de nivel salarial y la productividad, dicho de otra manera, si los niveles salariales aumentan la productividad laboral aumenta considerablemente.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

Ho: la participación en los beneficios no tiene mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Ha: la participación en los beneficios tiene mayor incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L.,2019-2020

Tabla 23*Prueba de hipótesis específica 3***Correlaciones**

		Productividad laboral	Participación en los beneficios
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	0,590**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	41	39
Participación en los beneficios	Correlación de Pearson	0,590**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	39	39

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

Nota. En la tabla anterior que expone la correlación de Pearson, la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.59 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de participación en los beneficios y la productividad laboral, dicho de otra manera, si la participación en los beneficios se efectúa la productividad laboral aumenta considerablemente.

Prueba de hipótesis específica 4**Hipótesis estadística**

Ho: los factores internos no tienen incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Ha: los factores internos tienen incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Tabla 24*Prueba de hipótesis específica 4***Correlaciones**

		Productividad laboral	Factores internos
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	0,464**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	41	41
Factores internos	Correlación de Pearson	0,464**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	41	41

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

Nota. En la tabla anterior que expone la correlación de Pearson, la significancia bilateral es 0,002 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.46 indicando un nivel de correlación positiva media, entre la dimensión de factores internos y la productividad laboral, dicho de otra manera, si se presentan ascensos, un buen ambiente laboral y oportunidades dentro del trabajo, la productividad laboral aumenta medianamente.

Prueba de hipótesis específica 5**Hipótesis estadística**

Ho: los factores externos no tienen incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Ha: los factores externos tienen incidencia en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones

		Productividad laboral	Factores externos
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	0,329*
	Sig. (bilateral)		0,036
	N	41	41
Factores externos	Correlación de Pearson	0,329*	1
	Sig. (bilateral)	0,036	
	N	41	41

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

Nota. En la tabla anterior que expone la correlación de Pearson, la significancia bilateral es 0,036 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.33 indicando un nivel de correlación positiva media, entre la dimensión de factores externos y la productividad laboral, dicho de otra manera, si se presentan oportunidades económicas, buen entorno familiar y menos ofertas de trabajo externo, la productividad laboral aumenta medianamente.

V. DISCUSIÓN

En el desarrollo de este trabajo de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación existente entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. obteniendo resultados estadísticos y posteriormente analizados los datos de la muestra que conforman los 41 trabajadores.

La hipótesis general planteada propuso inferir la existencia de los factores entre las variables rotación de personal y la variable productividad laboral de los trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020; cuyo resultado obtenido, a través de la correlación de Pearson, determinó una significancia bilateral es 0,000 lo que nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.666 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre los factores que generan la variable rotación de personal y la variable productividad laboral. Los resultados se sustentan en base a los autores teóricos Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2015), quienes indican que rotación de personal es la variación de personal dentro de una organización y su contexto laboral; es decir, el movimiento de personas en la organización, donde está definido por la cantidad de trabajadores que se une y se retiran en la organización. Situación que es compartida por la tesis de Ángeles y Olaya (2019), obtuvieron un resultado del valor de Superman de 0,752, y significancia bilateral de 0.000, indicando que existe una relación positiva entre ambas variables en estudio, bajo la premisa de Chiavenato (2009), gestión de la administración del talento humano es el proceso organizacional donde se comprenden políticas y estrategias a fin de motivar, desarrollar, dirigir y evaluar a los miembros en las organizaciones. Concluyendo que la gestión de talento humano tiene un efecto altamente significativo en la rotación de personal. refuerza la tesis de Quispe y Vera (2018), obtuvieron resultado del valor de Spearman $\rho = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal, bajo la premisa de su teórico Chiavenato (2009), manifestó que, rotación de personal es el proceso donde los trabajadores renuncian y otros ingresan en una compañía. Del mismo modo en la tesis de Tixe y Vasquez (2019) obtuvieron resultado según la prueba de Rho de Spearman tienen un índice de correlación

de 0.831 indicando correlación positiva considerable con valor de significancia es de 0.000, valor de p es menor a 0.05 aceptándose la hipótesis alterna mas no la nula, se concluyó que, existe relación entre la rotación de personal y la productividad laboral, siendo el autor teórico Reyes (2016), que rotación de personal de una organización es la cantidad de trabajadores que ingresan y salen, manifestando que existen múltiples causas para el colaborador deje la empresa. Por otro lado, teniendo como referencia las investigaciones de Estrada (2017), manifestó que las teorías de cálculo para la rotación de personal están basadas en los diversos métodos como el costo directo de reclutamiento, costos por caída de productividad, y el costo de reducción de mano de obra, concluyendo que, si bien existen diversos esfuerzos por cuantificar de manera precisa la rotación de personal, los modelos tienden a ser subjetivos y no terminan siendo sólidos para los especialistas de finanzas y gerentes de las empresas. Asimismo, Sparrow (2019) realizó un análisis sobre las críticas a la gestión del talento humano, verificando como las organizaciones han gestionado a las personas a fin de asegurar la efectividad y productividad, concluyendo que la productividad y efectividad de una organización se encuentra dada por la suma de esfuerzos individuales de los trabajadores. Por otra parte, Rivero y Dabos (2017) con fin de identificar como un conjunto de empleados apotran a la organización; concluyó que se identificó dos perspectivas dominantes: características individuales del empleado y relevancia del puesto que ocupa en la organización. Así mismo, en términos de definición de la variable rotación de personal, Pamatatau (1998), Oumou, Hocine, y Temime (2021), Zúñiga Franziska, Chu, Veronique, Anette, Gea-Sánchez Montserrat, Meyer y McGilton (2019), señalaron que rotación de personal de empleados dentro de una organización puede ser positiva y negativa, siempre y cuando no se exceda más del 20% , en caso de que el índice de rotación sea dentro de valores normales se podrá contar con renovación de personal, y contar con un equipo joven, posibilidad de reemplazar a cualquier agente con bajo desempeño y un compromiso fuera de lugar con respecto a la empresa, el personal nuevo podrá aportar nuevas ideas, pero si la rotación de personal es excesiva podría ser a causa de inadecuada supervisión, clima laboral poco agradable, baja oportunidad de crecimiento, niveles de satisfacción inexistentes, falta de un proceso adecuada de selección. Hasta llegar al síndrome de desgaste

profesional, (el burnout) estado de agotamiento mental emocional y físico; y además del desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, la angustia moral, depresión y la violencia en el lugar de trabajo que conducen que la intención de rotación de personal sea mayor, repercutiendo en la calidad de vida de los trabajadores. Por otro lado, con la variable productividad laboral, se tiene como referencia la investigación de Ayodotun, Ufua, Okorie y Kehinde (2020), quien manifestó que la productividad laboral es la producción que se obtiene en un periodo de tiempo determinado; se mide en volumen físico o en términos de valor, así también se ha descrito como un posible contribuyente económico y social al bienestar, especialmente a través de la participación de la población, reduciendo la pobreza, al aumentar la producción de alimentos, satisfaciendo la creciente demanda de la población entre los regiones.

La primera hipótesis específica se propuso inferir si es factible la relación entre la carrera profesional y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L, 2019-2020, cuyo resultado obtenido, por medio del estadístico de Pearson, se determinó la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.625 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de metas en la carrera profesional y la productividad laboral, lo que significa que, la carrera profesional de los trabajadores es determinante en la producción laboral de la empresa Maservit E.I.R.L en el año 2019-2020. Y los resultados obtenidos se sustentan en las definiciones de la dimensión carrera profesional, según las investigaciones de Chen, Sang, Rong, Yan, Liu Y Cheng (2021), Chukwu (2019), y Yang, Guo, Wang, y Li (2019), quienes consideran que la rotación de personal se atenúa con la mejora de capital humano con capacitaciones, capital psicológico y el apoyo social, y confianza, a través de reducción del agotamiento laboral, lo cual desempeña un papel importante para reducir la intención de rotación del personal de primera necesidad; fortaleciendo de esta manera la atención en los servicios que brinda la empresa a la población y optimizando las mejoras en la gestión de recursos humanos en las organizaciones, por lo que los gerentes deberán retener al personal capacitado constantemente mediante introducciones

a programas de tutoría considerando se vincule persona-organización/ocupación en las empresas.

La segunda hipótesis específica planteada propuso inferir si es factible la relación entre el nivel salarial y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L 2019-2020; cuyo resultado obtenido, a través del estadístico de Pearson, se determinó la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.682 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de nivel salarial y la productividad laboral, dicho de otra manera, si los niveles salariales aumentan la productividad laboral aumenta considerablemente; y los resultados obtenidos se sustentan en las definiciones de la dimensión nivel salarial, según las investigaciones de Mahsa Haji, Asayesh, Amaniyan, Sharififard, Elahi, y Saeid (2021), quienes determinaron que el salario es un incentivo monetario percibido por el empleado como consecuencia de su desempeño en un puesto de trabajo y la alta intención de rotación de personal de profesionales, se lleva a causa como conflicto en sus roles, reducción en la motivación laboral, aumento en las horas de trabajo y poca satisfacción en las comisiones salariales que requiere un trabajador en una organización.

La tercera hipótesis específica planteada propuso inferir si es factible la relación entre participación en los beneficios y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L; 2019-2020, cuyo resultado obtenido, a través del estadístico de Pearson se determinó la significancia bilateral de 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.59 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de participación en los beneficios y la productividad laboral, dicho de otra manera, si la participación en los beneficios se efectúa la productividad laboral aumenta considerablemente; y los resultados obtenidos se sustentan en las definiciones de la dimensión participación en los beneficios, según la investigación de Tenpas (2018); quien definió que los reconocimientos a la realización de tareas especiales y beneficios especiales hacen que el personal tenga aspectos positivos en relación a la rotación de personal y más aún en los puestos donde se desempeñan, se muestran beneficios como encontrar nuevos talentos en la empresa, lo cual disminuye el

porcentaje del personal que abandona el trabajo, el personal se siente integrado en la organización y el compromiso con si mismo aumenta, eliminando el aburrimiento al experimentar retos nuevos y aumento de la productividad laboral.

La cuarta hipótesis específica planteada propuso inferir si es factible la relación entre los factores internos y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L; 2019-2020, cuyo resultado obtenido, a través del estadístico de Pearson se determinó, la significancia bilateral es 0,002 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.46 indicando un nivel de correlación positiva media, entre la dimensión de factores internos y la productividad laboral, dicho de otra manera, si se presentan ascensos, un buen ambiente laboral y oportunidades dentro del trabajo, la productividad laboral aumenta medianamente. y los resultados obtenidos se sustentan en las definiciones de la dimensión factores internos según investigaciones de Agmasu, M. (2020), Elzieta (2017), Zhu, Wholey, Cain y Natafji (2017), Halter, Boiko, Pelone, Beighton, Harris, Gale y Drennan (2017), Gandy, Harrison y Gold (2018), Bukach, Ejaz, Dawson, Glitter (2017) y Idiegbeyan-ose, Opeke, Nwokeoma, y Osinulu, (2018), explican que los factores internos de las organizaciones son influenciados por la mala captación, obstáculos encontrados en el desarrollo profesional, tiene límites percibidos, manifestándose con insatisfacción en el centro laboral, por falta de confianza, trabajo sin proyección, sueldo insuficiente, mal liderazgo, clima laboral desagradable, entre otros, son factores que disminuye la moral, provocando frustración y desilusionados por el cambio constante, en vista que se observa cambios en la dirección a nivel estratégico, reglas y procesos, existiendo confusión entre los empleados, es por ello que estos autores realizaron un análisis de los efectos que causa la rotación de personal, observándose que afecta directamente a productividad y especialmente a la capacidad de satisfacer al cliente en la prestación de servicios; así mismo, la clima laboral y el trabajo en equipo son aspectos que juegan un papel decisivo en el grado de éxito que puede alcanzar una empresa; por lo que, sus efectos en el personal afectan directamente en la productividad, un clima de seguridad y calidad, clima de conflicto constructivo y la rotación de

personal tienen fuertes implicaciones teóricas para el compromiso laboral y los estados efectivos de los miembros del equipo.

La quinta hipótesis específica planteada propuso inferir si es factible la relación entre los factores externos y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L.; 2019-2020, cuyo resultado obtenido, a través del estadístico de Pearson se determinó, la significancia bilateral de 0,036 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.33 indicando un nivel de correlación positiva media, entre la dimensión de factores externos y la productividad laboral, dicho de otra manera, si se presentan oportunidades económicas, buen entorno familiar y menos ofertas de trabajo externo, la productividad laboral aumenta medianamente, y los resultados obtenidos se sustentan en las definiciones de la dimensión factores externos según investigaciones de Kurnat-Thoma Emma, Ganger, Peterson y Channell (2017), Gandy, Harrison y Gold (2018), Brabson, Herschell, Kolko, Mrozowski, (2019), Sithole y waka (2019) y Hendrie (2004), quienes explican los factores externos influyen en rotación de personal interviniendo factores como la oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica, ocasiones de empleo laboral, cambios de domicilios, buscando nuevos empleados, además del apoyo de trabajadores con alto rendimiento. El excesivo movimiento de trabajadores representa costos para las organizaciones, es necesario mantener estabilidad en RRHH para garantizar la eficiencia; cuando el capital humano se retira lleva consigo la experiencia y conocimiento adquirido, además mencionan las ventajas de rotación: se releva al trabajador con desempeño bajo y aporte ideas de trabajos anteriores y las desventajas cuando hay más del 5%, realizar un análisis del fenómeno que lo genera: mala supervisión, entorno laboral desfavorable, crecimiento laboral nula, salarios bajos, trabajo no satisfecho, captación inadecuado, etc. Por lo que se concluye que es necesario realizar una adecuada selección de personal y definir el perfil de puestos, definir una escala salarial, desarrollar competencias y conocer expectativas de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados, se definieron las siguientes conclusiones:

Primera: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivales a 41 trabajadores encuestados), en cuanto a la variable rotación de personal, el 26% considera que la rotación de personal es baja en la empresa Maservit E.I.R.L., el 59% considera que la rotación de personal es regular o está dentro de lo normal en la empresa Maservit E.I.R.L., y 15% de los trabajadores considera que hay una alta rotación de personal en la empresa Maservit E.I.R.L. así mismo, el análisis inferencial mediante correlación de Pearson reveló que el nivel significancia bilateral es de 0,000 lo que nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.666 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre los factores que generan la rotación de personal y la productividad laboral, concluyendo que, a una mayor rotación de personal, la productividad laboral aumentara considerablemente; esto se puede entender de dos maneras: (i) el despido o retiro de personal puede ser un riesgo que el personal no puede correr, lo que hace que mayor riesgo de ser reemplazado haga que la eficiencia de los trabajadores aumente. (ii) la rotación o cambio de personal, puede ser un mecanismo por el cual se puede captar personal nuevo y con mayor productividad

Segunda: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivales a 41 trabajadores encuestados), en cuanto a la dimensión de carrera profesional, el 25% considera que el desarrollo de la carrera profesional es bajo en la empresa Maservit E.I.R.L, el 55% considera que es regular en la empresa Maservit E.I.R.L, y solo 20% de los trabajadores considera que hay un buen desarrollo de la carrera profesional en la empresa Maservit E.I.R.L.; así mismo, el análisis inferencial mediante correlación de Pearson reveló que el nivel significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la

hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.625 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de metas en la carrera profesional y la productividad laboral; concluyendo que las capacitaciones, fidelización del trabajador y la confianza brindada influyen directamente en la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L.

