

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**La Rotación del Personal y la Productividad en la  
Empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

QUISPE RUPAYLLA, FRANZ 0000-0003-2209-0732

**ASESOR:**

Mg. FUCHS ANGELES, OSCAR ENRIQUE 0000-0002-3123-6281

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Planeamiento Estratégico y desarrollo institucional

LIMA, PERÚ

ENERO, 2021

## **Resumen**

Este presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar qué relación existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020. Dicha investigación, contó con la autorización y facilidades de parte de la gerencia de la empresa.

La empresa Inversiones Jalisco S.A.C. se encuentra dentro del sector minero y extracción de minerales metalíferos no ferrosos, siendo su rubro más específico, una empresa contratista minera, dedicada al transporte de carga por carretera. Es una empresa muy exitosa con más de 10 años de funcionamiento en el Perú, pero presenta algunos inconvenientes con la rotación del personal y la productividad laboral.

Por esta razón, se decidió realizar esta investigación con la aplicación de una metodología de nivel descriptivo, el cual consistió en una revisión exhaustiva de fuentes de información como antecedentes y bases teóricas en referencia a las variables rotación del personal y la productividad respectivamente.

Con la presente investigación se pretende brindar un valioso documento científico para que otras empresas del rubro minería, lo consideren, y por consiguiente lo apliquen en el mejoramiento de las actividades económicas, en la disminución de la rotación del personal, en aumentar la productividad y lograr alcanzar sus objetivos proyectados.

Palabras claves: Rotación del personal, productividad, producción.

## **Abstract**

The main objective of this research work was to determine the relationship between staff turnover and productivity in the company Inversiones Jalisco S.A.C., in 2020. This investigation was authorized and facilitated by the management of the Company.

The company Inversiones Jalisco S.A.C. is located within the mining and mining sector of non-ferrous metalliferous minerals, being its most specific business, as a mining contractor, dedicated to the transport of cargo by road. It is a very successful company with more than 10 years of operation, but has some drawbacks with staff turnover and labor productivity.

For this reason, it was decided to carry out this investigation with the application of a descriptive level methodology, which consisted of a thorough review of information sources such as background and theoretical bases in reference to the variables of staff turnover and productivity respectively.

The present research is intended to provide a valuable scientific document for other companies in the mining sector to consider, and therefore apply it in the improvement of economic activities, in the reduction of staff turnover, increase productivity and achieve their projected objectives.

**Keywords:** Staff turnover, productivity, production.

## Tabla de Contenidos

|                                                          |          |
|----------------------------------------------------------|----------|
| Resumen.....                                             | ii       |
| Palabras clave.....                                      | ii       |
| Abstract.....                                            | iii      |
| Keywords.....                                            | iii      |
| Tabla de contenidos.....                                 | iv       |
| Lista de tablas.....                                     | v        |
| <b>1. Problema de la Investigación.....</b>              | <b>1</b> |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática.....         | 1        |
| 1.1.1 Formulación del problema general.....              | 3        |
| 1.1.2 Problemas específicos.....                         | 3        |
| 1.2 Objetivo de la investigación.....                    | 4        |
| 1.2.1 Objetivo general.....                              | 4        |
| 1.2.2 Objetivos específicos.....                         | 4        |
| 1.3 Justificación e importancia de la investigación..... | 4        |
| <b>2. Marco Teórico.....</b>                             | <b>6</b> |
| 2.1. Antecedentes.....                                   | 6        |
| 2.1.1. Internacionales.....                              | 6        |
| 2.1.2 Nacionales.....                                    | 9        |
| 2.2. Bases teóricas.....                                 | 13       |
| 2.3. Definición de términos básicos.....                 | 25       |
| <b>3. Cronograma de actividades</b>                      |          |
| <b>4. Recursos y presupuestos</b>                        |          |
| <b>5. Referencias bibliográficas</b>                     |          |
| <b>6. Aporte científico o académico</b>                  |          |
| <b>7. Recomendaciones</b>                                |          |
| <b>8. Anexos</b>                                         |          |

## Lista de Tablas

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Costos de la rotación del personal.....    | 16 |
| Tabla 2. Conceptualización de la productividad..... | 20 |
| Tabla 3. Medición de la productividad.....          | 21 |

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1.Descripción de la Realidad Problemática**

La rotación del personal debe ser atendido con suma importancia en todas las organizaciones, ya que es un indicio que algo no está funcionando de forma correcta en las empresas. Por lo tanto es necesario que las empresas pasen por hacer un análisis, de manera que le permita disminuir las constantes rotaciones del personal, porque a futuro trae consecuencias de vital importancia como la disminución de la productividad.

Según BBC News Mundo (24 de junio de 2020), actualmente el mundo vive una de las crisis económicas más significativas que ha ocurrido a lo largo del tiempo, aproximadamente desde los años 1870 hasta la actualidad, se ha generado una gran preocupación por el incremento de la pobreza en todo el mundo, a causa del virus Covid-19. Cuando hablamos de pobreza también hacemos referencia a la pérdida de trabajo de muchas personas, como consecuencia muchas empresas fracasaron y fueron liquidadas.

Noticias ONU (30 de junio de 2020) informó, que en el mundo se perdieron 400 millones de empleos formales, a mitad del año 2020, por culpa de la pandemia del Covid-19; Por lo tanto, se originó una alta inestabilidad laboral y rotación del personal. Asimismo los centros económicos en todo el mundo sufrieron cierres y disminución de la producción, ya que muchos negocios con cadenas de suministro internacional solo trabajaban de forma esporádica. En esta situación afectó a las empresas del sector turismo, por la disminución de sus ingresos económicos.

Según El Comercio (06 de Septiembre de 2020) para imaginarnos como estaba nuestro país en estos tiempos tan difíciles solo bastaba con ver el mercado laboral y la caída que este

había tenido, sufriendo uno de los años más brutales de la historia moderna de nuestro Perú, En estos tiempos de pandemia muchas peruanos han perdido su trabajo (más de dos millones), donde las empresas suspendieron algunas de sus actividades económicas y por consiguiente ya no contaban con el suficiente recurso económico, para mantener a los trabajadores en su planilla, por tal motivo el trabajo independiente e informal sufrió una caída mayor al de los trabajadores dependientes.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el decreto supremo N° 011-2020-TR, para poder mantener la vigencia del vínculo laboral primero se tuvo que cumplir ciertos requisitos que están descritos en el artículo 4 del presente Decreto Supremo, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, siempre y cuando hayan sido aprobadas por las autoridades administrativas de trabajo. La suspensión perfecta consiste en que el empleado no trabaja y por tal motivo no recibe remuneración, a diferencia de la suspensión imperfecta donde no se trabaja, pero si se recibe remuneración. La suspensión perfecta trajo consigo que muchos empleados se sientan preocupados porque no pueden ir a trabajar y tampoco reciban remuneración, por lo cual los pocos ahorros que tenían poco a poco se fueron acabando, hasta verse en la necesidad de salir a trabajar de manera informal.

