

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“LA RETENCIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE COLCHONES DEL DISTRITO DE CARMEN DE LA LEGUA, CALLAO - PERÚ, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Gladys Catherine Escalante Avila

Johanna Luz Olascuaga Flores

Asesor:

Mg. Aldo Medina Gamero

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A Jaime, padre luchador, trabajador, entregado completamente a su familia, amoroso
y cariñoso como ninguno.

Olascuaga Flores, Johanna Luz

A Donato, abuelito maravilloso, como un padre y madre a la vez, amoroso, noble,
bondadoso, comprensible; mi maestro, un excelente docente e inspiración de mi vida;
agradecida por existir en mi vida hasta el infinito, cumplí mi promesa. Te amo mucho.

Escalante Ávila, Gladys Catherine

AGRADECIMIENTO

A mis padres Jaime y Silvia; y a mi esposo José por el apoyo que siempre me brindan,
traducidas en palabras de motivación para seguir adelante.

Olascuaga Flores, Johanna Luz

A mi madre Gladis, quien estuvo apoyándome para culminar esta etapa de mi vida
universitaria; a mis hijas Catherine y Fernanda que son la razón de mi vida, a quienes les
muestro que nunca es tarde para estudiar y seguir adelante a pesar de las adversidades que la
vida te da; y a mi esposo Juan quien en todo momento me ha apoyado.

Escalante Ávila, Gladys Catherine

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	31
1.3. Objetivos.....	31
1.4. Hipótesis	32
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	33
2.1. Tipo de investigación.....	33
2.2. Población y muestra.....	34
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	35
2.4. Procedimiento	43
CAPÍTULO 3: RESULTADOS	45
3.1. Estadística descriptiva	45
3.2. Relación entre las dimensiones y el área de trabajo de personal	53
3.3. Contrastación de hipótesis general	59
Escalante, Gladys & Olascuaga, Johanna	4

3.4.	Contrastación de hipótesis	60
3.5.	Contrastación de hipótesis específicas	62
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		67
4.1.	Discusión	67
4.2.	Conclusiones.....	72
REFERENCIAS		76
ANEXO 1. Matriz de consistencia.....		86
ANEXO 2. Matriz de operacionalización de las variables		87
ANEXO 3. Matriz de operacionalización del Instrumento.....		88
ANEXO 4. Instrumento Encuesta.....		89
ANEXO 5. 1ra. Validación de instrumento por expertas		91
ANEXO 6. 2da. Validación de instrumento por expertas.....		97
ANEXO 7. 3ra. Validación de instrumento por expertas		103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1	Personal del área de producción de colchones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao.	35
Tabla2	Análisis de fiabilidad del instrumento de la retención y rotación de personal	39
Tabla3	Análisis de fiabilidad del instrumento de la retención de personal	39
Tabla4	Análisis de fiabilidad del instrumento de la rotación de personal	39
Tabla5	Análisis de validez del instrumento de la retención y rotación de personal	40
Tabla6	Análisis de validez del instrumento de la retención de personal	41
Tabla7	Análisis de validez del instrumento de la rotación de personal	41
Tabla8	Variable retención de personal según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	45
Tabla9	Variable rotación de personal según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	46
Tabla10	Dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.....	47
Tabla11	Dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	48
Tabla12	Dimensión entrenamiento según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.....	49
Tabla13	Dimensión objetivos según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	50
Tabla14	Dimensión clima según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.....	51

Tabla15	Dimensión evaluación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.	52
Tabla16	Relación entre el área de trabajo y dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	53
Tabla17	Relación entre el área de trabajo y dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	54
Tabla18	Relación entre el área de trabajo y dimensión entrenamiento según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.	55
Tabla19	Relación entre el área de trabajo y dimensión objetivos según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	56
Tabla20	Relación entre el área de trabajo y dimensión de clima según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	57
Tabla21	Relación entre el área de trabajo y dimensión evaluación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	58
Tabla22	Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones a correlacionar	59
Tabla23	Selección de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.	60
Tabla24	Correlación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	61
Tabla23	Relación entre retención de personal y la dimensión bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	62