Tercera: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivales a 41 trabajadores encuestados), en cuanto a la dimensión de nivel salarial, del total de trabajadores encuestados, el 29% considera que el nivel salarial es bajo en la empresa Maservit E.I.R.L., el 51% considera que es regular o lo normal en la empresa Maservit E.I.R.L., y solo 20% de los trabajadores considera que el nivel salarial es alto en la empresa Maservit E.I.R.L. así mismo, el análisis inferencial mediante correlación de Pearson reveló la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.682 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de nivel salarial y la productividad laboral; concluyendo que los niveles salariales aumentan inciden directamente en la productividad laboral aumentando considerablemente en la empresa Maservit E.I.R.L.

Cuarta: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivales a 41 trabajadores encuestados), en cuanto a la dimensión de participación en los beneficios, el 26% considera que las participaciones en los beneficios son bajos en la empresa Maservit E.I.R.L., el 56% considera que es regular o lo normal en la empresa Maservit E.I.R.L., y solo 18% de los trabajadores considera que la participación en los beneficios es alta en la empresa Maservit E.I.R.L.; así mismo, el análisis inferencial mediante correlación de Pearson reveló la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.59 indicando un nivel de correlación positiva considerable, entre la dimensión de participación en los beneficios y la productividad laboral, concluyendo que, si la participación en los beneficios se efectúa incide en la productividad laboral aumentándolo considerablemente en la empresa Maservit E.I.R.L.

Quinta Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivales a 41 trabajadores encuestados), en cuanto a la dimensión de factores internos, expuestos el 37% considera que los factores internos como expectativas son bajos en la empresa Maservit E.I.R.L., el 41% considera que es regular o lo normal en la empresa Maservit E.I.R.L., y solo 22% de los trabajadores considera que las expectativas en los factores internos son altos en la empresa Maservit E.I.R.L.; así mismo, el análisis inferencial mediante correlación de Pearson reveló la significancia bilateral es de 0,002 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.46 indicando un nivel de correlación positiva media, entre la dimensión de factores internos y la productividad laboral, concluyendo que, si se presentan ascensos, un buen ambiente laboral y oportunidades dentro del trabajo, la productividad laboral aumenta medianamente en la empresa Maservit E.I.R.L.

Sexta Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivales a 41 trabajadores encuestados), en cuanto a la dimensión de factores externos; el 22% considera que los factores externos a considerar son bajos en la empresa Maservit E.I.R.L., el 66% considera que es regular o lo normal en la empresa Maservit E.I.R.L., y solo 12% de los trabajadores considera que las expectativas externas son altos en la empresa Maservit E.I.R.L.; así mismo, el análisis inferencial mediante correlación de Pearson reveló la significancia bilateral de 0,036 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la

hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.33 indicando un nivel de correlación positiva media, entre la dimensión de factores externos y la productividad laboral, concluyendo que, si se presentan oportunidades económicas, buen entorno familiar y menos ofertas de trabajo externo, la productividad laboral aumenta medianamente en la empresa Maservit E.I.R.L.

VII. RECOMENDACIONES

A los propietarios de la empresa Maservit E.I.R.L., se les sugiere:

- Primera: Tener en cuenta la importancia que rotación de personal con respecto a la productividad laboral de los trabajadores de la empresa, se observa un favorecimiento en la productividad laboral; sin embargo, se tiene que tener en cuenta que la excesiva rotación genera costos, inversión, no deja desarrollar nuevas competencias en los trabajadores, no hay estabilidad, no garantiza eficiencia y cuando el capital humano se retira se lleva toda la experiencia adquirida; por lo que se recomienda evitar la excesiva rotación de personal.
- Segunda: Realizar capacitaciones constantes al personal de la empresa, en vista que se le considera una herramienta efectiva para mejorar el desempeño en la productividad laboral, obteniendo como ventajas como fidelización, confianza y la empresa tenga mejor visión; así mismo, el trabajador adquirirá nuevas estrategias competitivas que le ayudaran al desarrollo personal y profesional, por lo que se considera las capacitaciones como una inversión que va favorecer a la organización, además de reducir la alta rotación de personal.
- Tercera: Establecer políticas y normas de, a mayor eficiencia en la productividad y cumplimiento de metas, satisfaciendo las necesidades del cliente y a través de capacitaciones por parte de la empresa que mejorará su rendimiento del trabajador se obtendrán mejoras en el nivel salarial basado en el desempeño y productividad de los mismos trabajadores lo que permitirá obtener ventajas como fidelización, el trabajador se va sentir valorado y mejora la motivación.
- Cuarta: Crear planes de incentivos adicionales a sus niveles de salarios establecidos, contar con seguro laboral, brindar acceso a convenios institucionales, lo que va permitir incentivar, integrar, mejorar estimulación positiva, beneficios especiales y reconocimientos a los trabajadores.

- Quinta: Normar políticas de ascensos, crear mejoras en el ambiente laboral y brindar oportunidad laboral; para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores ya que son factores internos importantes fortalecerlos en vista que influyen en el crecimiento de la productividad laboral.
- Sexto Minimizar o reducir factores externos que influyen en la productividad laboral, a través de reconocimiento al personal y a sus aportes, darle formación, aplicar técnicas de motivación, considerarlos como clientes internos satisfaciendo sus necesidades, con aumento en sus remuneraciones, darle posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional; además de realizar encuestas esporádicas que permita evaluar el clima laboral y otros factores externos.

REFERENCIAS

- Agmasu, M. (2020). Study on job satisfactions and turnover intentions of academic staff employee at woldia university. *International Journal of Education and Management Studies*, 10(4), 376-380. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/study-on-job-satisfactions-turnover-intentions/docview/2494569507/se-2?accountid=37408>
- Angeles, A. G., & Oloya, P. N. (2019). *Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Aliaga Huali, R. L. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas"*. Huancayo: Universidad Continental.
- Angeles, A. G., & Oloya, P. N. (2019). *Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Ayodotun, S. I., Ufua, D. E., Okorie, U. E., & Kehinde, B. E. (2020). Labour productivity in agricultural sector of sub-sahara africa (2010–2017): A data envelopment and panel regression approach. *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(2), 207-232. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/AJEMS-02-2019-0083>
- Bukach, A. M., Ejaz, F. K., Dawson, N., & Gitter, R. J. (2017). Turnover among community mental health workers in ohio. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(1), 115-122. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10488-015-0706-1>
- 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. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11414-018-09645-1>
- Ccollana-Salazar, Y. (2015). Repositorio USMP. Obtenido de Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores:

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1734/sme_v6n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chen, G., Sang, L., Rong, J., Yan, H., Liu, H., Cheng, J., . . . Chen, R. (2021). Current status and related factors of turnover intention of primary medical staff in anhui province, china: A cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 19, 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s12960-021-00563-6>
- Chukwu, B. A. (2019). The influence of staff promotion on employee turnover intention in food and beverage industry in nigeria. *Journal of Asian Business Strategy*, 9(2), 66-81. doi:<http://dx.doi.org/10.18488/journal.1006.2019.92.66.81>
- Cusacani Arcata, N. R. (2017). Repositorio UPT. Obtenido de ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PRODUCTOS PESQUEROS DEL SUR S.A. TACNA, PERÍODO NOVIEMBRE 2015 – ABRIL 2016: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UPT/251/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cusacani Arcata, N. R. (2017). Rotación de personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Elzieta, V. S. (2017). High staff turnover - can it be reduced? *Professional Nursing Today*, 21(4), 54-56. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/high-staff-turnover-can-be-reduced/docview/2544519183/sequence=2?accountid=37408>
- Estrada, R. (2017). El costo de la rotación de personal. Quito: Deloitte.
- Gandy, R., Harrison, P., & Gold, J. (2018). Criticality of detailed staff turnover measurement. *Benchmarking*, 25(8), 2950-2967. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-11-2017-0302>
- Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., . . . Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: A systematic review of systematic reviews. *BMC Health Services Research*, 17 doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>

- Heizer, J., & Render, B. (2009). *Principios de Administración de Operaciones* 7ma Ed. México: Pearson Educación.
- Hendrie, J. (2004). A review of a multiple retailer's labour turnover. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 32(8), 434-441. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/09590550410549310>
- Kurnat-Thoma Emma, Ganger, M., Peterson, K., & Channell, L. (2017). Reducing annual hospital and registered nurse staff Turnover—A 10-element onboarding program intervention. *SAGE Open Nursing*, 3 doi:<http://dx.doi.org/10.1177/2377960817697712>
- Idiegbeyan-ose, J., Opeke, R., Nwokeoma, N. M., & Osinulu, I. (2018). INFLUENCE OF ORGANISATIONAL CULTURE ON TURNOVER INTENTION OF LIBRARY STAFF IN PRIVATE UNIVERSITY LIBRARIES, SOUTH-WEST NIGERIA. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-13. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-organisational-culture-on-turnover/docview/2124081235/se-2?accountid=37408>
- Lelkes, A. T., & Krueger, T. M. (2020). Considering production time in allocating costs and estimating profits at a fortune 500 manufacturing corporation: A case study. *Managerial Finance*, 46(2), 283-298. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/MF-01-2019-0020>
- Mahsa Haji, M. H., Asayesh, H., Amaniyan, S., Sharififard, F., Elahi, A., & Saeid, Y. K. (2021). Role conflict and role ambiguity as predictors of turnover intention among nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 8(1), 49-53. doi:http://dx.doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_62_20
- Massaro, A., & Galiano, A. (2020). Re-engineering process in a food factory: An overview of technologies and approaches for the design of pasta production processes. *Production & Manufacturing Research*, 8(1), 80-100. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/21693277.2020.1749180>
- Matias, R. (2018). *La gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Arvato Bertelsmann*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Miller, B. E. (2016). Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. Trujillo: Universidad Privada Antenor Obregon.
- Pamatatau, R. (1998, Oct 12). High staff turnover bane of call centre companies: [2 edition]. Dominion Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/high-staff-turnover-bane-call-centre-companies/docview/315015230/se-2?accountid=37408>
- Oumou, S. D., Hocine, M. N., & Temime, L. (2021). Determinants of healthcare worker turnover in intensive care units: A micro-macro multilevel analysis. *PLoS One*, 16(5) doi:<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0251779>
- Öztürk, H. (2018). Optimization of fuzzy production inventory models for crisp or fuzzy production time. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 14(3), 661-695. doi:<http://dx.doi.org/10.18187/pjsor.v14i3.1959>
- Puma, L. L., & Vargas, N. G. (2019). Factores asociados a la intención de rotación laboral en el personal de ventas retail. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales* 33, 39-51.
- Rosa, C.P. (2016). Propuesta para mejorar la productividad al disminuir el nivel de rotacion del peronal de una empresa textil productora de Tops, Arequipa 2016. Arequipa: Universidad Catolica de Santa Maria
- Sithole, D., & Pwaka, O. (2019). AN INVESTIGATION INTO THE EFFECTIVENESS OF SKILLS- RETENTION STRATEGIES IN CURBING STAFF TURNOVER: A CASE OF A HEALTH CARE ORGANISATION IN ZIMBABWE. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2), 40-56. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/investigation-into-effectiveness-skills-retention/docview/2282756542/se-2?accountid=37408> .

- Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent management debate. *S.L.U. on behalf of ACEDE*, 160-170.
- Tang, J., & Wang, W. (2020). Industry productivity performance in G7 countries after the global financial crisis: A canadian perspective. *International Productivity Monitor*, (39), 33-11. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/industry-productivity-performance-g7-countries/docview/2524986604/se-2?accountid=37408>
- Tenpas, K. D. (2018). White house staff turnover in year one of the trump administration: Context, consequences, and implications for governing 1. *Presidential Studies Quarterly*, 48(3), 502-516. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/psq.12479>
- Tinka, v. V., de Jong, J.,P., & Smulders, P. G. W. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229-246. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Yang, C., Guo, N., Wang, Y., & Li, C. (2019). The effects of mentoring on hotel staff turnover: Organizational and occupational embeddedness as mediators. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4086-4104. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0398>
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010>
- Zdražil, P., & Kraftová, I. (2021). INDIRECT ESTIMATION OF THE DEVELOPMENT OF CAPITAL PRODUCTIVITY IN THE REGIONS: THE CASE OF POLAND. *E+M Ekonomie a Management*, 24(2), 4-20. doi:<http://dx.doi.org/10.15240/tul/001/2021-2-001>
- Zhu, X., Wholey, D. R., Cain, C., & Natafji, N. (2017). Staff turnover in assertive community treatment (act) teams: The role of team climate. *Administration*

and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 44(2), 258-268. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10488-016-0740-7>

Zúñiga Franziska, Chu, C. H., Veronique, B., Anette, F., Gea-Sánchez Montserrat, Meyer, J., . . . McGilton, K. S. (2019). Recommended common data elements for international research in long-term care homes: Exploring the workforce and staffing concepts of staff retention and turnover. *Gerontology and Geriatric Medicine*, 5 doi:<http://dx.doi.org/10.1177/2333721419844344>

ANEXOS

Anexo 1. Evidencias de los trabajadores de la empresa Maservit E.I.R.L



Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable rotación de personal y de la variable productividad laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Rotación de personal	Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler, (2015), la rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización.	Fundamentada en la teoría de Dolan, Valle, Jackson y Schuler la variable se midió mediante un cuestionario validada por expertos y se aplicó al personal de la empresa Maservit EIRL, también se examinó el cuaderno de asistencia de la empresa.	Meseta en la carrera profesional	Capacitación	1,2	Escala de Likert
				Fidelización	3,4	
				Confianza	5,6	
			Nivel salarial	Satisfacción	7,8	
				Comisiones	9,10	
				Salario	11,12	
			Participación en los beneficios	Tareas estimulantes	13,14	
				Beneficios especiales	15,16	
				Reconocimientos	17,18	
			Factores internos	Asensos	19,20	
				Ambiente laboral	21,22	
				Oportunidad laboral	23,24	
			Factores externos	Oportunidad económica	25,26	
				Familia	27,28	
				Otro trabajo	29-30	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Productividad laboral	Heizer y Barry, (2015) Es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles. (p. 14)	Los elementos tales como el trabajo, la tierra, la maquinaria y equipo, y la capacidad	Productividad de múltiples factores	Tiempo de producción	1,2,3	Escala de Likert
				Recursos para la producción	4,5,6	
				Equipamiento de producción	7,8,9	
			Proceso de producción	Sistema de manejo del producto	10,11,12	
				Uso de medios adecuados	13,14,15	
				Disponibilidad de recursos	16,17,18	
			Desempeño	Uso de herramientas tecnológicas	19,20,21	
				Usos de Medios tecnológicos productivos	22,23,24,25	
				Productos de calidad	26,27,28,29,30	

Anexo 3. Matriz de consistencia

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	MUESTRA Y POBLACION
Objetivo General	Hipótesis General	V1: Rotación de personal Dimensiones: -Carrera profesional. -Nivel salarial. -Participación en los beneficios. -Factores internos. -Factores externos.	Tipo de investigación: Descriptiva Diseño de investigación: No-experimental, de corte transaccional o transversal y de nivel descriptivo. Enfoque de investigación: Cuantitativo técnica de recolección de datos: Encuesta instrumentos de recolección de datos: Cuestionario	Población: 41 trabajadores Muestra: 41 trabajadores Muestreo: Los criterios de inclusión fueron total de trabajadores que laboran en la empresa Maservit EIRL, y el criterio de exclusión trabajadores ocasionales con antigüedad menor a 03 meses laborando en la empresa.
Determinar la relación que existe entre los factores de rotación de personal y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.	Es factible la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la empresa Meservit E.I.R.L., 2019-2020.			
Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos			
Determinar la relación que existe entre carrera profesional y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020.	Es factible la relación entre carrera profesional y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.			
Determinar la relación que existe entre nivel salarial y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020.	Es factible la relación entre nivel salarial y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.			
Determinar la relación que existe entre participación en los beneficios y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020.	Es factible la relación entre participación en los beneficios y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.			
Determinar la relación que existe entre factores internos y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020.	Es factible la relación entre factores internos y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.			
Determinar la relación que existe entre factores externos y la productividad laboral en la empresa Maservit E.I.R.L. 2019-2020.	Es factible la relación entre factores externos y la productividad laboral de la empresa Maservit E.I.R.L., 2019-2020.			
		V2: Productividad laboral Dimensiones: -Productividad de múltiples factores. -proceso de producción. -Desempeño.		