La empresa contratista minera Inversiones Jalisco S.A.C. (INJASAC) es una empresa familiar conformada por dos hermanos, creada en el año 2010, se ubica en la dirección en A.H. Manuel Prado Mz. 53- Lt. 06, del distrito de Chala, provincia de Caravelí y región de Arequipa. Se encuentra dentro del sector minero y extracción de minerales metalíferos no ferrosos. Esta empresa contratista minera inicio sus labores con una cantidad mínima de trabajadores en los primeros meses, aproximadamente un total de 20 trabajadores fueron los que conformaron los primeros meses del año 2010, y que hasta la actualidad tienen un promedio de 270 trabajadores. La empresa presenta algunos problemas de rotación del personal debido a que en estos tiempos

tan difíciles por la pandemia ha ocasionado que muchos trabajadores sean despedidos, les reduzcan los sueldos y otros a tener que renunciar a su puesto de trabajo. También surgieron otros problemas como la caída en la rentabilidad, disminución de la productividad laboral e inadecuada selección del personal.

La inadecuada selección de personal en muchos casos se da por la falta de compromiso y el poco conocimiento de las reclutadoras en el tema de la minería, sin embargo el clima laboral también es otro factor importante, el cual también las empresas deben asumir el compromiso de mejorar para evitar discrepancias de puntos de vista entre trabajadores. Y así obtener un buen ambiente de trabajo sólido, con una cultura organizacional positiva.

El propósito de esta investigación es determinar si existe una relación entre la rotación del personal y la productividad de la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.

### **1.1.1. Formulación del problema general**

¿Qué relación existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020?

### **1.1.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020?

¿Qué relación existe entre la evaluación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020?

¿Qué relación existe entre la remuneración del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C. en el año 2020?

## **1.2. Objetivo de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.

Determinar qué relación existe entre la evaluación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.

Determinar qué relación existe entre la remuneración del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.

## **1.3 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.3.1 Justificación metodológica**

La presente investigación se justifica metodológicamente, porque a futuro este estudio servirá para que se realice una recolección de datos y lograr obtener resultados coherentes, después de hacer una medición de las variables rotación del personal y productividad. Y así lograr cumplir con el objetivo de la investigación en etapas posteriores.

### **1.3.2 Justificación práctica**

La presente investigación se justifica en la práctica, porque a futuro con la obtención de los resultados servirá de aporte o guía para otras empresas que presenten problemas similares con respecto a las variables rotación del personal y productividad. En este presente trabajo se quiere buscar aportes de soluciones para disminuir una constante rotación del personal y asimismo disminuir una baja productividad. Si se logra encontrar soluciones a la presente investigación entonces se logrará obtener una mejor rentabilidad económica exitosa para la empresa Inversiones Jalisco S.A.C.

### **1.3.3 Justificación teórica**

La presente investigación se justifica teóricamente, porque se presenta una serie de aportes teóricos de muchos autores, que explican conceptos relacionados a la rotación del personal y la productividad, a su vez esta investigación es considerado muy importante, porque será un gran aporte teórico y analítico para otras empresas que estén dedicadas al sector minero del Perú y del mundo.

## 2. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación se fundamenta el marco teórico con valiosos aportes de tesis e investigadores que explican interesantes teorías, acerca de las variables rotación del personal y la productividad.

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**Bastidas (2018)** realizó una tesis para obtener el título de Economista, titulada: “Productividad total de factores de las empresas formales e informales del Ecuador en el sector de la manufactura, período 2002-2015”, para la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Esta investigación plantea que existe una problemática con respecto a que las empresas informales frente a las empresas formales en cuanto a la productividad en el sector de manufactura y minería, afectando a la masa laboral. El objetivo principal fue determinar la relación entre productividad e informalidad para las empresas manufactureras del Ecuador en el sector de la manufactura en el período 2002-2015. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo-correlacional, el instrumento que se aplicó fue las encuestas. La muestra estuvo conformada por empresas de las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay entre los años 2002-2015.

La conclusión más resaltante fue la informalidad es un elevado costo para la productividad, y representa un problema social, Es el estado ecuatoriano que debe preocuparse por asignar más recursos en el sector manufacturo y velar por que miles de ciudadanos ecuatorianos para que ingresen a la formalidad. Y seguir apoyando a las empresas que son formales.

En esta investigación el tesista pone énfasis que son los gobiernos centrales que deben implementar políticas de acceso a financiamiento, que se cumplan las normas tributarias y legales, incentivos para las pequeñas y medianas empresas y competencia entre empresas con el objetivo de que se incremente la productividad y se acceda a más formalidad de las empresas manufactureras en el Ecuador.

**Castillo y Sabando (2018)** realizaron una tesis para obtener el título de Ingeniero Comercial, titulada: “Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017” para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El objetivo principal fue evidenciar y analizar qué tanta incidencia tiene la rotación de personal en la productividad de la empresa exportadora del Sur, para ellos el método de investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, para la recolección de datos se utilizaron las entrevistas donde los participantes eran los propios trabajadores de la empresa. El resultado principal fue que, sí existe una relación entre la rotación de personal y la productividad, pero esta relación es baja donde puede haber otros factores más importantes que influyen en la rotación de personal.

La conclusión de esta tesis, fue que si bien existe una relación entre las dos variables, es una relación baja que llega a los 17%, indicándonos que tendríamos que enfocarnos en otro aspecto que genera menos productividad y que es muy importante identificarlo para poder contrarrestar dicha problemática.

Los autores nos recomiendan que se brinde un mayor bienestar en todo sentido, que el trabajador sea lo más importante dentro de la organización porque es el recurso más valioso con el que pueda contar una organización, también ponen énfasis en contratar personal calificado que pueda cumplir eficientemente con los requisitos que cada puesto de trabajo exige y poder evitar en el futuro renuncias que terminen generando costos elevados a la empresa.

**García (2017)** realizó una tesis para obtener el título de licenciada en Administración, titulada: “Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México”, para la Universidad Autónoma del Estado de México. El objetivo principal fue identificar los principales factores que generan la rotación de personal en la tienda de autoservicios Chedraui, en el Estado de México. La metodología que se aplicó fue de enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), a su vez fue exploratorio y de campo. Para la recolección de datos se realizó una encuesta a 50 empleados de los diferentes puestos de la empresa y una entrevista al gerente. El resultado principal fue que los trabajadores de esta empresa (60%), pocas veces se encuentran satisfechas con el sueldo que perciben, lo cual indica que lo más apropiado es llegar a un acuerdo donde la empresa y el trabajador se sientan a gusto y conformes.