Anexo 4. Cuestionario

Variable de rotación de personal

N° ítem	CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL	N	CN	AV	CS	S
1	La empresa lo capacita permanentemente					
2	Considera usted que con la capacitación recibida le ayudará a mejorar su comportamiento profesional					
3	Se siente parte de la empresa					
4	Recomienda a sus conocidos a formar parte de la empresa					
5	Considera usted que es importante la confianza					
6	Considera usted que dentro del equipo de trabajo hay confianza					
7	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier					
8	Su trabajo le hace sentir realizado como persona					
9	La empresa valora tu trabajo					
10	Se siente reconocido como el sucesor de su inmediato superior de la empresa					
11	Los pagos de sueldos y comisiones son puntuales					
12	Se encuentra satisfecho con su sueldo					
13	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
14	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo					
15	Considera usted que la empresa le ha brindado beneficios					
16	La posibilidad de ser reconocido como el sucesor de su inmediato superior en la empresa					
17	Recibe felicitaciones por la labor que realiza					
18	Recibe premios o incentivos por mi desempeño en el trabajo					
19	Su puesto de trabajo tiene oportunidad de ascenso					
20	Cuando desarrolla un buen trabajo siente que tiene la posibilidad de ascender					
21	Participa en la mayoría de actividades y costumbres que realiza la empresa					
22	Existe un trato equitativo entre los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos					
23	Si recibe una oferta laboral, cambiaría de empresa con facilidad					
24	Cree que la empresa tiene futuro en el actual mercado laboral					
25	Considera usted que la rotación del personal se da por La oportunidad económica de la empresa					

26	Los crecimientos de las empresas generan oportunidad laboral en el mercado					
27	Existe un equilibrio con el tiempo dedicado en el trabajo y su familia					
28	Las empresa respeta su horario de trabajo					
29	Considera usted que otra empresa te pueda pagar más haciendo el mismo trabajo					
30	Cree usted poder encontrar fácilmente otro trabajo					

Gracias por completar el cuestionario.

Variable de productividad laboral

N° ítem	CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	CN	AV	CS	S
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Se considera importante cumplir con los tiempos estándares de producción establecidos por la organización					
3	Utiliza todo su tiempo de trabajo en el día para cumplir con sus metas asignadas					
4	Solicita oportunamente los recursos necesarios para realizar su labor diaria					
5	Considera suficientes los recursos asignados para realizar su labor					
6	Utiliza de manera responsable los recursos, no causando desperdicios que puedan originar accidentes o contaminar el lugar de trabajo					
7	Se encuentra lo suficientemente capacitado operar los equipos que le han sido signados					
8	Realiza el resguardo y mantenimiento oportuno de los equipos que utiliza					
9	Sus equipos de trabajo se mantienen operativos y funcionales en todo momento					
10	La capacitación recibida es suficiente de cómo la empresa maneja su sistema de gestión de productos internamente					
11	Los sistemas existentes son pertinentes para el registro de gestión de productos (sistemas informáticos o registros manuales para identificar su movimiento)					
12	La planificación es adecuada para el desarrollo interrumpido de los sistemas de gestión del producto					
13	La planificación de habilitación de los medios adecuados para el uso es constante y oportuna.					
14	Cuenta con medios de comunicación y conoce los números y correos electrónicos de sus superiores para realizar consultas o pedir autorizaciones.					
15	Los medios que dispone la empresa son los adecuados para atender de manera eficiente los requerimientos de los clientes.					
16	La empresa dispone los recursos adecuados para la realización de su trabajo					
17	Se siente responsable por notificar cuando un recurso está siendo mal utilizado o desperdiciado					
18	Sabe cómo solicitar sus recursos para el desarrollo de sus responsabilidades					
19	La empresa promueve el uso de nuevas herramientas tecnológicas para el desarrollo de labores					
20	Cuenta con acceso a computadoras o dispositivos como celulares inteligentes para aplicar tecnologías informáticas y de consulta en su trabajo					
21	Usted aplica nuevas herramientas tecnológicas que pueden utilizarse en su rubro o puesto de trabajo					
22	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.					
23	Aplica nuevos conocimientos tecnológicos en su lugar de trabajo.					
24	Efectúa aportes de tecnología que sea de beneficio a su unidad.					
25	Efectúa aportes de carácter técnico que sea de beneficio a su unidad.					

26	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
27	Conoce las especificaciones más importantes antes de entregar un producto a un cliente.					
28	Brinda servicio en el menor tiempo posible a satisfacción del cliente.					
29	Revisa el producto antes de ser entregado al cliente.					
30	Las herramientas de la empresa son modernos y de calidad.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 5. Validaciones del cuestionario de la variable rotación de personal y de la variable productividad laboral



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la intención de rotación de personal de la empresa Maservit EIRL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Rotación de Personal													
	Dimensión 1: Meseta en la carrera profesional													
	Indicador 01: Capacitación													
1	La empresa lo capacita permanentemente				X				X				X	
2	Considera usted que con la capacitación recibida le ayudará a mejorar su comportamiento profesional				X				X				X	
	Indicador 02: Fidelización													
3	Se siente parte de la empresa				X				X				X	
4	Recomienda a sus conocidos a formar parte de la empresa				X				X				X	
	Indicador 03: Confianza													
5	Considera usted que es importante la confianza				X				X				X	
6	Considera usted que dentro del equipo de trabajo hay confianza				X				X				X	
	Dimensión 02: Nivel salarial													
	Indicador 01: Satisfacción													
7	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra				X				X				X	
8	Su trabajo le hace sentir realizado como persona				X				X				X	
	Indicador 02: Comisiones													
9	La empresa valora tu trabajo				X				X				X	



10	Se siente reconocido como el sucesor de su inmediato superior de la empresa				X				X				X
	Indicador 03: Salario												
11	Los pagos de sueldos y comisiones son puntuales				X				X				X
12	Se encuentra satisfecho con su sueldo				X				X				X
	Dimensión 03: Participación en los beneficios												
	Indicador 01: Tareas estimulantes												
13	Los compañeros de trabajo cooperan entre si				X				X				X
14	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo				X				X				X
	Indicador 02: Beneficios especiales												
15	Considera usted que la empresa le ha brindado beneficios				X				X				X
16	La posibilidad de ser reconocido como el sucesor de su inmediato superior en la empresa				X				X				X
	Indicador 03: Reconocimientos												
17	Recibe felicitaciones por la labor que realiza				X				X				X
18	Recibe premios o incentivos por mi desempeño en el trabajo				X				X				X
	Dimensión 04: Factores internos												
	Indicador 01: Asensos												
19	La empresa le da oportunidades de ascenso				X				X				X
20	Cuando desarrolla un buen trabajo siente que tiene la posibilidad de ascender				X				X				X
	Indicador 02: Ambiente laboral												
21	Participa en la mayoría de actividades y costumbres que realiza la empresa				X				X				X
22	Existe un trato equitativo entre los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos				X				X				X
	Indicador 03: Oportunidad laboral												

23	Si recibe una oferta laboral, cambiaría de empresa con facilidad			X			X			X	
24	Cree que la empresa tiene futuro en el actual mercado laboral			X			X			X	
Dimensión 04: Factores externos											
Indicador 01: Oportunidad económica											
25	Considera usted que la rotación del personal se da por la oportunidad económica de la empresa			X			X			X	
26	Los crecimientos de las empresas generan oportunidad laboral en el mercado			X			X			X	
Indicador 02: Familia											
27	Existe un equilibrio con el tiempo dedicado en el trabajo y su familia			X			X				X
28	Las empresa respeta su horario de trabajo			X			X				X
Indicador 03: Otro trabajo											
29	Considera usted que otra empresa te pueda pagar más haciendo el mismo trabajo			X			X				X
30	Cree usted poder encontrar fácilmente otro trabajo			X			X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Montañez Vega Elmer

DNI: 32386904

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública – Administrador de Empresas

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 la intención la productividad de la empresa Maservit EIRL



N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Productividad													
	Dimensión 01: Productividad de múltiples factores													
	Indicador 01: Tiempo de producción													
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.				x				x				x	
2	Se considera importante cumplir con los tiempos estándares de producción establecidos por la organización				x				x				x	
3	Utiliza todo su tiempo de trabajo en el día para cumplir con sus metas asignadas				x				x				x	
	Indicador 02: Recursos para la producción													
4	Solicita oportunamente los recursos necesarios para realizar su labor diaria				x				x				x	
5	Considera suficientes los recursos asignados para realizar su labor				x				x				x	
6	Utiliza de manera responsable los recursos, no causando desperdicios que puedan originar accidentes o contaminar el lugar de trabajo				x				x				x	
	Indicador 03: Equipamiento de producción													
7	Se encuentra lo suficientemente capacitado operar los equipos que le han sido signados				x				x				x	
8	Realiza el resguardo y mantenimiento oportuno de los equipos que utiliza				x				x				x	
9	Sus equipos de trabajo se mantienen operativos y funcionales en todo momento				x				x				x	
	Dimensión 02: Proceso de producción													
	Indicador 01: Sistema de gestión del producto													



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Montañez Vega Elmer

DNI: 32386904

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública – Administrador de Empresas

24 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos 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 la intención de rotación de personal de la empresa Maservit EIRL

N°	DIMENSIONES / Items	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Rotación de Personal													
	Dimensión 1: Meseta en la carrera profesional													
	Indicador 01: Capacitación													
1	La empresa lo capacita permanentemente				X				X			X		
2	Considera usted que con la capacitación recibida le ayudará a mejorar su comportamiento profesional				X				X			X		
	Indicador 02: Fidelización													
3	Se siente parte de la empresa				X				X			X		
4	Recomienda a sus conocidos a formar parte de la empresa				X				X			X		
	Indicador 03: Confianza													
5	Considera usted que es importante la confianza				X				X			X		
6	Considera usted que dentro del equipo de trabajo hay confianza				X				X			X		
	Dimensión 02: Nivel salarial													
	Indicador 01: Satisfacción													
7	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra				X				X			X		
8	Su trabajo le hace sentir realizado como persona				X				X			X		
	Indicador 02: Comisiones													
9	La empresa valora tu trabajo				X				X			X		



10	Se siente reconocido como el sucesor de su inmediato superior de la empresa			X			X			X
	Indicador 03: Salario									
11	Los pagos de sueldos y comisiones son puntuales			X			X			X
12	Se encuentra satisfecho con su sueldo			X			X			X
	Dimensión 03: Participación en los beneficios									
	Indicador 01: Tareas estimulantes									
13	Los compañeros de trabajo cooperan entre si			X			X			X
14	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo			X			X			X
	Indicador 02: Beneficios especiales									
15	Considera usted que la empresa le ha brindado beneficios			X			X			X
16	La posibilidad de ser reconocido como el sucesor de su inmediato superior en la empresa			X			X			X
	Indicador 03: Reconocimientos									
17	Recibe felicitaciones por la labor que realiza			X			X		X	
18	Recibe premios o incentivos por mi desempeño en el trabajo			X			X		X	
	Dimensión 04: Factores internos									
	Indicador 01: Ascensos									
19	La empresa le da oportunidades de ascenso			X			X		X	
20	Cuando desarrolla un buen trabajo siente que tiene la posibilidad de ascender			X			X		X	
	Indicador 02: Ambiente laboral									
21	Participa en la mayoría de actividades y costumbres que realiza la empresa			X			X		X	
22	Existe un trato equitativo entre los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos			X			X		X	
	Indicador 03: Oportunidad laboral									



23	Si recibe una oferta laboral, cambiaría de empresa con facilidad			X			X		X	
24	Cree que la empresa tiene futuro en el actual mercado laboral			X			X		X	
Dimensión 04: Factores externos										
Indicador 01: Oportunidad económica										
25	Considera usted que la rotación del personal se da por la oportunidad económica de la empresa			X			X		X	
26	Los crecimientos de las empresas generan oportunidad laboral en el mercado			X			X		X	
Indicador 02: Familia										
27	Existe un equilibrio con el tiempo dedicado en el trabajo y su familia			X			X			X
28	Las empresa respeta su horario de trabajo			X			X			X
Indicador 03: Otro trabajo										
29	Considera usted que otra empresa te pueda pagar más haciendo el mismo trabajo			X			X			X
30	Cree usted poder encontrar fácilmente otro trabajo			X			X			X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ROMERO PACORA, JESUS DNI: 06253522

Especialidad del validador: ASESOR TEMÁTICO-METODÓLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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 la intención la productividad de la empresa Maservit EIRL


N°	DIMENSIONES / Ítem	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Productividad													
	Dimensión 01: Productividad de múltiples factores													
	Indicador 01: Tiempo de producción													
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.				x				x				x	
2	Se considera importante cumplir con los tiempos estándares de producción establecidos por la organización				x				x				x	
3	Utiliza todo su tiempo de trabajo en el día para cumplir con sus metas asignadas				x				x				x	
	Indicador 02: Recursos para la producción													
4	Solicita oportunamente los recursos necesarios para realizar su labor diaria				x				x				x	
5	Considera suficientes los recursos asignados para realizar su labor				x				x				x	
6	Utiliza de manera responsable los recursos, no causando desperdicios que puedan originar accidentes o contaminar el lugar de trabajo				x				x				x	
	Indicador 03: Equipamiento de producción													
7	Se encuentra lo suficientemente capacitado operar los equipos que le han sido asignados				x				x				x	
8	Realiza el resguardo y mantenimiento oportuno de los equipos que utiliza				x				x				x	
9	Sus equipos de trabajo se mantienen operativos y funcionales en todo momento				x				x				x	
	Dimensión 02: Proceso de producción													
	Indicador 01: Sistema de gestión del producto													