La conclusión más significativa de esta tesis, fue que la falta de motivación de parte de la empresa hacia sus colaboradores juega un papel muy importante, debido a que muchas veces las empresas no le ponen la debida importancia a la motivación de personal, siendo este aspecto muy importante para lograr satisfacción laboral de los colaboradores, también darles un reconocimiento al trabajador, es hacerlo sentir importante dentro de la organización, pequeños detalles como eso marcan la diferencia entre la baja y alta rotación de personal.

Esta tesis es un claro ejemplo de que la motivación y la empatía es de suma importancia no sólo para evitar un incremento en la rotación, sino también para crear un clima laboral estable, y por lo tanto se lograran los objetivos de la empresa, si a los colaboradores se les hace sentir que son una pieza clave dentro de la organización y que son socios estratégicos de los empresarios se logrará un compromiso total del trabajador hacia la empresa.

**González (2016)** realizó una tesis para obtener el grado de maestría en Administración, con el título “Análisis de la rotación de personal en empresas de auditoría” Para la Universidad

de EAFIT, Colombia. El objetivo principal fue identificar qué factores conducen a una rotación de personal en las firmas de auditoría. La metodología aplicada es de carácter cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a socios, gerentes y personal de recursos humanos de las principales firmas de auditoría de la ciudad de Medellín. Se obtuvo como resultado principal que las personas jóvenes son los que tienen una rotación mayor a los de personas más grandes y sobre todo con un cargo de jerarquía.

La conclusión principal, fue que la falta de consulta a los empleados sobre sus necesidades y expectativas genera un malestar en el empleado y por tal motivo es que tarde o temprano terminan renunciando.

Esta investigación es importante porque el autor considera que los trabajadores son una pieza fundamental en una empresa, por lo tanto se debe siempre buscar la manera de poder retener al personal, a través de incentivos, motivación, capacitación y así el personal se sienta identificado y continúe en la empresa, asimismo que se sienta a gusto, cómodo y no trabaje por obligación, en pocas palabras lo que se busca es que el personal disfrute lo que está realizando. El autor considera que el éxito está en brindar un alto nivel de satisfacción al personal y de este modo evitar o minimizar la rotación del personal de manera significativa.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Bonifacio (2016)** realizó esta investigación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, titulada: “La rotación del personal y su influencia con la productividad en la empresa Servex, en la ciudad de Lima, año 2016”, para la Universidad César Vallejo. El objetivo principal fue conocer la influencia de la rotación de personal en la productividad en la empresa Servex S.A. en la ciudad de Lima. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de carácter transaccional. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de encuesta a 122 trabajadores de la misma

empresa. El resultado principal fue la rotación del personal si tiene influencia significativa con la productividad en la empresa Servex, en la ciudad de Lima.

La conclusión principal de esta tesis, fue que con la implementación de estrategias como motivación e incentivos a los trabajadores, se logró una disminución en el porcentaje de la rotación de personal de la empresa Servex. También se concluyó que, a mayor porcentaje de trabajadores motivados e identificados con la empresa, mayor será la cantidad de clientes que pueda captar y por tal razón los ingresos serán mayores.

Esta investigación es importante porque el autor considera que para evitar la rotación del personal es importante lograr la motivación laboral, porque la empresa depende del capital humano, si el personal se encuentra bien emocionalmente, entonces logrará ser más eficiente en sus funciones y esto se puede a través de la motivación, por ejemplo con el otorgamiento de incentivos. También el autor nos dice que debemos hacer partícipe a los trabajadores en las reuniones de la empresa, de esta manera podemos saber sus opiniones y hacerlos sentir que son importantes y que forman parte de la empresa.

**Cancho (2017)** realizó una tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, titulada: “La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A.- Unidad Yauricocha, 2017”, para la Universidad de Huánuco. El objetivo de analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017.

La metodología fue de enfoque cuantitativo, aplicativo, nivel descriptivo correlacional y con un diseño transversal no experimental. La población estuvo conformado por todo los trabajadores de la empresa minera que fueron 595, pero la muestra comprendió 160 obreros y 98 empleados administrativos. Los resultados fueron que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A.- Unidad

Yauricocha, con una correlación muy baja inversa de un  $-0.60$  y con un nivel de confianza del 95%.

La conclusión más importante de esta tesis, fue que la producción diaria de la empresa Sociedad Minera Corona - Unidad Yauricocha, no se detiene y no se afecta por la rotación de personal.

Esta investigación es importante porque el tesista recomienda que los directivos y gerentes de la empresa Sociedad Minera Corona S.A deben hacer una reestructuración de los sueldos acorde a la ley y al mercado laboral. Esta propuesta ayudaría reducir que el personal rote constantemente. También el tesista resalta que se debe implementar capacitaciones, programas de retención del talento humano para lograr la motivación laboral.

**Castillón (2019)** realizó una tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial, titulada: “Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC”, para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo principal fue determinar la correlación entre la rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLY SAC en la ciudad de Lima Metropolitana. La metodología que se aplicó de enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), de nivel descriptivo correlacional, para la recolección de datos se aplicó encuestas y entrevistas, el tamaño de la muestra fue de 30 trabajadores. El resultado principal fue que las condiciones de trabajo afectan la calidad del servicio, también nos indica que el personal calificado y la remuneración no afecta la calidad de servicio en la empresa SLY SAC.

La conclusión principal, fue que los trabajadores reciben una remuneración de acuerdo al mercado laboral por tal motivo no tiene influencia sobre la calidad de servicio, esto indica que el personal se siente conforme con el sueldo que recibe a fin de mes y no es un factor

influyente para que la rotación de personal incremente, también se concluyó que los reclamos que se efectuaron sirvió para que se implemente mejoras en el ambiente de trabajo y que los recursos ayuden al buen desempeño en sus labores.

Esta investigación es importante porque el autor considera que la alta rotación trae consigo consecuencias negativas como incremento de costos y problemas con la calidad de servicios, lo que el autor recomienda es impulsar la mejora de las condiciones de trabajo con los requerimientos necesarios para cumplir con la calidad de servicio deseada, Asimismo también resalta que se debe implementar programas de capacitación en temas de actividades operativas para lograr la satisfacer a los clientes.

**Cusacani (2017)** realizó una tesis para obtener el título profesional de Ingeniero de la Producción y Administración, titulada: “Rotación de personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – Abril 2016” para la Universidad Privada de Tacna. El objetivo principal fue determinar la relación entre rotación de personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna. La metodología de la investigación fue de enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), de carácter descriptivo-correlacional y de diseño observacional y retrospectivo. Los instrumentos que se aplicaron fueron las encuestas y entrevistas. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de la empresa productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna. El resultado principal fue que los trabajadores en un 69% no saben o no están seguros de que su sueldo satisface sus aspiraciones que desean ganar en la empresa, son muy pocos los trabajadores que se sienten conforme y se encuentran a gusto trabajando con el sueldo que les corresponde, en este caso sólo el 7% de las personas encuestadas se sienten conforme.

La conclusión a que se llegó en esta investigación, fue de que si existe una relación entre la rotación de personal y la productividad en la empresa productos pesqueros del sur S.A.