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la intención de rotación de personal de la empresa Maservit EIRL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Rotación de Personal													
	Dimensión 1: Meseta en la carrera profesional													
	Indicador 01: Capacitación													
1	La empresa lo capacita permanentemente				X				X			X		
2	Considera usted que con la capacitación recibida le ayudará a mejorar su comportamiento profesional				X				X			X		
	Indicador 02: Fidelización													
3	Se siente parte de la empresa				X				X			X		
4	Recomienda a sus conocidos a formar parte de la empresa				X				X			X		
	Indicador 03: Confianza													
5	Considera usted que es importante la confianza				X				X			X		
6	Considera usted que dentro del equipo de trabajo hay confianza				X				X			X		
	Dimensión 02: Nivel salarial													
	Indicador 01: Satisfacción													
7	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra				X				X			X		
8	Su trabajo le hace sentir realizado como persona				X				X			X		
	Indicador 02: Comisiones													
9	La empresa valora tu trabajo				X				X			X		



10	Se siente reconocido como el sucesor de su inmediato superior de la empresa			X			X			X
	Indicador 03: Salario									
11	Los pagos de sueldos y comisiones son puntuales			X			X			X
12	Se encuentra satisfecho con su sueldo			X			X			X
	Dimensión 03: Participación en los beneficios									
	Indicador 01: Tareas estimulantes									
13	Los compañeros de trabajo cooperan entre si			X			X			X
14	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo			X			X			X
	Indicador 02: Beneficios especiales									
15	Considera usted que la empresa le ha brindado beneficios			X			X			X
16	La posibilidad de ser reconocido como el sucesor de su inmediato superior en la empresa			X			X			X
	Indicador 03: Reconocimientos									
17	Recibe felicitaciones por la labor que realiza			X			X		X	
18	Recibe premios o incentivos por mi desempeño en el trabajo			X			X		X	
	Dimensión 04: Factores internos									
	Indicador 01: Asensos									
19	La empresa le da oportunidades de ascenso			X			X		X	
20	Cuando desarrolla un buen trabajo siente que tiene la posibilidad de ascender			X			X		X	
	Indicador 02: Ambiente laboral									
21	Participa en la mayoría de actividades y costumbres que realiza la empresa			X			X		X	
22	Existe un trato equitativo entre los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos			X			X		X	
	Indicador 03: Oportunidad laboral									



23	Si recibe una oferta laboral, cambiaría de empresa con facilidad			X			X		X	
24	Cree que la empresa tiene futuro en el actual mercado laboral			X			X		X	
Dimensión 04: Factores externos										
Indicador 01: Oportunidad económica										
25	Considera usted que la rotación del personal se da por la oportunidad económica de la empresa			X			X		X	
26	Los crecimientos de las empresas generan oportunidad laboral en el mercado			X			X		X	
Indicador 02: Familia										
27	Existe un equilibrio con el tiempo dedicado en el trabajo y su familia			X			X		X	
28	Las empresa respeta su horario de trabajo			X			X		X	
Indicador 03: Otro trabajo										
29	Considera usted que otra empresa te pueda pagar más haciendo el mismo trabajo			X			X		X	
30	Cree usted poder encontrar fácilmente otro trabajo			X			X		X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano DNI: 06253522

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialidad: Matemática e Informática

24 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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 la intención la productividad de la empresa Maservit EIRL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Productividad													
	Dimensión 01: Productividad de múltiples factores													
	Indicador 01: Tiempo de producción													
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.				x				x				x	
2	Se considera importante cumplir con los tiempos estándares de producción establecidos por la organización				x				x				x	
3	Utiliza todo su tiempo de trabajo en el día para cumplir con sus metas asignadas				x				x				x	
	Indicador 02: Recursos para la producción													
4	Solicita oportunamente los recursos necesarios para realizar su labor diaria				x				x				x	
5	Considera suficientes los recursos asignados para realizar su labor				x				x				x	
6	Utiliza de manera responsable los recursos, no causando desperdicios que puedan originar accidentes o contaminar el lugar de trabajo				x				x				x	
	Indicador 03: Equipamiento de producción													
7	Se encuentra lo suficientemente capacitado operar los equipos que le han sido signados				x				x				x	
8	Realiza el resguardo y mantenimiento oportuno de los equipos que utiliza				x				x				x	
9	Sus equipos de trabajo se mantienen operativos y funcionales en todo momento				x				x				x	
	Dimensión 02: Proceso de producción													
	Indicador 01: Sistema de gestión del producto													



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

DNI: 06253522

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialidad: Matemática e Informática

24 de mayo de 2021

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 6. Base de datos estadísticos

Variable rotación de personal

SUJETOS	VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL																														D1	D2	D3	D4	D5	PROMEDIO
	DMIENSIÓN 1: MESETA EN LA CARRERA PROF.						DMIENSIÓN 2: NIVEL SALARIAL						DMIENSIÓN 3: PARTICIP. BENEFICIOS						DMIENSIÓN 4: FACTORES INTERNOS						DMIENSIÓN 5: FACTORES EXTERNOS											
	IND 1		IND 2		IND 3		IND 1		IND 2		IND 3		IND 1		IND 2		IND 3		IND 1		IND 2		IND 3													
	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	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	24	23	19	22	21	109
2	2	3	2	3	5	2	5	5	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	5	3	3	3	3	1	1	1	17	15	11	13	12	68
3	3	5	3	2	5	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	5	3	5	2	5	3	5	4	3	2	5	1	21	19	16	23	20	99
4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	5	1	25	22	20	18	18	103
5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	5	3	2	3	3	3	5	2	2	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	1	22	21	18	21	22	104
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	25	22	18	22	20	107
7	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	5	4	4	4	3	3	1	23	24	17	17	19	100
8	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	2	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	1	25	26	17	25	20	113
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	2	30	30	30	27	24	141
10	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	1	23	22	19	22	20	106
11	4	3	3	2	4	2	5	3	1	2	4	2	2	5	1	3	2	1	1	1	2	2	5	5	1	3	3	2	3	1	18	17	14	16	13	78
12	3	3	4	3	5	5	4	3	1	3	5	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	1	3	5	4	5	3	4	5	1	23	18	21	16	22	100
13	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	1	27	25	21	25	20	118
14	2	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	5	4	4	5	1	26	19	17	16	22	100
15	1	4	3	5	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	5	3	4	3	2	16	19	12	14	21	82
16	3	4	5	3	5	5	2	3	2	3	2	2	5	3	3	2	1	1	1	2	3	3	5	3	3	4	4	2	5	1	25	14	15	17	19	90
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	30	29	28	27	23	137
18	2	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	26	24	21	24	19	114
19	2	5	3	3	5	4	4	4	2	2	2	3	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	22	17	15	18	15	87
20	3	5	3	3	5	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	5	3	3	3	3	3	4	2	21	12	12	16	18	79
21	3	3	5	5	5	4	5	3	3	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	2	25	14	11	21	25	96

22	3	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	3	5	4	3	2	3	1	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	1	25	20	18	22	19	104
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	25	23	22	20	22	112
24	3	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	22	21	14	18	21	96	
25	3	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	23	25	20	21	22	111
26	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	2	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	1	25	25	20	22	20	112
27	3	5	3	1	5	4	5	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	2	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	1	21	19	14	24	20	98
28	3	3	3	2	5	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	19	14	16	14	19	82
29	1	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	2	22	22	13	26	23	106	
30	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	21	18	18	18	16	91
31	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	25	20	19	21	19	104
32	2	2	4	3	5	4	4	5	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	1	20	21	17	20	22	100
33	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	28	22	23	22	22	117
34	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	3	5	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	29	24	22	27	24	126
35	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	4	3	1	23	22	22	24	18	109
36	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	1	4	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	1	17	16	16	19	17	85
37	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	19	17	18	18	16	88
38	3	5	4	3	5	4	5	3	2	2	5	1	3	3	2	2	3	2	1	1	5	2	4	4	3	4	2	2	4	1	24	18	15	17	16	90
39	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	23	25	18	19	17	102
40	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	1	3	4	5	3	1	5	3	5	2	4	3	1	26	25	22	21	18	112
41	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	1	24	24	19	20	17	104

Variable productividad laboral

SUJETOS	VARIABLE 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL																														D1	D2	D3	PROMEDIO	
	DMIENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD DE MULTIPLES FACTORES									DMIENSIÓN 2: PROCESO PRODUCCIÓN									DMIENSIÓN 3: DESEMPEÑO																
	IND 1			IND 2			IND 3			IND 1			IND 2			IND 3			IND 1			IND 2			IND 3										
	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	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	38	40	52	130	
2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	41	29	46	116	
3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	2	3	3	2	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	40	30	48	118	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	34	33	50	117	
5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	37	31	43	111
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34	34	41	109	
7	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	40	32	43	115	
8	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	34	34	59	127	
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	42	59	145	
10	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	37	39	52	128	
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	33	33	47	113	
12	4	4	5	5	2	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	2	3	4	1	1	1	4	3	1	4	2	5	4	5	2	37	33	33	103	
13	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	39	32	45	116	
14	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	38	35	49	122	
15	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	39	27	55	121	
16	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	1	2	5	3	3	2	3	5	4	5	3	36	34	39	109	
17	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	41	40	58	139	
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	40	39	51	130	
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	35	30	44	109	
20	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	5	3	3	5	4	4	5	2	36	30	43	109	
21	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	41	31	49	121	
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	38	36	44	118	
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	34	36	47	117	
24	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	35	29	49	113	

25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	42	41	52	135	
26	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	40	35	48	123		
27	1	5	3	3	2	4	3	3	3	1	1	1	5	5	4	3	3	2	3	3	4	3	1	1	1	3	3	3	4	1	27	25	30	82		
28	4	4	3	4	2	5	4	5	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	34	25	33	92		
29	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	1	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	39	29	47	115	
30	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	29	36	107		
31	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	31	30	46	107	
32	5	5	4	5	2	5	5	4	3	2	3	2	3	1	3	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	38	26	48	112
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	37	50	124		
34	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	39	38	49	126	
35	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	39	39	55	133		
36	5	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	33	40	104		
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	27	36	91		
38	4	4	5	4	2	5	5	5	3	2	1	4	3	5	2	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	2	37	27	47	111	
39	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	41	32	50	123		
40	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	43	39	54	136		
41	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	39	34	47	120		

Anexo 7. Registro de artículos científicos

Tabla 1: Variable Rotación de Personal

VARIABLE 1: STAFF TURNOVER			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Current status and related factors of turnover intention of primary medical staff in Anhui Province, China: a cross-sectional study	Chen, Sang, Rong, Yan, Liu Y Cheng,	2021
AC 2	Role conflict and role ambiguity as predictors of turnover intention among nurses	Mahsa Haji, Asayesh, Amaniyan, Sharififard, Elahi, y Saeid	2021
AC 3	Determinants of healthcare worker turnover in intensive care units: A micro-macro multilevel analysis	Oumou, Hocine, y Temime	2021
AC 4	Study on job satisfactions and turnover intentions of academic staff employee at woldia university	Agmasu	2020
AC 5	The effects of mentoring on hotel staff turnover: Organizational and occupational embeddedness as mediators	Yang, Guo, Wang, y Li	2019
AC 6	High staff turnover - can it be reduced?	Elzieta	2017
AC 7	Staff turnover in assertive community treatment (act) teams: The role of team climate	Zhu, Wholey, Cain y Natafgi	2017
AC 8	White house staff turnover in year one of the trump administration: Context, consequences, and implications for governing	Tenpas	2018
AC 9	Reducing annual hospital and registered nurse staff Turnover—A 10-element onboarding program intervention.	Kurnat-Thoma Emma, Ganger, Peterson y Channell	2017
AC 10	Criticality of detailed staff turnover measurement	Gandy, Harrison y Gold	2018
AC 11	High staff turnover bane of call centre companies	Pamatatau	1998
AC 12	Associations Among Job Role, Training Type, and Staff Turnover in a Large-Scale Implementation Initiative	Brabson, Herschell, Kolko y Mrozowski,	2019
AC 13	The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: A systematic review of systematic reviews	Halter, Boiko, Pelone, Beighton, Harris, Gale, Drennan.	2017
AC 14	An investigation into the effectiveness of skilles – retention strategies in curbing staff turnover: a case of a healt care organisation in zimbabwe	Sithole y Pwaka	2019
AC 15	Talent management in higher education: Is turnover relevant?	Gandy, Harrison Y Gold.	2018
AC 16	Recommended Common Data Elements for International Research in Long-Term Care Homes: Exploring the Workforce and Staffing Concepts of Staff Retention and Turnover	Zúñiga, Chu, Veronique, Anette, Gea-Sánchez Montserrat, Meyer y McGilton.	2019
AC 17	Turnover among Community Mental Health Workers in Ohio	Bukach, Ejaz, Dawson y Gitter	2017

AC 18	Influence of organisational culture on turnover intention of library staff in private university libraries, South-West Nigeria	Idiegbeyan-ose, Opeke, Nwokeoma y Osinulu.	2018
AC 19	The Influence of Staff Promotion on Employee Turnover Intention in Food and Beverage Industry in Nigeria	Chukwu	2019
AC 20	A review of a multiple retailer's labour turnover	Hendrie	2004

VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL

Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	doi:http://dx.doi.org/10.1186/s12960-021-00563-6	Web of Science	2021
AC 2	doi:http://dx.doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_62_20	Web of Science	2021
AC 3	doi:http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0251779	Web of Science	2021
AC 4	https://www.proquest.com/scholarly-journals/study-on-job-satisfactions-turnover-intentions/docview/2494569507/se-2?accountid=37408	Web of Science	2021
AC 5	doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0398	Web of Science	2019
AC 6	https://www.proquest.com/scholarly-journals/high-staff-turnover-can-be-reduced/docview/2544519183/se-2?accountid=37408	scopus	2017
AC 7	doi:http://dx.doi.org/10.1007/s10488-016-0740-7	Web of Science	2017
AC 8	doi:http://dx.doi.org/10.1111/psq.12479	scopus	2018
AC 9	doi:http://dx.doi.org/10.1177/2377960817697712	Web of Science	2017
AC 10	doi:http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-11-2017-0302	Web of Science	2018
AC 11	https://www.proquest.com/newspapers/high-staff-turnover-bane-call-centre-companies/docview/315015230/se-2?accountid=37408	Web of Science	1998
AC 12	doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11414-018-09645-1	Web of Science	2019
AC 13	doi:http://dx.doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0	Web of Science	2017
AC 14	https://www.proquest.com/scholarly-journals/investigation-into-effectiveness-skills-retention/docview/2282756542/se-2?accountid=37408	Web of Science	2019
AC 15	doi:http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0099	Web of Science	2018
AC 16	doi:http://dx.doi.org/10.1177/2333721419844344	Web of Science	2019
AC 17	doi:http://dx.doi.org/10.1007/s10488-015-0706-1	Web of Science	2017
AC 18	https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-organisational-culture-on-turnover/docview/2124081235/se-2?accountid=37408	Web of Science	2018
AC 19	doi:http://dx.doi.org/10.18488/journal.1006.2019.92.66.81	Scopus	2019
AC 20	doi:http://dx.doi.org/10.1108/09590550410549310	Web of Science	2004

Tabla 2: Variable Productividad Laboral

VARIABLE 2: LABOR PRODUCTIVITY			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Labour productivity in agricultural sector of sub-sahara africa (2010–2017): A data envelopment and panel regression approach	Ayodotun, Ufua, Okorie, y Kehinde	2020
AC 2	Considering production time in allocating costs and estimating profits at a Fortune 500 manufacturing corporation: A case study	Lelkes,y Krueger	2020
AC 3	Optimization of fuzzy production inventory models for crisp or fuzzy production time	Öztürk	2018
AC 4	The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands	Tinka, de Jong, Smulders	2020
AC 5	Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator	Ye, Liu, y Gu.	2019
AC 6	Indirect estimation of the development of capital productivity in the regions: the case of poland	Zdražil, y Kraftová	2021
AC 7	Industry productivity performance in G7 countries after the global financial crisis: A canadian perspective	Tang, y Wang	2020
AC 8	Re-engineering process in a food factory: an overview of technologies and approaches for the design of pasta production processes	Massaro y Galiano	2020

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	doi:http://dx.doi.org/10.1108/AJEMS-02-2019-0083	Web of science	2020
AC 2	doi:http://dx.doi.org/10.1108/MF-01-2019-0020	Web of science	2020
AC 3	doi:http://dx.doi.org/10.18187/pjsor.v14i3.1959	Web of science	2018
AC 4	doi:http://dx.doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155	Web of science	2020
AC 5	doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010	Web of science	2019
AC 6	doi:http://dx.doi.org/10.15240/tul/001/2021-2-001	Web of science	2021
AC 7	https://www.proquest.com/scholarly-journals/industry-productivity-performance-g7-countries/docview/2524986604/se-2?accountid=37408	Web of science	2020
AC 8	doi:http://dx.doi.org/10.1080/21693277.2020.1749180	Web of science	2020

Anexo 8. Cita textual, análisis y síntesis de artículos científicos

Variable rotación de personal

VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL			
Artículo Científico	Autores	Cita Textual	Análisis
AC 1	Chen, Sang, Rong, Yan, Liu Y Cheng (2021).	<p>La escasez de personal médico primario es un problema importante en la gestión de los recursos humanos de salud, y también es un problema que todos los países del mundo deben enfrentar juntos. Desde 2009, China ha implementado una nueva serie de reformas del sistema médico y la escasez y la pérdida de personal médico primario se han atenuado en consecuencia. Sin embargo, China tiene una gran población y es difícil distribuir los recursos humanos sanitarios de manera uniforme entre las regiones. Este estudio tuvo como objetivo explorar el estado actual de la intención de facturación y su relación con el capital psicológico, el apoyo social y el agotamiento laboral, así como cómo estos factores influyen en la intención de rotación del personal médico primario de la provincia de Anhui, China. La mejora del capital psicológico y del apoyo social y la reducción del agotamiento laboral pueden desempeñar un papel importante en la reducción de la intención de rotación del personal médico primario. Los administradores médicos primarios deben fortalecer la atención humanista del personal médico primario, optimizar el mecanismo de incentivos y mejorar la gestión interna de las instituciones médicas para la estabilidad.</p>	<p>Contar con personal especializado y/o capacitado, siempre ha sido un problema en el área de recursos humanos, caso que se observa en todos los países del mundo, según análisis China ha implementado una serie de reformas en su sistema médico en vista que se presentaba escases y la perdida de médico primario especializad, obteniendo como resultado la atenuación de rotación de personal, después de explorar el capital psicológico, apoyo social, agotamiento laboral y su influencia en la rotación de personal médico en provincia de Anhui, China. Concluyendo que los factores como mejora de capital humano con capacitaciones, capital psicológico y el apoyo social, reducción del agotamiento laboral desempeñan un papel importante para reducir la intención de rotación del personal de primera necesidad; fortaleciendo de esta manera la atención a la población y optimizando los mejoras en la gestión de recursos humanos en las instituciones.</p>
AC 2	Mahsa Haji, Asayesh, Amaniyan, Sharififard, Elahi, y Saeid. (2021)	<p>La alta intención de rotación en las profesionales de enfermería, es uno de los principales desafíos para el personal de enfermería de todo el mundo que conduce a reducir la motivación laboral y la mala calidad de la atención. Por lo que los autores plantearon realizar un estudio para determinar la relación entre el conflicto de roles, la ambigüedad de rol y la intención de rotación de la enfermería en los hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Irán. A través de una encuesta transversal en cinco hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Irán. Usándose como muestra Doscientas dieciséis enfermeras incluidas en el estudio utilizando el simple muestreo aleatorio, un cuestionario de tres partes que solicitaba información sobre las características demográficas, el conflicto de roles y la ambigüedad</p>	<p>En vista de presentarse la alta intención de rotación de personal de profesionales de enfermería, se observó que las causas son variables, como conflicto en sus roles, ambigüedad de rol, alta de rotación de personal en los hospitales, suscitan a que se presente reducción en la motivación laboral y la mala calidad de atención al público; así mismo, se observó que el 48.8% de las enfermeras tienen la intención de abandonar su profesión. se encontró que el conflicto de roles, la ambigüedad de roles, el ser soltero y las horas extras de trabajo aumentaban la intención de rotación del personal de enfermería. Además, el aumento</p>

		<p>de roles, y la intención de rotación de las enfermeras se utilizó como herramienta de recopilación de datos. Y con un análisis estadístico univariada y multivariada. Se obtuvo los Resultados: el 48,8% de las enfermeras tenía la intención de abandonar su profesión. En un modelo de regresión logística univariada, se encontró que el conflicto de roles, la ambigüedad de roles, el ser soltero y las horas extras de trabajo aumentaban la intención de rotación del personal de enfermería. Además, el aumento de la edad, las experiencias laborales, la contratación oficial y un turno de mañana fijo redujeron la intención de facturación de las enfermeras. En el modelo de regresión logística multivariante, solo el conflicto de rol y la ambigüedad de rol se asociaron significativamente con la intención de rotación de la profesión de enfermería. Concluyéndose que el conflicto de roles y la ambigüedad de roles pueden predecir la intención de rotación del personal de enfermería. Por lo tanto, parece necesario prestar más atención a las variables profesionales para reducir la alta intención de rotación del personal de enfermería.</p>	<p>de la edad, las experiencias laborales, la contratación oficial y un turno de mañana fijo redujeron la intención de facturación de las enfermeras, como también la experiencia laboral, contratación oficial, y un turno fijo para cada enfermera redujo la intención de dejar su profesión, concluyendo que el conflicto de roles y la ambigüedad de roles pueden predecir la intención de rotación</p>
<p>AC 3</p>	<p>Oumou, Hocine, y Temime (2021)</p>	<p>El burnout, el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, la angustia moral, los síntomas de depresión y la violencia en el lugar de trabajo y el acoso escolar parecían conducir a una mayor intención de rotación de enfermeras y repercutieron en la calidad de vida de las enfermeras; el apoyo social y la satisfacción laboral fueron mediadores entre burnout y intención de rotación, Se garantizó a los participantes la confidencialidad y el anonimato de las respuestas. A través de un estudio estrictamente observacional, sin incluir registros médicos y muestras biológicas; basaba da en la recopilación de datos anónimos de forma voluntaria. Se ha llevado a cabo una gran cantidad de investigaciones para destacar los factores que contribuyen a la escasez de enfermería y a los problemas de rotación voluntaria. Se encontró que los niveles de estrés y fatiga de las enfermeras, así como el agotamiento emocional, la falta de personal y la mala seguridad del paciente son predictores de la intención de los enfermeros de irse. Además, varios estudios realizados en diferentes países destacan la importancia de la satisfacción laboral y de un entorno laboral favorable, con relaciones laborales ineficaces con otras enfermeras y médicos y la falta de apoyo de supervisión que aumentan la intención de facturación. El agotamiento, el desequilibrio entre la vida laboral y la vida personal, la</p>	<p>El síndrome de desgaste profesional, (el burnout) es un estado de agotamiento mental emocional y físico; y además del desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, la angustia moral, depresión y la violencia en el lugar de trabajo conducen que la intención de rotación de personal sea mayor, repercutiendo en la calidad de vida de los trabajadores, por lo que el apoyo social y la satisfacción laboral mediaron entre burnout y la intención de rotación, a través de una investigación para detectar los factores que contribuyen a la escasez de personal capacitado y en la rotación voluntaria de personal; concluyendo que los niveles de estrés y fatiga, así como el agotamiento de emocional, falta de personal y la mala seguridad con predictores en la intención de rotación. Además de factores como satisfacción laboral en un entorno favorable, relaciones laborales ineficaces, falta de apoyo, desequilibrio entre la vida laboral y personal conducen a la rotación de personal repercutiendo en la calidad de vida de las personas</p>

		<p>angustia moral, los síntomas de depresión y la violencia en el lugar de trabajo y el acoso escolar parecen conducir a una mayor intención de rotación de enfermeras y repercuten en la calidad de vida de las enfermeras. Además, el apoyo social y la satisfacción laboral fueron mediadores entre el burnout y la intención de rotación. Otros factores como las cargas de trabajo temporal, física, emocional y mental, salarios, turno de noche, recompensas/reconocimiento, esfuerzo laboral, control laboral, complejidad laboral, oportunidades de avance y las ideas de sentirse valorado, respetado y reconocido, también se encontraron asociados significativamente con la intención de facturación; Sin embargo, sigue siendo necesaria una comprensión mejor y más global de cómo interactúan los factores a nivel individual y organizativo con el volumen de negocios en los hospitales, en particular en el contexto francés, donde los estudios sobre la rotación del personal hospitalario son escasos.</p>	
AC 4	Agmasu, M. (2020)	<p>Un entorno de trabajo propicio y agradable es uno de los elementos fundamentales de la eficacia del trabajo y con el objetivo explorar la relación entre las satisfacciones laborales y las intenciones de rotación de los empleados académicos de la universidad de Woldia. Se utilizó un diseño de investigación integrado con un total de 206 empleados académicos (hombres = 187 y mujeres = 19) fueron tomados por muestreo estratificado de la universidad se utilizó la entrevista semiestructurada seleccionando a participantes experimentados durante mucho tiempo a propósito para verificar el resultado cuantitativo siguiendo enfoques cualitativos. Los resultados del estudio revelaron que la satisfacción laboral de los trabajadores tiene una correlación estadísticamente negativa ($r = -.366$, $p < 0,05$). Según los resultados, no hay diferencia estadísticamente ($t(204) = 9,89979$, $p < 0,05$) en los niveles reportados de intención de facturación entre empleados académicos masculinos y femeninos. En el estudio, los resultados muestran que no hubo diferencia estadísticamente significativa ($t(204) = -1,010$, $p < 0,05$) en los niveles reportados de intención de volumen de negocios entre edades de los empleados académicos. La investigación reveló que hay diferencias significativas en los niveles de intención de volumen de negocios por niveles educativos. Recomendándose la investigación a gran escala para que la universidad dé énfasis en el diseño de estrategias institucionales a largo plazo con el fin de crear estabilidad laboral.</p>	<p>Los factores internos como ambiente, oportunidad laboral son considerados elementos fundamentales para cumplir con eficacia con las metas en una organización por lo que el autor realizó una exploración de la relación que existe entre las satisfacciones laborales y las intenciones de rotación de empleados académicos de la universidad de Woldia; teniendo como resultado que la satisfacción de los trabajadores tiene una correlación negativa ($r = -.366$, $p < 0,05$) en los niveles reportados de intención de facturación entre empleados académicos masculinos y femeninos. En el estudio, los resultados muestran que no hubo diferencia estadísticamente significativa ($t(204) = -1,010$, $p < 0,05$) en los niveles reportados de intención de volumen de negocios entre edades de los empleados académicos. revelándose que existe diferencias significativas en los niveles de intención de volumen de negocios por niveles educativos.</p>

<p>AC 5</p>	<p>Yang, Guo, Wang, y Li (2019)</p>	<p>[...] forma eficiente de facilitar la vinculación del personal con una organización. Es a través de apego tan fuerte reduce la intención de los empleados de dejar de pensar en la rotación de personal, por lo que el autor estudió a los mediadores de la incrustación organizacional y ocupacional en las relaciones entre las funciones de tutoría y la intención de rotación, con un enfoque se recogieron de una muestra de 354 empleados en cuatro grupos de hoteles en tres provincias china; los resultados sugieren que la incrustación organizacional y ocupacional medió las relaciones entre las funciones de tutoría (apoyo profesional y psicosocial) y la intención de rotación. Concluyendo que los empleados que pueden recibir tutoría exitosa pueden integrarse fácilmente en su organización y ocupación. Por lo tanto, estos empleados muestran reacios a irse de la organización; Los gerentes deben retener a los empleados adecuados mediante la introducción de programas de tutoría. Además, para aumentar la incrustación organizativa y ocupacional, los gerentes también deben considerar los anexos persona-organización/ocupación de esta industria; así mismo, el estudio evalúa la integración organizativa y ocupacional simultáneamente como mediadores entre la tutoría y la intención de facturación a través de datos obtenidos de los hoteles chinos.</p>	<p>La inducción es una de las etapas del proceso de selección del personal, aplicándose técnicas y procedimientos para vincular al personal con la organización a través de un apego tan fuerte que reduzca la intención de rotación de los empleados por lo que el autor realizó un estudio de los mediadores que incrustan a los trabajadores en una organización, enfocado en 354 trabajadores de hoteles en china, dando como resultado que la incrustación organizacional y ocupacional se basa en apoyo profesional y psicosocial con relación a la intención de rotación, concluyendo que los trabajadores, empleados pueden recibir tutoría exitosa e integrarse fácilmente en una organización y ocupación; por lo que los gerentes deben retener al personal adecuado mediante la introducción de programas de tutoría considerando los anexos persona-organización/ocupación en una empresa.</p>
<p>AC 6</p>	<p>Elzieta (2017)</p>	<p>[...] «nadie es irremplazable». Esto es cierto, pero cuando se pierde personal competente, fiable y altamente cualificado, tiende tener un significado totalmente nuevo afectando a la empresa y a sus empleados. [...] Se puede debatir sobre las razones del elevado volumen de negocios, pero debe encontrarse una solución antes de que se convierta en una crisis importante. Por lo tanto, es importante buscar formas y sugerencias sobre cómo abordar este problema. [...] El efecto de la alta rotación de personal, elevada tasa de rotación de personal, especialmente en el área de salud, provoca numerosos efectos negativos en el sistema sanitario. El principal efecto no es en las finanzas de la empresa, sino que especialmente afecta a la capacidad de satisfacer las necesidades de los pacientes y a la prestación de calidad a los pacientes. La alta rotación de personal provoca una baja moral entre los demás empleados y supone un gasto adicional para la empresa que podrían invertirse mejor en otras áreas. se debería investigar para tener</p>	<p>La moral del personal de empleados de una organización o empresa disminuye y se sienten frustrados y desilusionados por el cambio constante por el alto grado de tasa de rotación, en vista que se observa cambios en la dirección y se cambian reglas y procesos, existiendo confusión entre los empleados, es por ello que el autor realizó un análisis de los efectos que causa la rotación de personal, observándose que afecta especialmente a la capacidad de satisfacer al cliente en la prestación de servicios, en caso del área de salud provoca una baja moral entre los empleados; concluyendo que podría invertirse mejor en investigar los conocimientos de como atenuar la rotación de personal, de forma que el personal de empleados se sienta realizado y apreciado.</p>