Tacna, entonces la rotación de personal está relacionada inversamente con la productividad, esto quiere decir que a mayor rotación de personal la productividad será baja y a menor rotación de personal la productividad será alta, por tal motivo si una empresa quiere aumentar la productividad primero debe enfocarse en una buena selección de personal.

Esta investigación es importante porque el autor considera que el recurso más valioso dentro de una organización son los trabajadores, siendo totalmente cierto, porque muchas empresas buscan satisfacer otras necesidades y no se dan cuenta lo valioso que es un trabajador.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Rotación del personal**

Para el autor Chiavenato (2007) considera que la rotación de personal es el incremento o la reducción del personal, en otras palabras, lo que quiere decir es que la manera de medir es verificando la cantidad de personas que ingresan y salen de una organización.

Según Robbins (como se citó en Jiménez y Mariño, 2018), menciona que en la actualidad se vive en un mundo donde la tecnología avanza y las organizaciones son necesarias junto con los recursos humanos, pero sin embargo existen factores que originan la rotación del personal en una organización como por ejemplo: Una inadecuada capacitación, falta de recursos necesarios asignados a los trabajadores, falta de liderazgo de parte de los jefes inmediatos, interrupciones en las labores encargadas y falta de políticas administrativas.

Según Chiavenato (2011), afirma que: “la rotación del personal es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente. Y se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización”. (p.116). Existen diversos motivos por lo que sucede una rotación del personal, por lo general son por despidos o renuncias de los trabajadores. A veces cuando existe

un alto nivel de rotación tiene consecuencias negativas, pero en otras oportunidades puede resultar beneficioso para el trabajador o para ambas partes.

Según el autor Amador (2016) considera que la rotación de personal se refiere a la separación del trabajador y que lamentablemente no cumplió con las expectativas de la empresa, afectando a la productividad y cronogramas establecidos.

### ***2.2.1.1 Causas de la rotación del personal***

Según Chiavenato (2011), menciona que la rotación del personal no es considerado una causa, todo lo contrario es considerado un efecto provocado por muchos factores internos o externos que suceden dentro de una organización.

#### ***Factores externos***

- Se presentan diversas ofertas y demandas de recursos humanos en el mercado competitivo.
- Situación económica favorable o desfavorable de la empresa.
- Nuevas oportunidades de trabajo en el mercado laboral, etcétera.

#### ***Factores internos***

- Política de salarios de las empresas.
- Presión de supervisión en los trabajadores.
- Observar otras ofertas crecimiento profesional.
- Relaciones humanas dentro de un clima laboral dentro en las empresas.
- Condiciones físicas de trabajo en las empresas.
- La moral y la ética de los trabajadores.
- La cultura organizacional que se ofrece al trabajador
- Selección y reclutamiento de recursos humanos.

- Programas de capacitación a los trabajadores
- Políticas y normas para la disciplina en las empresas.

### ***2.2.1.2 Tipos de rotación del Personal***

Muchos autores explican que existe dos tipos de rotación del personal (rotación voluntaria y rotación involuntaria), por ejemplo Shaw y Delery (como se citó en Marín, 2019) explican que las siguientes rotaciones:

- Rotación voluntaria; Esta rotación se da cuando, el empleado toma la decisión de retirarse de su centro de labores de forma voluntaria, teniendo un gran rendimiento laboral y mucho talento. En muchos casos la rotación voluntaria afecta los equipos de trabajo, incluso perjudicando que se cumplan los objetivos de la empresa.
- Rotación involuntaria; Esta rotación se da cuando el empleador o la empresa toman la decisión de no contar más con los servicios del empleado.

### ***2.2.1.3 Costos de la rotación del personal***

El autor Newstrom (2011) pone énfasis los costos que ocasiona la rotación del personal, siendo los siguientes:

- Costos de separación; se refiere a los tiempos de la entrevista de salida del trabajador.
- Costos de capacitación de nuevos empleados; se refiere a programar instrucciones para la preparación de desarrollo de habilidades de los candidatos a los puestos de trabajo.
- Costos de la vacante; se refiere a pagos que debe efectuar la empresa por una ayuda temporal o tiempo extra a otros trabajadores, también ocasiona pérdida de productividad e interrupción de las labores que ejecuta el anterior trabajador.

- Costos de reemplazo; se refiere a programar nuevos (reclutamientos, selecciones y reubicación del nuevo personal contratado.
- Efectos sobre el estado de ánimo; se refiere a la pérdida de amistades del centro de labores, estrés ocasionado por la pérdida del empleo cuando se inicia el recorte de personal.

Según Chiavenato (2011), resume en la siguiente tabla los costos de la rotación de personal de la siguiente manera en costos primarios, secundarios y terciarios:

Tabla 1

*Costos de la rotación del personal*

| <b>Costos primarios</b>     | <b>Costos Secundarios</b> | <b>Costos terciarios</b> |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - Reclutamiento             | - Efectos en la           | - Costos por             |
| - Registro y documentación. | producción.               | inversiones              |
| - Integración.              | - Efectos en la actitud   | extras.                  |
|                             | del personal.             | - Pérdidas en los        |
|                             | - Costo extra laboral     | negocios.                |
|                             | - Costo extra             |                          |
|                             | operativo.                |                          |

---

Fuente: Chiavenato (2011).

### ***2.2.1.4 Dimensiones de la rotación del personal***

- **Clima organizacional**

Según Robbins y Judge (2013) mencionan que el clima organizacional es un ambiente o área donde el empleado desempeña sus labores todos los días, según su horario. También es considerado el trato que se efectúa entre el jefe y los trabajadores, e incluso el vínculo de relación entre proveedores y clientes de la empresa.

Los investigadores Chirinos, Meriño y Martínez de Meriño (2018) explican que el clima organizacional se refiere a los distintos comportamientos de los trabajadores de una empresa, estos comportamientos son por ejemplo: la motivación en su desempeño laboral, la toma de decisiones y la facilidad de trabajo en equipo.

- **Evaluación del personal**

Dessler y Varela (2011) afirman que “la evaluación del personal consiste en calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares” (p.222). Esta definición quiere decir que la evaluación del personal se basa en evaluar periódicamente el desempeño de los trabajadores, así como su compromiso con el puesto asignado en la empresa. Sin embargo, la evaluación del personal se fundamenta en principios importantes:

- Las empresas deben plantear de forma transparente los objetivos de la evaluación del personal.
- La evaluación del personal, involucra la participación de todos los trabajadores.
- El jefe inmediato debe ser el primero en llevar a cabo una evaluación del personal y debe ser el, quien brinde las mejoras que debe realizar el trabajador.

Según Amador (2016) considera necesario que una organización para logre la eficiencia y la productiva, es necesaria la labor del departamento de recursos humanos, sobretodo en el proceso de reclutamiento y selección de personal. También detalla que existen los siguientes métodos de evaluación del personal:

- Evaluación por checklist; consiste en que el evaluador (jefe inmediato), por medio de una lista de descripciones del comportamiento del trabajador, le pone puntajes a cada pregunta que se le hace al trabajador.
- Evaluación de un puno critico; consiste en que el evaluador debe poner vigilancia en algunos comportamientos del trabajador y luego explicarle si lo está haciendo bien o mal sus actividades laborales.
- Evaluación con escala de calificación por conducta; consiste en hacer comparaciones del desempeño laboral del trabajador, con algunos parámetros de conducta.
- Evaluación por parejas; consiste en hacer comparaciones entre los trabajadores de un mismo grupo.
- Evaluación de opción múltiple; es una técnica muy usada, muchas empresas lo utilizan, pero con la implementación de un software y con resultados estadísticos se obtiene la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores.

- **Remuneración laboral**

Según Mondy y Bandy (2010) afirma que: “la remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios”. (p.268). Asimismo los autores ponen énfasis que existe dos tipos de remuneración: Remuneración financiera directa, que son los sueldos, salarios, comisiones y bonos. Y remuneración financiera indirecta, son las retribuciones

financieras que no se les incluye en la remuneración financiera directa, como cláusulas establecidos por contratos de trabajo. Por lo tanto, la remuneración del trabajador es importante para el sustento de su hogar, pero también es importante para la economía del país.

## **2.2.2. Productividad**

### ***2.2.2.1. Definición de productividad***

Según Robbins y Judge (2013) afirman que: “la productividad es considerado como el nivel más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva siempre y cuando logre sus metas, al transformar insumos en productos, al menor costo. Sin embargo, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia.”(p.28).

Según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2016) define que “la productividad es el uso correcto de la innovación y de todos los recursos de la organización, para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (p. 1). Esta definición es importante porque se enfoca que todo emprendedor de un nuevo negocio en marcha, debe preocuparse por elevar su producción y disminuir el volumen de los insumos, pero sin cambiar la producción que se había proyectado.

Por lo tanto, la productividad es muy importante, porque es un indicador para saber si la empresa está avanzando por un buen camino o no. Asimismo en el futuro, la productividad permite ver si hay un retorno de todo lo que se invirtió en las actividades de la empresa.

Los autores Wherther y Davis (2008) afirman que “la productividad es la relación que existe entre todos los productos que genera la organización (como bienes y servicios) y los que requiere para su funcionamiento: personal, capital, materia prima y energía”. (p.8).

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen que “la productividad es el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad”. (p.550). De esta definición se deduce que la productividad es un factor trascendental para todo tipo de negocio, por lo tanto los empresarios deben tener claro los objetivos trazados al iniciar su emprendimiento.

En la siguiente tabla se cita autores importantes que a través del tiempo brindaron una definición de la productividad.

Tabla 2

*Conceptualización de la productividad*

| <b>Fuente</b>                                    | <b>Concepto</b>                                                                                                     |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| J. EARLY-1900                                    | La productividad es la relación entre la producción obtenida en un sistema de producción y los recursos utilizados. |
| Cooperación Económica Europea (O.C.E.E)-<br>1950 | Cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores utilizados.                                |
| DAVIS-1955                                       | Cambio en el producto obtenido por los recursos gastados.                                                           |
| FABRICANT-1962                                   | Siempre una razón entre la producción y los insumos.                                                                |
| R.F. Siegel-1976                                 | Una familia de razones entre la producción e insumos.                                                               |
| Sumanth-1979                                     | Productividad total: La razón de producción tangible entre insumos tangibles.                                       |
| Diccionario virtual de economía                  | Productividad es la relación entre los resultados y el tiempo empleado en obtenerlos.                               |

Fuente: Conciencia-Revista científica U. Distrital (se citó en Bonilla, 2012, p.161).

### 2.2.2.2. *Definición de productividad laboral*

Martínez (como se citó García y Sierra, 2020) afirma que “la productividad laboral es un indicador que muestra si la empresa está usando de forma correcta los recursos asignados para la producción de bienes y servicios”. (p.11). De esta definición se deduce que la productividad es una combinación de las buenas prácticas organizacionales con los recursos humanos para lograr el objetivo de la empresa.

Tabla 3.

*Medición de la productividad.*

| <b>Indicador</b>                   | <b>Relación matemática</b>                |
|------------------------------------|-------------------------------------------|
| Productividad del trabajo          | Producción total/ N° de trabajadores.     |
| Productividad del capital          | Producción total/Capital total            |
| Productividad marginal del trabajo | Producción Total / en unidades de Trabajo |
| Productividad marginal del capital | Producción Total / en unidades de capital |

Fuente: Conciencia-Revista científica U. Distrital (se citó en Bonilla, 2012, p.161).

### 2.2.2.3 *Herramientas y técnicas para mejorar la productividad*

Los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionan que para mejorar la productividad se debe tomar en cuenta las siguientes herramientas y técnicas:

- a) La planeación y el control de inventarios; quiere decir que las empresas deben determinar sus niveles de inventario de forma ordenada por muchas razones, primero para evitar multas y sanciones, y segundo para llevar un control de mermas.

- b) El sistema de inventarios justo a tiempo; se basa en que el proveedor entrega los componentes necesarios en la línea de producción pero sólo cuando es necesarios y debe ser justo a tiempo para llevar a cabo la producción.
- c) La contratación externa, consiste en la contratación de proveedores que tienen experiencia en áreas específicas y a la vez es un ahorro de gastos para la empresa.
- d) La investigación de operaciones, consiste en que la empresa debe aplicar algún método científico para resolver algún problema que se presente, pero a la vez debe tener una base de datos para todas las posibles soluciones.
- e) La ingeniería de valor, consiste en que las empresas deben analizar las operaciones de un producto o servicio, y hacer lo posible de mantener bajos los costos en las etapas de la producción. Esta herramienta está más involucrado al sector de la construcción.
- f) La simplificación del trabajo, consiste en diversos procesos donde el trabajador desarrolla sus actividades pero para simplificar su trabajo.
- g) Los círculos de calidad; está conformado por grupo de personas que laboran en un área de trabajo de la misma empresa y siempre se reúnen para resolver distintos problemas que se presentan en la empresa.
- h) La administración de la calidad total; consiste en el compromiso de la empresa para lograr la mejora continua de la calidad, y con la participación activa de todos los trabajadores, y así satisfacer las expectativas de los clientes. También busca erradicar “La No Calidad”.
- i) La manufactura asistida por computadora. Es un nuevo sistema que ayudan a la empresa a crear diseños para la fabricación de nuevos productos, y así erradicar los diseños con papel y lápiz, para el beneficio de ahorros económicos.