		conocimiento de cómo hacer que los empleados se sientan realizados y apreciados. En vista que afecta directamente a la empresa la rotación de personal.	
AC 7	Zhu, Wholey, Cain y Natafgi (2017)	<p>La rotación del personal en los equipos de Tratamiento Comunitario Aserivo (ACT) puede resultar en interrupciones de los servicios y disminuir el apoyo a los clientes. Se examina el efecto del clima de equipo, definido como las percepciones compartidas por los miembros del equipo sobre su entorno de trabajo, sobre el volumen de negocios y los resultados individuales que median la relación climático-rotación. [...] clima de seguridad y calidad y clima de conflicto constructivo. para hipotetizar y probar las relaciones entre dos dimensiones del clima de equipo, el clima de seguridad y calidad, clima de conflicto constructivo, y la rotación de personal en ACT. Nos centramos en estas dimensiones del clima porque tienen fuertes implicaciones teóricas para el compromiso laboral y los estados afectivos de los miembros del equipo. El clima de equipo es un aspecto manejable del funcionamiento del equipo. Las pruebas de su impacto sobre el personal y los resultados del programa contribuirán a la literatura contemporánea sobre el TCA, que ha pasado de características del programa/estructura de ACT a los procesos del equipo</p> <p>El artículo concluye con un análisis de las estrategias prácticas que los administradores de los TCA y los jefes de equipo pueden utilizar para gestionar el clima laboral de los equipos con el fin de retener a los miembros de los equipos de TCA de alta calidad.</p>	El clima laboral y el trabajo en equipo son aspectos que juegan un papel decisivo en el grado de éxito que puede alcanzar una empresa por lo que sus efectos en el personal de una organización afectan directamente en la rotación del personal, un clima de seguridad y calidad, clima de conflicto constructivo y la rotación de personal tienen fuertes implicaciones teóricas para el compromiso laboral y los estados efectivos de los miembros del equipo. Se puede pensar que el clima en equipo es el entorno en que se desempeña cotidianamente un trabajador dentro de una empresa, donde desarrolla sus actividades. Se concluye que los administradores pueden gestionar el clima laboral a fin de retener a los miembros de los equipos con alta calidad.
AC 8	Tenpas (2018).	<p>[...] Comparando la rotación de personal en el primer año de la Casa Blanca de Trump con la de los cinco predecesores inmediatos, creo que el volumen de negocios de Trump es récord, más del triple de la de Obama y el doble de Reagans.</p> <p>Al igual que en el sector privado, la rotación de personal en la Oficina Ejecutiva del Presidente es importante y su supervisión durante el primer mandato de un presidente proporciona una de las muchas medidas de la salud relativa de la organización. A efectos de este estudio, la rotación del personal superior se refiere a una acción de personal que crea un puesto vacante mediante la renuncia, el despido o el ascenso dentro de la Casa Blanca o el poder ejecutivo. Algunos cambios de personal sin duda libran al</p>	Respecto a los aspectos positivos en rotación de personal y más aún en los puestos, se muestran beneficios como encontrar nuevos talentos en la empresa, disminuye el porcentaje de personal que abandona el trabajo, el personal se siente integrado en la organización y el compromiso con si mismo aumenta, eliminando el aburrimiento al experimentar retos nuevos y aumento de la productividad laboral, explota otros intereses personales, se identifican nuevas aptitudes, habilidades y conocimientos gracias a la rotación, permitiendo que los trabajadores descubran sus habilidades en el puesto correcto

		<p>personal de la Casa Blanca de manzanas malas, pero los cambios también pueden tener algunos inconvenientes claros. Cualquier vacante requiere identificar y contratar a un sustituto y ayudar al recluta a aprender las cuerdas. El personal restante se enfrenta a interrupciones e ineficiencias durante el proceso, ya que asume trabajo adicional hasta que la nueva contratación esté a la altura de la velocidad, o realice más trabajo de forma permanente si el puesto permanece vacante.</p>	
<p>AC 9</p>	<p>Kurnat-Thoma Emma, Ganger, Peterson y Channell (2017)</p>	<p>[..] Este artículo describe un análisis de volumen de negocios y una iniciativa de mejora del rendimiento del programa de incorporación utilizada por un hospital comunitario de 187 camas en el área metropolitana de Washington DC para reducir la rotación de personal. Utilizando un enfoque basado en la evidencia, evaluamos las estadísticas de personal de las instalaciones, los datos de las encuestas de salida, la literatura de investigación y los ejemplares de la industria. Identificamos la presencia de un volumen de negocios severo para el personal hospitalario y de enfermería empleado menos de un año (nuevos empleados), con pérdidas anuales de nuevos empleados de 2009-2012 que oscilan entre el 28,8% y el 49,6%. Los datos de la encuesta de salida identificaron solo entre el 50 y el 62% de los nuevos empleados que consideraban que: la orientación hospitalaria proporcionaba la información necesaria para lograr un empleo exitoso; tenían personas a las que acudir con preocupaciones; y tenían una comprensión realista de su trabajo. Por lo tanto, se diseñó una intervención programática de 10 elementos para fortalecer y estandarizar el nuevo proceso de incorporación de empleados. Los elementos del programa se centraron en gran medida en las comunicaciones de incorporación re direccionadas, incluidas las frecuentes interacciones de nuevos empleados con los gerentes y el apoyo regular de colegas asignados de alto rendimiento. Después de la implementación del programa, la facturación hospitalaria anual general disminuyó del 18,2% al 11,9% y las pérdidas de rotación de nuevos contratantes disminuyeron del 39,1% al 18,4%, lo que fue estadísticamente significativo entre los períodos de medición (prueba de clasificación firmada por Wilcoxon, $Z = -2,06$, $p = 0,04$). La implementación de un formato de incorporación estandarizado diseñado específicamente para apoyar a los empleados de nueva contratación permitió a nuestro hospital revertir rápidamente los aumentos de facturación insostenibles. La reducción</p>	<p>Utilizando un enfoque basado en la evidencia, se evaluó las estadísticas de personal de las instalaciones, los datos de las encuestas de salida, la literatura de investigación y los ejemplares de la industria, diseñándose una programática de 10 elementos centrados en las comunicaciones de incorporación, incluidas también las frecuentes interacciones de nuevos empleados con los gerentes y el apoyo de colegas y personal asignado con alto rendimiento. Una vez implementado el programa se observó que la facturación hospitalaria anual disminuyó del 18,2% al 11,9% y las y las pérdidas de rotación de nuevos contratantes disminuyeron del 39,1% al 18,4%, lo que concluye que al contar con un programa de incorporación que específicamente apoya a los empleados con nueva contratación, reduce la rotación de personal.</p>

		exitosa de la rotación de hospitales y enfermeras que logramos se basó en la participación multidisciplinaria de las partes interesadas institucionales, la colaboración gerencial en todos los departamentos y el fuerte apoyo del liderazgo ejecutivo de los hospitales.	
AC 10	Gandy, Harrison y Gold (2018)	El escrutinio de la rotación de personal en las grandes organizaciones es tradicionalmente reactivo, lo que implica una evaluación comparativa frente a los pares a nivel institucional. No ser un valor atípico tiente la inferencia de que el volumen de negocios es «satisfactorio». Sin embargo, los departamentos individuales que exhiben patrones de contrapeso variados podrían estar enmascarados; lo que significa que se podrían pasar por alto situaciones que presentan desafíos y requieren acción. El autor planteó investigar el grado en que la rotación del personal principal puede ocultar las variaciones internas en una gran universidad inglesa posterior a 1992 con más de 2.000 empleados, concluyendo que se encontró variaciones internas (amplias) estaban enmascaradas entre departamentos universitarios y entre diferentes grupos de sexo y edad, y la Generación Y presentaba problemas para futuras contrataciones y retenciones. Se encontraron altas tasas de rotación localizadas, con problemas particulares relacionados con el personal de investigación. Un enfoque proactivo es esencial, analizando los datos locales para reflejar las estructuras internas y las categorías y características del personal. La comprensión de las dinámicas internas y externas del personal ayuda a las organizaciones a cumplir objetivos y objetivos estratégicos y a dirigirse a la acción local.	La excesiva rotación de personal representa costos en una empresa, es necesario mantener estabilidad para garantizar la eficiencia, cuando un recurso se retira (persona/trabajador) se lleva consigo toda la experiencia y conocimiento adquirido, por lo que es importante recalcar que la rotación tiene ventajas como: permite reemplazar al personal con bajo desempeño, el personal nuevo puede aportar ideas adquiridas en trabajos anteriores y las desventajas suceden cuando hay una rotación de más de 5% es necesario realizar un análisis crítico del por qué se produce este fenómeno, las causas podrían ser inadecuada supervisión, clima laboral desfavorable, falta de crecimiento laboral, mejores salarios, trabajo no satisfecho para el empleado, proceso de selección inadecuado, etc. Por lo que se concluye que es necesario realizar un adecuado selección de personal y definir el perfil de puestos , definir una escala salarial, desarrollar competencias y conocer expectativas de los empleados.
AC 11	PAMATATAU (1998)	EL mercado de centros de llamadas en rápido crecimiento se ve afectado por un elevado número de empleados que cambian de trabajo con frecuencia. Debido a que el mercado es tan joven, el personal con buenas habilidades puede transferirse de una organización a otra con facilidad, Otros se van cuando se enfrentan a una reestructuración y ven la opción del centro de llamadas como una forma de «mantener un trabajo». «Ellos consideran que no es la opción de carrera preferida porque las buenas personas del centro de llamadas trabajan muy duro. No es solo hablar con la gente por teléfono». La tasa de rotación es de alrededor del 20 por ciento en toda la tabla, dice, pero aumenta al 40 por ciento donde la gente ha sido reestructurada en un centro de llamadas. Muchas organizaciones, como los	la rotación de personal se traduce en el nivel de empleados de una organización cuales son reemplazados, así como también es importante aclarar que la rotación de personal en cierta medida es buena. Sin excederse más del 20% , en caso de que el índice de rotación sea dentro de valores normales se podrá contar con renovación de personal, y contar con un equipo joven, posibilidad de reemplazar a cualquier agente con bajo desempeño y un compromiso fuera de lugar con respecto a la empresa, el nuevo personal ´podrá aportar ideas nuevas, entre otros, pero si la rotación de personal es excesiva podría ser a causa de inadecuada

		servicios públicos con grandes burocracias, tienen personal que no es adecuado para la transición a los centros de llamadas; la industria de los centros de llamadas está creciendo un 25 por ciento anual y el 66 por ciento del costo corresponde a las personas.	supervisión, clima laboral poco agradable, baja oportunidad de crecimiento, niveles de satisfacción inexistentes, falta de un proceso adecuada de selección.
AC 12	Brabson, Herschell, Kolko, Mrozowski, (2019).	Las tasas anuales de rotación de personal; es decir, la separación de un empleado de una organización en las agencias de salud mental de la comunidad es de entre el 30 y el 60%.2-5. Estas tasas son muy superiores a la tasa de rotación anual del 10% que se considera saludable para organizaciones. Una tasa de rotación anual del 10% permite a las organizaciones reemplazar a los empleados, a menudo con empleados más motivados o productivos, sin una carga financiera considerable. Estas cargas financieras de personal son un problema común en las organizaciones con alta rotación. También hay otras consecuencias negativas para el personal que permanece tras un periodo de alta rotación, como la baja moral, la disminución de la productividad y una menor calidad de los servicios. En el ámbito de la salud mental, la rotación de personal es especialmente problemática porque cuando los médicos se van, los clientes deben volver a trabajar con un nuevo médico, lo que puede ser difícil. Tal vez, Esto es, en parte, la razón por la que se han encontrado asociaciones entre la rotación de personal y los resultados negativos de los clientes. Los esfuerzos de investigación comenzaron en gran medida por identificar los predictores de la rotación de personal dentro de la fuerza de trabajo en su conjunto, señaló que un mayor número de hijos, una menor permanencia en la organización, compromiso organizativo, un liderazgo deficiente, una baja autonomía percibida y una baja satisfacción laboral asociados con mayores tasas de rotación	Un índice de rotación anual de personal al 10% permite a las organizaciones reemplazar a los empleados, a menudo con empleados más motivados o productivos, sin una carga financiera considerable. Estas cargas financieras de personal son un problema común en las organizaciones con alta rotación, influye directamente al funcionamiento de una empresa por distintos motivos y tiene un fuerte impacto en el desempeño de los trabajadores; así mismo también hay otras consecuencias negativas para el personal que permanece tras un periodo de alta rotación, por lo que es necesario analizar las causas que están ocasionando ese alto porcentaje de rotación y tomar las medidas necesarias para reducirlo, como la baja moral, la disminución de la productividad y una menor calidad de los servicios.
AC 13	Halter, Boiko, Pelone, Beighton, Harris, Gale y Drennan (2017).	Las enfermeras que dejan sus puestos de trabajo y la profesión son un tema de preocupación internacional, con las brechas en la demanda de oferta para las enfermeras que se están ampliando. Existe una gran cantidad de literatura existente, gran parte de la cual ya está en forma de revisión. Con el fin de avanzar en la utilidad de la literatura para enfermeras y gerentes de recursos humanos, realizamos una visión general (revisión de revisiones sistemáticas). El objetivo de la descripción general fue identificar pruebas de alta calidad de los determinantes y	Las causas de excesiva rotación de personal es una de los grandes problemas en el área de recursos humanos, implica inversión constante de tiempo y dinero, además de implicar un proceso de aprendizaje que tiene impacto directo en la obtención de resultados y en reputación de la empresa al exterior; el autor conceptualiza como causas de rotación de personal la insatisfacción a nivel individual, bajo sueldo, desmotivación y stress. a nivel organizacional influye los