#### ***2.2.2.4 Factores que afectan la productividad laboral***

Whether y Davis (como se citó a García y Sierra, 2020) consideran que la productividad es de suma importancia, ya que son muchos los factores de situaciones internas que afectan la productividad en los trabajadores y a la vez afectan su rendimiento y que muy pocas empresas se preocupan por mejorarlos. A continuación los principales factores son:

- Largas jornadas de trabajo que sobrepasan más de 10 a 12 horas de trabajo de parte de los trabajadores, y así las empresas lograr obtener más resultados. Pero siendo perjudicial a la productividad eficiente y eficaz.
- Falta de programas de capacitación laboral, siendo uno de los problemas más comunes en las empresas
- Trabajar en distintas funciones; es un error de parte de las empresas pensar que los trabajadores deben abarcar distintas actividades laborales. Se ha demostrado en muchos estudios que cuando el trabajador realiza muchas actividades a la vez, disminuye su capacidad de concentración y productividad.
- Descanso cortos, son muchas las empresas que no respetan los periodos de descanso del trabajador, siendo esto indispensable para evitar el esteres laboral. Cabe recalcar que la recuperación de energía del trabajador, incrementa la productividad laboral.
- Malas condiciones laborales, se da por un mal clima laboral, falta de herramientas de trabajo, espacios inadecuados para el desenvolvimiento de las actividades laborales.

### ***2.2.2.5 Importancia de la productividad***

Los autores Dessler y Varela (2011) consideran que la productividad es importante porque existe una relación entre todo el resultado de una producción y los insumos que se han utilizado para obtener dicha producción. Por lo tanto, los autores ponen énfasis que la productividad es importante, porque involucra los siguientes aspectos:

- Las metas y objetivos, son esenciales para lograr que una empresa sea exitosa en su productividad.
- La sinergia: consiste en el apoyo mutuo entre equipos de trabajo, lo cual favorece la comunicación interna y se incrementa una motivación laboral y a la vez se eleve la productividad laboral
- Incentivos: todas las empresas deben fomentar los incentivos, sobre todo para fomentar la creatividad. A su vez la creatividad es un factor muy necesario para la productividad y más para las empresas, que deben mantenerse vigentes frente a la competencia.
- Estar a la vanguardia de la tecnológica; las empresas deben innovar constantemente por lo tanto, deben implementar nuevas tecnologías, para aumentar la productividad.
- Delegar responsabilidad; para una empresa es importante delegar las actividades laborales a trabajadores preparados, ya que este factor favorece la productividad.
- Planificar: las empresas deben establecer prioridades para lograr cumplir con los objetivos de la empresa.
- Flexibilidad laboral; un trabajador desmotivado es un personal insatisfecho y poco productivo. Por lo tanto, se debe velar por el bienestar del trabajador.

### **2.2.2.6 Indicadores de la Productividad**

Los autores Koontz, Weihrich y Cannice (como se citó en García y Sierra, 2020) consideran que los indicadores de la productividad son: La efectividad, la eficiencia y la eficacia.

- Efectividad; se refiere al nivel de cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa.
- Eficiencia; se refiere a que la productividad sea exitosa para lograr el máximo resultado de una producción con una mínima cantidad de insumos o recursos.
- Eficacia; se refiere al nivel de satisfacción real y potencial de los clientes con respecto a un producto o servicio. En otras palabras es hacer las cosas correctamente, de manera eficiente y eficaz.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Clima organizacional:** Según Chiavenato (2011) afirma que “el clima organizacional Este término se refiere a las propiedades motivacionales de un ambiente de una empresa. (p.74). Esta definición explica que los factores que suceden en una empresa originan diversos estados emocionales en los trabajadores. , es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes.

**Control de calidad:** Según Cadena (2018) afirma que: “el control de calidad sigue siendo considerado como la gestión de la calidad. (p. 5). Sin embargo, el control de calidad en una empresa se encargan departamentos especializados en control y gestión de la calidad, asimismo se basan en la verificación exhaustiva de los estándares de un producto o servicio durante un proceso.

**Gestión de la productividad:** “es un conjunto de principios de administración de amplio alcance que entrañan una mayor participación del personal, preocupación mucho mayor por la calidad, lazos más estrechos con los abastecedores y una nueva actitud con respecto a la

forma de fabricar los productos, con el fin de que las compañías hagan sólo lo que se requiere y sólo de la forma que se requiere” (p.146)

**Organización:** Según (Koontz, Weihrich y Cannice (2012) lo definen como: “la inclusión del comportamientos de todos los participantes, también lo consideran como un sistema de relaciones sociales y culturales, y hasta también es considerado como sinónimo de empresa.”(p. 200).

**Producción:** Según Munch (2014) define que la “producción también se denomina administración de operaciones o administración de manufactura. Es considerado como una serie de etapas, desde la llegada de la materia prima, hasta lograr el producto final. (p.226). Por lo tanto la producción es considerado una actividad vital para todas las empresas porque se encarga de la transformación de insumos para convertirlos en bienes o servicios, para el consumo.

**Procesos:** Es el conjunto de actividades que se interrelacionan, parten de una entrada, para luego hacer una transformación, y por ultimo generar una salida o resultado. En cualquier empresa. (ISO 9001: 2015, 2015).

**Queja laboral:** : Según (Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen que: “la queja laboral es considerado como la insatisfacción o el sentimiento de injusticia personal de un empleado con respecto a su su empleo”(p.420).

**Reingeniería:** Según Cadena (2018) afirma que: “la reingeniería es un rediseño rápido de todos los procesos de una empresa, así como todos los sistemas, las políticas y las estructuras de dicha empresa, para alcanzar las mejoras de la productividad. (p.81). Por lo tanto la reingeniería busca iniciar procesos desde cero y facilitar para que los cambios no se perjudiquen y se obtenga un beneficio para la empresa.

**Sindicato laboral:** Según Mondy y Bandy (2010) lo define como: “asegurar, mejorar los estándares de calidad de vida y el estatus económico de los que lo conforman. (p.372).

### 3. Cronograma de actividades

| Actividades                                                   | Set. | Oct. | Nov. | Dic. | Ene. | Producto/<br>Resultado |
|---------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------------------------|
|                                                               | 2020 | 2020 | 2020 | 2020 | 2021 |                        |
| <b>1. Problema de la investigación</b>                        | X    |      |      |      |      |                        |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática                   | X    |      |      |      |      |                        |
| 1.2 Planteamiento del problema                                | X    |      |      |      |      |                        |
| 1.2.1 Problema general<br>1.2.2 Problemas específicos         |      | X    |      |      |      |                        |
| 1.3 Objetivos de la investigación                             |      | X    |      |      |      |                        |
| 1.3.1 Objetivo general<br>1.3.2 Objetivos específicos         |      |      | X    |      |      |                        |
| 1.4 Justificación e importancia de la investigación           |      |      | X    |      |      |                        |
| <b>2. Marco teórico</b>                                       |      |      | X    |      |      |                        |
| 2.1 Antecedentes                                              |      |      | X    |      |      |                        |
| 2.1.1 Internacionales<br>2.1.2 Nacionales                     |      |      | X    |      |      |                        |
| 2.2 Bases teóricas                                            |      |      |      | X    |      |                        |
| 2.3 Definición de términos                                    |      |      |      | X    |      |                        |
| <b>3. Conclusiones</b>                                        |      |      |      |      | X    |                        |
| <b>4. Recomendaciones</b>                                     |      |      |      |      | X    |                        |
| <b>5. Aporte científico o socio cultural del investigador</b> |      |      |      |      | X    |                        |

#### 4. Recurso y presupuesto

| Partida presupuestal*                                      | Código de la actividad en que se requiere            | Cantidad | Costo unitario (en soles) | Costo total (en soles) |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------|---------------------------|------------------------|
| Recursos humanos                                           | -                                                    | 1        | 200.00                    | 200.00                 |
| Bienes y servicios                                         | -                                                    | -        | -                         | -                      |
| Útiles de escritorio                                       | Hojas Bond, cuadernos, folder, Memoria USB-Lapiceros | 5        | 30.00                     | 150.00                 |
| Mobiliario y equipos                                       | Servicio de internet                                 | 5 meses  | S/. 120.00                | S/. 600.00             |
| Pasajes y viáticos                                         | Pasajes y refrigerios,                               | 10       | S/. 10.00                 | S/. 100.00             |
| Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.) | Compra de libros, revistas y boletines               | 6        | S/. 45.00                 | S/. 270.00             |
| Servicios a terceros                                       | -                                                    | -        | -                         | 00.00                  |
| Otros                                                      |                                                      |          |                           | 00.00                  |
| Total                                                      |                                                      |          |                           | S/. 1320.00            |

\*El costo del presupuesto fue financiado en su totalidad por el investigador.

\*Los recursos son propios.

## 5. Referencias Bibliográficas

- Amador, A. (2016). Administración de recursos humanos. México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/13425>
- Bastidas, R. (2018). *Productividad total de factores de las empresas formales e informales del Ecuador en el sector de la manufactura, período 2002-2015*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15098/Disertaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonifacio, G. (2016). *La Rotación del Personal y su Influencia con la Productividad en la Empresa Servex, en la Ciudad de Lima, año 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34528>
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Fundación de Universidad de América*. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Cadena. O. (2018). *Gestión de la calidad y la productividad. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Recuperado de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15416/1/GESTION%20DE%20LA%20CALIDAD%20Y%20PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Cancho, Y. (2017). *La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A.- Unidad Yauricocha, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/800;jsessionid=2E4A5AC9B8B1CF25EB29B02E025E004A>

Castillo, E. y Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>

Castillón, R. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10408?show=full>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill. Recuperado [https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_Chiavenato\\_9na\\_ed](https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed)

Chirinos, Y., Merino, V., y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84. (pp. 43-61). Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Crisis económica por el coronavirus: los 30 países cuyas economías crecerán este año a pesar de la pandemia (y cuál es el único de Sudamérica). (24 de junio de 2020). *BBC News Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53156788>

Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/251>

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson. Recuperado de [https://www.academia.edu/34193974/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_latino\\_america](https://www.academia.edu/34193974/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_latino_america)

García, E. y Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT, Colombia. Recuperado de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria\\_GarciaGallego\\_Mariana\\_SierraTrujillo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

García, A. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, estado de México*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68757>

González, L. (2016). *Análisis de la rotación de personal en empresas de auditoría*. (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT, Colombia. Recuperado de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11492/LauraMarcela\\_GonzalezVergara\\_2016.pdf?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11492/LauraMarcela_GonzalezVergara_2016.pdf?sequence=2)

ISO 9000:2015 (2015). *Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>

Jiménez, F. y Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las Ciencias*. 4(3), pp.449-465. Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de [https://www.academia.edu/33849114/UNA\\_PERSPECTIVA\\_GLOBAL\\_Y\\_EMPRESARIAL](https://www.academia.edu/33849114/UNA_PERSPECTIVA_GLOBAL_Y_EMPRESARIAL).

Marín, J. (2019). *La rotación voluntaria de personal en la empresa Adient: Análisis y propuestas y mejoras*. (Tesis de Maestría). Universitat Oberta de Catalunya, España. Recuperado de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/100186/6/jrmv0001TFM0619memoria.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo –MTPE. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/483080-011-2020-tr>

Mondy, R. y Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson. Recuperado de [https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_R\\_W\\_A\\_Y\\_N\\_E\\_M\\_O\\_N\\_D\\_Y](https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y)

Munch, L. (2014). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson. Recuperado de <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edic3b3n.pdf>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill. Recuperado de [https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento\\_Humano\\_en\\_el\\_Trabajo\\_Newstrom](https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom)

Noticias Organización de las Naciones Unidas (30 de junio de 2020). *La pérdida de empleos por el coronavirus, peor de lo que se esperaba*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2020/06/1476782>

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2016). *Mejore su negocio. El Recurso Humano y la Productividad*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. Recuperado de [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi\\_Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins)

Wherther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill. Recuperado de [https://www.academia.edu/33295012/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_William\\_B\\_Werther\\_FREELIBROS\\_ORG](https://www.academia.edu/33295012/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_6ta_Edici%C3%B3n_William_B_Werther_FREELIBROS_ORG)

## **6. Aporte Científico o académico**

El presente trabajo de investigación tiene carácter de aporte científico o académico, porque presenta importantes investigaciones y definiciones con respecto a las variables en estudio. El objetivo de esta investigación es determinar qué relación existe entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020.

Una propuesta importante para la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., es que el departamento de recursos humanos de dicha empresa, primero debe identificar la causa de la rotación del personal, para luego establecer estrategias y desarrollar una planificación para retener a valiosos talentos humanos.

Otra propuesta es que el departamento de recurso humano debe entrenar y capacitar a los trabajadores, porque mientras más entrenados y capacitados estén, menor será el gasto de la empresa en cuanto a rotación del personal.

Otra propuesta que se plantea, es que la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., debido a la alta rotación del personal que se origina en dicha empresa ; y también es un problema que se origina en muchas empresas del sector minero en el Perú, debe comprar un software de recursos humanos, como muchas empresas peruanas lo han comprado. Ya que se encarga de gestionar las relaciones y etapas que el colaborador pasa dentro de una empresa. También evalúa el ciclo de vida de los trabajadores dentro de la empresa, a su vez ayuda al departamento de recursos humanos observar la interacción de las relaciones laborales de cada trabajador.

Por lo tanto este trabajo de investigación será un aporte para la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., para que la alta gerencia tome en cuenta este aporte científico o académico y lo aplique en dicha empresa en beneficio de ella y de los trabajadores.

## 7. Recomendaciones

Se recomienda que la alta gerencia de la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., primero debe hacer un diagnóstico para detectar porque se produce la rotación del personal en su empresa. Y en función ha dicho diagnóstico, plantear estrategias para que el personal se sienta a gusto siga trabajando de forma continua. Asimismo los tesisistas Castillo y Sabando (2018) también ponen énfasis en considerar, que el trabajador es una pieza fundamental en una organización.