		<p>consecuencias del volumen de negocios en enfermería de adultos. [...] Se descubrió que la evidencia actual está incompleta y tiene varias limitaciones importantes. Sin embargo, existe un conjunto de pruebas moderadas de revisión de la calidad que dan una imagen de los múltiples determinantes de la facturación en enfermería de adultos, y, a nivel individual, el estrés y la insatisfacción de las enfermeras son factores importantes y, a nivel organizativo, factores de estilo gerencial y de apoyo a la supervisión. con la mayor cantidad de peso.</p>	<p>factores de estilo gerencial como mal liderazgo, mal clima laboral y falta de apoyo en la supervisión</p>
<p>AC 14</p>	<p>Sithole y waka (2019)</p>	<p>En el mundo globalizado de hoy, la retención de empleados se ha convertido en uno de los problemas más críticos a los que se enfrentan las organizaciones. Además, muchas organizaciones no han logrado estar al día con las cambiantes necesidades de la fuerza de trabajo, lo que ha provocado una alta rotación de empleados. En ese sentido, este estudio buscó investigar la eficacia de las estrategias de retención de habilidades para frenar la rotación del personal con referencia a la industria del seguro médico en Zimbabue. La retención de aptitudes ha surgido como un importante tema mundial a la luz de la incertidumbre económica y la reducción de personal de las organizaciones, especialmente en el sector de los servicios de ayuda médica varias organizaciones han considerado importante retener empleados cualificados para mantener la competencia y prestar servicios de manera eficiente. En el mundo desarrollado, especialmente en los Estados Unidos de América y otros miembros de la Unión Europea, la tasa de rotación de los empleados en el sector de los servicios de atención médica se ha estimado en 40% y 56% respectivamente. la falta de mano de obra calificada ha afectado negativamente la competitividad de muchas organizaciones. En países como Nigeria, Ghana, Kenia, Senegal y Malí, la facturación de los empleados había aumentado con un desgaste medio estimado en un 15% anual, Estas altas tasas de rotación de empleados habían generado costes elevados que tardarán muchos años en recuperarse. [...] Entre las razones por las que los empleados han abandonado la organización en masa incluyen salarios bajos y estancados, falta de oportunidades de formación y desarrollo y políticas generales de oficina.</p>	<p>El motivo principal de rotación de personal suele ser en muchas ocasiones responsabilidad del propio empleado, pero es necesario manifestar que también influye la empresa y razón por cual nos preguntamos cómo puedo reducir la tasa de rotación de personal; algunas causas son no poder desarrollarse dentro de la empresa, se siente un empleado desmotivado, por lo que deberá generar oportunidades alrededor de los empleados, proporcionándoles herramientas que les ayude en el mejor desarrollo personal, ascensos y beneficios, mala gestión interna; las empresas aún se encuentran organizadas bajo un esquema jerárquico, para determinar el nivel de responsabilidad y grados, es necesario que se dicten las tareas claras de cada uno, teniendo en cuenta a quien responde cada empleado, mal clima laboral, para fidelizar al empleado se debe tener en cuenta mostrándole un entorno agradable donde se sienta al gusto, a través de políticas gerenciales democráticas.</p>

<p>AC 15</p>	<p>Gandy, Harrison y Gold (2018).</p>	<p>La rotación del personal de toda la institución en las universidades podría considerarse «satisfactoria», pero puede ocultar amplios patrones de contrapeso entre los departamentos y el personal diferente. Este artículo tiene como objetivo explorar los beneficios del análisis detallado del volumen de negocios en la gestión del talento en el complejo panorama cambiante de la Educación Superior en el Reino Unido.</p> <p>Hubo variaciones (amplias) en la rotación de personal por edad, género y tipo de contrato, con un volumen de negocios particularmente elevado para el personal de investigación (influenciado por el uso de contratos de plazo fijo). Esto afectó desproporcionadamente al personal más joven, que tiene más probabilidades que sus mayores de buscar empleo en otro lugar, pero podría quedarse si hay oportunidades de carrera y desarrollo. Se sugieren procesos prácticos para mejorar la inteligencia que permite identificar y conservar al mejor talento, apoyar una perspectiva de vida útil e informar cuestiones emergentes como las diferencias salariales de género.</p>	<p>Los factores internos y externos que influyen en la rotación de personal son: situación económica, oportunidades laborales, demanda, política salarial, beneficios sociales, tipo de supervisión, oportunidades de progreso profesional, condiciones físicas del ambiente de trabajo, política de reclutamiento y selección de recursos humanos entre otros; además que el personal joven tiene más posibilidades de buscar empleos en otros lugares; las organización debe influir en la actitud y comportamiento del personal, ya que influye directamente los factores, sexo, edad y el tipo de salario a recibir.</p>
<p>AC 16</p>	<p>Zúñiga Franziska, Chu, Veronique, Anette, Gea-Sánchez Montserrat, Meyer y McGilton (2019)</p>	<p>[..] de esta revisión es desarrollar un elemento de datos común para el concepto de retención y rotación del personal en el ámbito de la fuerza laboral y la dotación de personal. Se determina que es la fuga del personal, búsqueda de nuevo puesto laboral, fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. [...] Por lo tanto, recomendamos medir la intención del personal de quedarse con un solo artículo, a nivel de personal individual. Este elemento, argumentamos, es un indicador de la estabilidad del personal, que es importante para reducir los costos organizativos y mejorar la productividad, un entorno laboral positivo y mejorar las relaciones entre residentes y personal y la calidad de la atención</p>	<p>Según la conceptualización de los autores el concepto de rotación de personal se determina en una organización como una fuga del personal, búsqueda de nuevo puesto laboral, definiéndose como fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, cuales se muestran mediante relación porcentual entre las admisiones y retiros, promedio de trabajadores que pertenecen a la organización.</p>
<p>AC 17</p>	<p>Bukach, Ejaz, Dawson, Gltter (2017).</p>	<p>Las altas tasas de rotación del personal afectan negativamente a las agencias de salud mental de muchas maneras. Por ejemplo, el volumen de negocios puede aumentar la carga de trabajo y el estrés del personal existente, disminuir la moral de los empleados y, en última instancia, provocar agotamiento, menor satisfacción laboral y mayores intenciones de rotación de los empleados restantes. El volumen de negocios también es un problema costoso. En 2005, se estimó que el costo por facturación por gestor de casos para las agencias de salud mental en Ohio era de 3836 dólares. Las estadísticas más recientes han estimado que el costo de un</p>	<p>El agotamiento, menor satisfacción laboral, aumento de la carga laboral, el estrés y otros; aumentan la intención de rotación del personal de empleados, el organismo se ve incapaz de reaccionar ante el suceso aumento de la demanda laboral lo cual provocaría tensión y estrés en relación con personas como clientes o usuarios de un servicio que provee la organización.</p>

		volumen de negocios asciende a una cuarta parte del salario anual de los empleados (Departamento de Salud Pública de Iowa 2011).	
AC 18	Idiegbeyanose, Opeke, Nwokeoma, y Osinulu, (2018).	El éxito o el fracaso de cualquier organización puede determinarse en gran medida por el factor humano. Por este motivo, las organizaciones, incluidas las bibliotecas y los centros de información, deben prestar la máxima atención al capital humano. La cultura de cualquier organización puede influir significativamente en la intención del personal de abandonar o permanecer en cualquier organización. Las culturas organizativas que no son amigables con las personas pueden llevar a la intención del personal de abandonar la organización. Las investigaciones revelaron que el nivel de intención de facturación del personal bibliotecario de las bibliotecas universitarias es elevado. Esto afectará negativamente a las funciones y servicios de la organización, por ejemplo, el efecto negativo de la rotación del personal, como el costo de sustitución del personal, la necesidad de formación, la pérdida de inversión en el personal y también ralentizará el proceso de trabajo en las organizaciones, incluidas la biblioteca y la información. En realidad, este es un rumbo preocupante.	La cultura organizacional son conjunto de normas, creencias, planes estratégicos y valores que comparten los miembros de una organización, siendo factor relevante para las empresas, ya que posee influencia en la productividad y la satisfacción de los colaboradores. Así mismo, es una de las primordiales causas de rotación de personal de abandonar la organización, lo que genera inconvenientes perjudiciales y en forma negativa en las organizaciones.
AC 19	Chukwu (2019).	La retención de empleados no es fácil y es un problema complejo y no existe una receta única para retener empleados en una empresa. Los empleados optarán por no participar en la organización si se niega la promoción. Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue examinar la influencia de la promoción del personal en la intención de rotación de los empleados. Esta investigación adoptó un instrumento de investigación de encuestas mediante la administración de cuestionarios a trescientos cincuenta y cinco (355) empleados de las empresas incluidas en la muestra. Los datos de la investigación se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y chi-cuadrado. Los resultados empíricos del análisis chi-cuadrado mostraron que la promoción a medida que vence, la promoción regular, la promoción transparente y cuando los empleados están satisfechos con la promoción influyen significativamente en la intención de rotación de los empleados con un nivel de significancia del 5 por ciento. Sobre la base de los resultados de la investigación, se recomienda que los empleados sean ascendidos regularmente y en el momento oportuno.	La retención de empleados puede suponer una ganancia de competitividad y productividad en comparación con las empresas que presentan altos niveles de rotación de personal; se puede definir como un fenómeno por el cual un trabajador desea permanecer en la compañía actual, así mismo, la retención de personal es un indicador empresarial que permite comprobar el grado de compromiso de la plantilla y la disponibilidad de recursos humanos para afrontar nuevos retos; es importante disponer de un excelente capital humano que no es tarea sencilla, por lo que una excesiva rotación de la plantilla se traduce en déficit en la comunicación, falta de confianza entre los empleados y falta de responsabilidad.

<p>AC 20</p>	<p>Hendrie (2004)</p>	<p>Se han llevado a cabo muchas investigaciones sobre el tema de la rotación de mano de obra durante muchos años. El personal que está satisfecho tiene más probabilidades de seguir trabajando para un negocio. Las investigaciones también han demostrado que puede haber muchas razones para la insatisfacción y que varían en diferentes situaciones. Uno de los principales objetivos de este trabajo fue llevar a cabo investigaciones sobre los efectos causales de la facturación laboral en Livingston. Esto se logró en forma de cuestionario postal autocompletado, que buscaba medir las opiniones y actitudes del personal, a partir de un censo de personal a tiempo parcial. Los principales impulsores del volumen de negocios identificados fueron: tasas salariales; falta de desarrollo profesional; horas de trabajo; formación; escaso reconocimiento del personal; instalaciones de personal; niveles de personal; uniforme del personal; y comunicaciones</p>	<p>Las causas de rotación de personal son de acuerdo a estas principales impulsores del volumen de negocios identificados fueron: tasas salariales; falta de desarrollo profesional; horas de trabajo; formación; escaso reconocimiento del personal; instalaciones de personal; niveles de personal; uniforme del personal; y comunicaciones</p>
---------------------	---------------------------	--	---

VARIABLE 1 : ROTACIÓN DE PERSONAL			
criterio	Artículo Científico	Autores	Síntesis
Definición	AC 11	Pamatatau (1998)	Rotación de personal de empleados dentro de una organización puede ser positiva y negativa, siempre y cuando no se exceda más del 20% , en caso de que el índice de rotación sea dentro de valores normales se podrá contar con renovación de personal, y contar con un equipo joven, posibilidad de reemplazar a cualquier agente con bajo desempeño y un compromiso fuera de lugar con respecto a la empresa, el personal nuevo podrá aportar nuevas ideas, pero si la rotación de personal es excesiva podría ser a causa de inadecuada supervisión, clima laboral poco agradable, baja oportunidad de crecimiento, niveles de satisfacción inexistentes, falta de un proceso adecuada de selección. Hasta llegar al síndrome de desgaste profesional, (el burnout) estado de agotamiento mental emocional y físico; y además del desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, la angustia moral, depresión y la violencia en el lugar de trabajo que conducen que la intención de rotación de personal sea mayor, repercutiendo en la calidad de vida de los trabajadores
	AC 3	Oumou, Hocine, y Temime (2021)	
	AC 16	Zúñiga Franziska, Chu, Veronique, Anette, Gea-Sánchez Montserrat, Meyer y McGilton (2019)	
Meseta en la carrera profesional Capacitación	AC 1	Chen, Sang, Rong, Yan, Liu Y Cheng (2021).	La rotación de personal se atenúa con la mejora de capital humano con capacitaciones, capital psicológico y el apoyo social (confianza), reducción del agotamiento laboral desempeñan un papel importante para reducir la intención de rotación del personal de primera necesidad; fortaleciendo de esta manera la atención en los servicios a la población y optimizando los mejoras en la gestión de recursos humanos en las instituciones; se puede definir como un fenómeno al observar un trabajador que desea permanecer en la compañía en la cual se desempeña. Los autores concluyeron que los trabajadores, empleados pueden recibir tutoría exitosa e integrarse fácilmente en una organización y ocupación; por lo que los gerentes deberán retener al personal adecuado mediante las introducción de programas de tutoría considerando los anexos persona-organización/ocupación en una empresa
	AC 19	Chukwu (2019).	
	AC 5	Yang, Guo, Wang, y Li (2019)	
Nivel salarial	AC 2	Mahsa Haji, Asayesh, Amaniyan, Sharififard, Elahi, y Saeid. (2021)	El salario es un incentivo monetario percibido por el empleado como consecuencia de su desempeño en un puesto de trabajo y la alta intención de rotación de personal de profesionales, se lleva a causa como conflicto en sus roles, reducción en la motivación laboral, aumento en las horas de trabajo y poca satisfacción en las comisiones salariales que requiere un trabajador en una organización

Participación en los beneficios	AC 8	Tenpas (2018).	Los reconocimientos, realización de tareas especiales y beneficios especiales hacen que el personal tenga aspectos positivos en relación a la rotación de personal y más aún en los puestos, se muestran beneficios como encontrar nuevos talentos en la empresa, lo cual disminuye el porcentaje del personal que abandona el trabajo, el personal se siente integrado en la organización y el compromiso con si mismo aumenta, eliminando el aburrimiento al experimentar retos nuevos y aumento de la productividad laboral
Factores internos	AC 4	Agmasu, M. (2020)	De acuerdo al análisis los factores internos como la mala captación, obstáculos percibidos en el desarrollo personal y profesional dentro de una organización, límites percibidos en el desarrollo personal y profesional dentro de la organización, insatisfacción con el lugar donde se encuentra ubicada la empresa, por falta de seguridad en el cargo, trabajo carente de interés, remuneración insatisfactoria, mal liderazgo, clima laboral desagradable, entre otros, son factores por la que la moral del personal de empleados de una organización o empresa disminuye y se sienten frustrados y desilusionados por el cambio constante por el alto grado de tasa de rotación, en vista que se observa cambios en la dirección y se cambian reglas y procesos, existiendo confusión entre los empleados, es por ello que diversos autores realizaron un análisis de los efectos que causa la rotación de personal, observándose que afecta especialmente a la capacidad de satisfacer al cliente en la prestación de servicios; así mismo, la clima laboral y el trabajo en equipo son aspectos que juegan un papel decisivo en el grado de éxito que puede alcanzar una empresa por lo que sus efectos en el personal de una organización afectan directamente en la rotación del personal, un clima de seguridad y calidad, clima de conflicto constructivo y la rotación de personal tienen fuertes implicaciones teóricas para el compromiso laboral y los estados efectivos de los miembros del equipo.
	AC 6	Elzieta (2017)	
	AC 7	Zhu, Wholey, Cain y Natafji (2017)	
	AC 13	Halter, Boiko, Pelone, Beighton, Harris, Gale y Drennan (2017).	
	AC 15	Gandy, Harrison y Gold (2018).	
	AC 17	Bukach, Ejaz, Dawson, Gltter (2017).	
	AC 18	Idiegbeyan-ose, Opeke, Nwokeoma, y Osinulu, (2018).	
Factores externos	AC 9	Kurnat-Thoma Emma, Ganger, Peterson y Channell (2017)	Los factores externos que influyen en la rotación de personal mencionan a oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica con que se cuenta a nivel país, las oportunidades de empleo en el mercado laboral, cambio de vivienda del trabajador que es uno de los motivos principales por la cual se abandona el empleo, lo cual repercute con interacción de nuevos empleados necesitando el apoyo de colegas y personal asignado con alto rendimiento. La excesiva rotación de personal representa costos en una empresa, es
	AC 10	Gandy, Harrison y Gold (2018)	
	AC 12	Brabson, Herschell, Kolko,	

		Mrozowski, (2019).	necesario mantener estabilidad para garantizar la eficiencia, cuando un recurso se retira (persona/trabajador) se lleva consigo toda la experiencia y conocimiento adquirido, por lo que es importante recalcar que la rotación tiene ventajas como: permite reemplazar al personal con bajo desempeño, el personal nuevo puede aportar ideas adquiridas en trabajos anteriores y las desventajas suceden cuando hay una rotación de más de 5% es necesario realizar un análisis crítico del por qué se produce este fenómeno, las causas podrían ser inadecuada supervisión, clima laboral desfavorable, falta de crecimiento laboral, mejores salarios, trabajo no satisfecho para el empleado, proceso de selección inadecuado, etc. Por lo que se concluye que es necesario realizar un adecuado selección de personal y definir el perfil de puestos , definir una escala salarial, desarrollar competencias y conocer expectativas de los empleados.
	AC 14	Sithole y waka (2019)	
	AC 20	Hendrie (2004)	

Variable productividad laboral

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Artículo Científico	Autores	Cita Textual	Análisis
AC 1	Ayodotun, Ufua, Okorie y Kehinde (2020)	[..] la productividad laboral en un área de atención estratégica, especialmente en los países en desarrollo. La productividad laboral se ha descrito como un posible contribuyente económico y social al bienestar, especialmente a través de la participación de la población en el empleo agrícola; junto con la reducción de la pobreza. En los países del África subsahariana, el papel crítico de la productividad laboral no se puede socavar, especialmente en estos tiempos de profunda necesidad de aumentar la producción de alimentos, a fin de satisfacer la creciente demanda de población entre los países de la región. A pesar de ello, la literatura existente carece de moneda en el análisis empírico para medir la productividad laboral en el sector agrícola, especialmente desde una perspectiva transnacional en toda la región subsahariana. Comprender la productividad laboral desde una perspectiva transnacional puede guiar en gran medida el diseño de políticas y las actividades económicas transfronterizas para mejorar el crecimiento regional y el desarrollo económico.	La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajar en un periodo de tiempo; que puede ser medido en volumen físico o en términos de valor, así también se ha descrito como un posible contribuyente económico y social al bienestar, especialmente a través de la participación de la población, reduciendo la pobreza, al aumentar la producción de alimentos, satisfaciendo la creciente demanda de la población entre las regiones.
AC 2	Lelkes,y Krueger (2020)	[..] la competencia internacional cada vez más rigurosa, la mejora de las tecnologías de fabricación y los sistemas de información más precisos han obligado a las empresas a identificar y utilizar nuevas técnicas de gestión empresarial, para obtener y conservar una ventaja competitiva, las empresas deben producir bienes y servicios de alta calidad en un corto período de tiempo al menor costo posible. Es necesaria una información precisa de los costos para que una empresa proporcione bienes y servicios al menor costo posible. [...] En un entorno en el que los ingresos están limitados, el papel de la estimación precisa de los costes se ha vuelto aún más crítico, lo que	La importancia de usar herramientas tecnológicas en los procesos de producción mejora el desempeño laboral y aumenta la productividad, obteniendo y aumentando la ventaja competitiva de una organización y/o empresa en un periodo de tiempo corto y a costo menor posible.

		afecta a las decisiones que van desde las políticas de precios hasta las revisiones del rendimiento.	
AC 3	Öztürk (2018)	La gestión de los inventarios es una tarea muy importante para las empresas del sector manufacturero para determinar un tiempo de producción óptimo para un problema de inventario de producción de una sola etapa con el proceso de reelaboración. Se considera el problema del inventario de producción en entornos difusos aplicando dos tipos de números difusos, trapezoidales y triangulares. Las funciones de coste total de inventario borroso se derivan para ambos modelos de inventario de producción con un periodo de tiempo de producción nítido y un período de producción borroso, respectivamente, Para ilustrar los resultados de los modelos desarrollados, se proporcionan ejemplos numéricos y se lleva a cabo un análisis de sensibilidad para analizar los efectos del borrosidad en los componentes durante el tiempo de producción y el coste total del inventario.	El sistema de manejo de producto, uso de medios adecuados y la disponibilidad de recursos, son indicadores que el proceso de producción se encuentra funcionando eficientemente, sin embargo para su óptimo funcionamiento es necesario llevar inventarios durante la producción a medida que la materia prima se va transformado, y va aumentando su valor de costo en la producción involucrado.
AC 4	Tinka, de Jong, Smulders (2020)	[..] La seguridad laboral se considera una de las partes más importantes de la calidad de los puestos de trabajo. La inseguridad laboral subjetiva se define como una preocupación personal sobre el futuro del trabajo, y hace referencia a la dimensión psicológica de la inseguridad laboral. La percepción de altos niveles de inseguridad laboral subjetiva va acompañada de niveles decrecientes de varios resultados que van desde el bienestar hasta las actitudes y comportamientos laborales. Un resultado que también se asocia con frecuencia con la inseguridad laboral es el desempeño laboral, que es un factor determinante clave del desempeño de la empresa. así como del éxito profesional de los empleados. Estudios muestran una relación negativa entre la inseguridad laboral subjetiva y el desempeño laboral aunque algunos no encontraron efectos significativos, o incluso encontró una relación positiva.	Se entiende por desempeño laboral a la calidad del servicio o del trabajo que se está realizando dentro de una organización, donde se centra sus competencias profesionales, habilidades interpersonales, que inciden directamente en el desempeño y resultados dentro de la organización, los resultados pueden ser positivas como negativas, siendo indispensable medir el desempeño del trabajador respecto a su productividad y calidad, eficiencia, presencia en el entorno laboral, actitud, esfuerzo, trabajo en equipo, entre otros.
AC 5	Ye, Liu, y Gu. (2019)	El conflicto se está convirtiendo en un fenómeno organizacional natural e inevitable. Los informes indican que el 49% de los empleados estadounidenses se han visto afectados por conflictos	El desempeño de los trabajadores en relación a los conflictos internos laborales son interacciones

		<p>en el lugar de trabajo, mientras que el 63 por ciento de los empleados daneses han sufrido conflictos laborales. Estudios recientes sugieren que los conflictos en el lugar de trabajo afectan negativamente al desempeño laboral de los empleados, porque puede provocar que sus colegas luchen y no se saluden ni hablen entre sí. Las relaciones en el lugar de trabajo pueden verse tensas y afectar la actitud de los empleados hacia el trabajo, lo que resulta en una reducción del rendimiento laboral.</p> <p>Sin embargo, el conflicto de relaciones puede dañar el desempeño laboral percibido por los empleados, mientras que la influencia del conflicto de tareas en el desempeño laboral percibido puede ser negativa o positivo.</p>	<p>contradictorias entre elementos de la empresa que incluye falta de recurso y poder, que puede afectar en forma negativa el desempeño laboral de los miembros de la organización y esto debido por falta de motivación, ocasionado pérdidas en la organización</p>
AC 6	Zdražil, y Kraftová (2021)	<p>El determinante dominante del desarrollo, en la economía actual afectada por la globalización, no es la cantidad de recursos, sino especialmente su productividad. Aunque la productividad no lo es todo en camino hacia una economía exitosa, lo es casi todo a largo plazo. La premisa de un desarrollo favorable es, por tanto, el uso eficaz, eficiente y económico de los recursos disponibles, cuya estructura y asignación racional apropiadas son la base para la eficiencia del proceso de transformación del potencial para entrar en productos reales. Sobre esta base, un país o región compite con su entorno, además de afectar las condiciones de vida y la calidad de vida de la población .</p>	<p>La productividad mide la relación que existe entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo, que tendrá beneficios como ahorro de costos, mejor organización, crecimiento del beneficio; los recursos deben ser utilizados óptimamente en la producción, equipamiento, y el tiempo del proceso de producción, todo esta debe ser utilizado de manera eficaz, eficiente y de manera económico los recursos disponibles. son la base para la eficiencia del proceso de transformación del material a entrar en producción, obteniendo ventajas competitiva en favor de la empresa.</p>
AC 7	Tang, y Wang (2020)	<p>El débil crecimiento de la productividad de Canadá en el período posterior al 2000 y en comparación con otros países del G7, especialmente los Estados Unidos, ha sido objeto de una amplia</p>	<p>Los países desarrollados evalúan su productividad laboral por que permite localizar que situaciones no dejan</p>

		<p>investigación, y más recientemente, Canadá tuvo un rendimiento inferior a la mayoría de los países de la OCDE en cuanto al crecimiento de la productividad en la primera década posterior a 2000. Entre los países del G7, la tasa de crecimiento promedio anual de la productividad laboral agregada (PIB real por hora trabajada) de Canadá durante los períodos 2000-2010 fue la segunda más baja, con un 1,07 por ciento anual, solo por delante de Italia, y significativamente inferior a la de Japón (1,56 por ciento), el Reino Unido (1,65 por ciento) y Estados Unidos (2,17%), Además, la tasa media de crecimiento de la productividad multifactor agregada (MFP) del Canadá durante el mismo período fue la más baja y se retrasó significativamente por encima de los demás países del G7.</p>	<p>incrementar la productividad, permite anticiparse a situaciones no deseadas, comprobar el efecto de las políticas y estrategias utilizadas, controlar los posibles desviaciones que se producen, conocer al personal a su cargo; lo que permite incrementar la productividad laboral a través de un buen clima laboral, flexibilidad en el trabajo, permitir desarrollar un buen sistema de comunicación, motiva al personal de empleados de una organización y adaptar el entorno acorde a preferencias del trabajador.</p>
AC 8	Massaro y Galiano (2020)	<p>[...] reingeniería para la optimización de los procesos de producción de pasta. Se ha llevado a cabo un estudio preliminar de las tecnologías y las arquitecturas de sistemas de información que se aplicarán a toda la cadena de suministro de pasta. se presenta una visión general sobre las tecnologías habilitadoras de la Industria, se discuten los procesos de ingeniería que mejoran la calidad de la producción, se diseña mediante el modelado de los flujos de trabajo del proceso de almacenamiento de trigo, simulando el automatismo de silos controlados y gestionados por sensores de volumen. Por último, tras las instalaciones de la Industria se han aplicado metodologías de visión de imagen e inteligencia artificial adecuadas para el control de calidad autoadaptable de la pasta. se analizan diferentes modelos sobre procesos de producción, eficiencia, riesgos, costes y beneficios.</p>	<p>Las organizaciones se encuentran en constantes cambios debido a que presentan continua transformación de la tecnología, políticas económicas y los mercados que influyen con sus exigencias de adaptación e innovación a la cultura de la organización, asegurando su continuidad hacia la competitividad. Sin embargo, se han creado herramientas para mejorar la eficiencia y competitividad de las compañías y una de ellas es la reingeniería de proceso, que se utiliza para reorganizar los procesos dentro de las organizaciones.</p>

VARIABLE 2 : PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Criterio	Artículo Científico	Autores	Síntesis
Definición	Ac 1	Ayodotun, Ufua, Okorie y Kehinde (2020)	La productividad laboral se define como la producción promedio en un periodo de tiempo; que puede ser medido en volumen físico o en términos de valor, así también se ha descrito como un posible contribuyente económico y social al bienestar, especialmente a través de la participación de la población, reduciendo la pobreza, al aumentar la producción de alimentos, satisfaciendo la creciente demanda de la población entre las regiones.
Productividad de múltiples factores	Ac 6	Zdražil, y Kraftová (2021)	La productividad mide la relación que existe entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo, que tendrá beneficios como ahorro de costos, mejor organización, crecimiento del beneficio; los recursos deben ser utilizados óptimamente en la producción, equipamiento, y el tiempo del proceso de producción, todo esta debe ser utilizado de manera eficaz, eficiente y de manera económico los recursos disponibles. son la base para la eficiencia del proceso de transformación del material a entrar en producción, obteniendo ventajas competitivas en favor de la empresa.
	AC 7	Tang, y Wang (2020)	La productividad laboral permite localizar que situaciones no dejan incrementar la productividad en un país u organización, permite anticiparse a situaciones no deseadas, comprobar el efecto de las políticas y estrategias utilizadas, controlar los posibles desviaciones que se producen, conocer al personal a su cargo; lo que permite incrementar la productividad laboral a través de un buen clima laboral, flexibilidad en el trabajo, permitir desarrollar un buen sistema de comunicación, motivar al personal de empleados de una organización y adaptar el entorno acorde a preferencias del trabajador.
Proceso de producción	AC 3	Öztürk (2018)	El sistema de manejo de producto, uso de medios adecuados y la disponibilidad de recursos, son indicadores que el proceso de producción se encuentra funcionando eficientemente; sin embargo, para su óptimo funcionamiento es necesario llevar inventarios durante la producción a medida que la materia prima se va transformado, y va

	AC 8	Massaro y Galiano (2020)	aumentando su valor de costo en la producción involucrado. Las organizaciones se encuentran en constantes cambios debido a que presentan continua transformación de la tecnología, políticas económicas y los mercados que influyen con sus exigencias de adaptación e innovación a la cultura de la organización, asegurando su continuidad hacia la competitividad.
Desempeño	AC 2	Lelkes,y Krueger (2020)	Se entiende por desempeño laboral a la calidad del servicio o del trabajo que se está realizando dentro de una organización, donde se centra sus competencias profesionales, habilidades interpersonales, que inciden directamente en el desempeño y resultados dentro de la organización, los resultados pueden ser positivas como negativas, siendo indispensable medir el desempeño del trabajador respecto a su productividad y calidad, eficiencia, presencia en el entorno laboral, actitud, esfuerzo, trabajo en equipo, entre otros, lo que permite aumentar la ventaja competitiva de las organizaciones; así mismo, el desempeño laboral puede verse afectado por los conflictos internos de la organización lo cual puede ser en forma negativa, ocasionando pérdidas económicas y hasta rotación de personal en las organizaciones.
	Ac 4	Tinka, de Jong, Smulders (2020)	
	Ac 5	Ye, Liu, y Gu. (2019)	



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, MAMANI MAMANI WILY y RUIZ HUAMANI JUDITH YOMARA, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


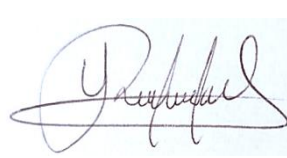
“FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA MASERVIT E.I.R.L”, SACHACA – AREQUIPA 2019 - 2020,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lugar y fecha, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 29 DE JULIO DE 2021

Apellidos y Nombres del Autor MAMANI MAMANI, WILY	
DNI 43091936	Firma: 
ORCID 0000-0003-4457-5028	
RUIZ HUAMANI JUDITH YOMARA	Firma: 
DNI 47502698	
ORCID 0000-0001-7809-2273	