Se recomienda mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., con la comunicación interna, entre los trabajadores y gerencia. También fomentar una motivación laboral para que los trabajadores sientan una estabilidad emocional, sobre todo cuando los escuchan acerca de inquietudes y necesidades. Y que sientan que su participación en la empresa es importante. El tesisista Cancho (2017) también recomienda que se debe fomentar capacitaciones a los trabajadores para lograr una motivación laboral.

Se recomienda que la empresa Inversiones Jalisco S.A.C considere invertir en capacitar a los trabajadores en el manejo de nuevas tecnologías, para lograr que ellos se encuentren motivados y así disminuir la rotación del personal. Es un gran error de las empresas pensar que los trabajadores ya dominan la tecnología. Por lo tanto la instrucción favorece el incremento de la productividad y su satisfacción laboral. El tesisista Bonifacio (2016) también recomienda que se debe lograr motivación laboral en los trabajadores, porque es importante que ellos, tenga una estabilidad emocional.

## 8. Anexos



**INVERSIONES JALISCO S.A.C.**

RUC: 20455539731  
A.H. Manuel Prado Mza. 53 - Lt. 06 - Chala - Caraveli - Arequipa  
Cel: 997900163 - 920554310

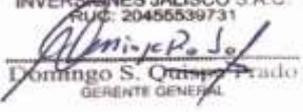
**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Arequipa, 20 de enero de 2021

**Para:**  
**MBA Doris Farfán Valdivia**  
(Jefa de grados y títulos de la Universidad Peruana de las Américas).

Mediante la presente carta, la empresa Inversiones Jalisco S.A.C. con número de RUC 20455539731, ubicado en la región de Arequipa, provincia de Caraveli, distrito de Chala, se le autoriza al Sr. Franz Quispe Rupaylla, identificado con N° de DNI: 77126085, a desarrollar su trabajo de investigación titulado: "La Rotación del Personal y la Productividad en la Empresa Inversiones Jalisco S.A.C. en el año 2020", para obtener el grado de bachiller de dicha casa de estudio.

Atentamente:

INVERSIONES JALISCO S.A.C.  
RUC: 20455539731  
  
Domingo S. Quispe Prado  
GERENTE GENERAL

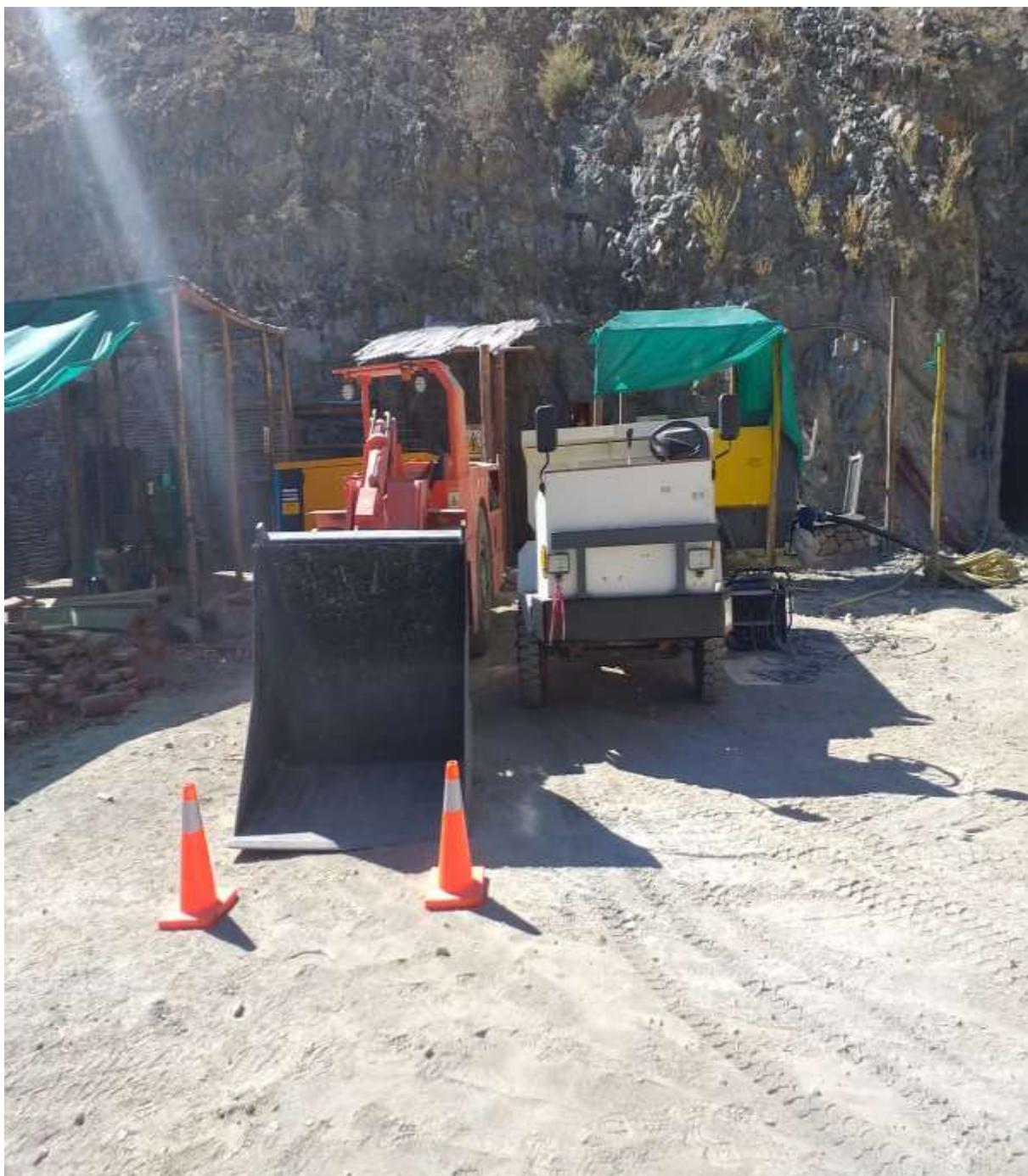
Anexo N° 1. Carta de autorización de la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., ubicado en A.H. Manuel Prado Mz. 53, Lt. 06-Chala-Caraveli-Arequipa.

Fuente: Elaboración propia.



*Anexo N° 2.* Trabajadores de la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., ubicado en A.H. Manuel Prado Mz. 53, Lt. 06-Chala-Caraveli-Arequipa.

Fuente: Elaboración propia.



*Anexo N° 3.* Maquinaria pesada de la empresa Inversiones Jalisco S.A.C., ubicado en A.H. Manuel Prado Mz. 53, Lt. 06-Chala-Caraveli-Arequipa.

Fuente: Elaboración propia.