Tabla24	Relación entre la rotación de personal y la dimensión objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.	64
Tabla25	Relación entre la rotación de personal y la dimensión clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de Investigación	33
Figura 2. Porcentajes de la retención del personal según grados de conformidad	45
Figura 3. Porcentajes de la rotación del personal según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	46
Figura 4. Porcentajes de la dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	47
Figura 5. Porcentajes de la dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	48
Figura 6. Porcentajes de la dimensión entrenamiento según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	49
Figura 7. Porcentajes de la dimensión objetivos según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	50
Figura 8. Porcentajes de la dimensión clima según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	51
Figura 9. Porcentajes de la dimensión evaluación según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	52
Figura 10. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	53
Figura 11. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	54

Figura 12. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión entrenamiento según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	55
Figura 13. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión objetivos según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	56
Figura 14. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión clima según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	57
Figura 15. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión evaluación según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Dispersión entre las variables retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	62
Gráfico 2. Dispersión entre la variable retención de personal y la dimensión bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	63
Gráfico 3. Dispersión entre la variable rotación de personal y la dimensión objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	65
Gráfico 4. Dispersión entre la variable rotación de personal y la dimensión clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020	66

RESUMEN

La presente investigación titulada “La retención y rotación de personal en empresas industriales, dedicadas a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao-Perú, 2020” tiene la finalidad de analizar la relación entre estas dos variables: retención y rotación.

De acuerdo a encuestas realizadas en los últimos años, en el mercado laboral peruano existe una alta tasa de rotación de personal en el área de ventas; sin embargo, son pocas las organizaciones que analizan el impacto de la rotación de personal en las utilidades de la compañía.

Ante esta problemática en las diversas empresas, se busca analizar el impacto de este factor y a su vez establecer planes de mejora en lo que respecta a la fidelización de la marca en el personal de ventas, mediante el desarrollo de planes de incentivos que ayuden a la retención y desarrollo de talentos para cumplir con el objetivo principal: la disminución de la rotación de personal y, por ende, la maximización de las utilidades de la compañía.

Se realizó una encuesta a los trabajadores para poder saber qué opinión tienen sobre la rotación de personal en el área de producción, pues es muy alta; así como también identificar qué hacen las empresas para motivar a sus trabajadores y cómo poder retener a un buen trabajador que cuenta con más de 10 años en la empresa.

Palabras Clave: retención, rotación de personal, motivación.

ABSTRACT

The present investigation titled: Retention and rotation of personnel in industrial companies, dedicated to the manufacture of mattresses in Carmen de la Legua district, Callao - Perú, 2020. We sought to analyze the relationship between these two variables: Retention and Rotation.

According to surveys carried out in recent years, in the Peruvian labor market there is a high rate of staff removed in the sales area, however, few organizations analyze the impact of this issue on the profits of the company.

Evidencing this problem in the various companies where we work, we seek to analyze the impact of this factor and, at the same time, to establish improvement plans with regard to the fidelity towards the bran among the sales personnel, through the development of incentive deals that will enhance the development and retention of the talent; in order to meet the main objective, the reduction of staff rotation and therefore, the maximization of company profits.

A survey was carried out on the workers in order to know what opinion each of them has related to the rotation of personnel in the production area, since it is very high, as well as to identify what companies do to motivate their workers and how to retain a good worker who has more than 10 years in the company.

Key Words: retention, staff turnover, motivation.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel global, en la actualidad, se puede mencionar que el factor humano se ha transformado en un recurso importante para la empresa, por eso se intenta retener el potencial humano (talento) y así se evita la rotación de personal constantemente en los puestos de trabajo. Además, esto genera grandes costos para empresa, también tiempo perdido, porque tener a un nuevo colaborador es dedicar tiempo para que aprenda los procedimientos del puesto de la empresa, lo cual puede tomar entre 1 a 3 meses de adaptación.

Según el primer estudio “Tendencia de Retención del Talento Perú 2014” elaborado por PricewaterhouseCoopers, el cual fue realizado a 179 Gerentes de Recursos Humanos y de Administración y Finanzas de empresas, el 91% de las empresas buscan una rotación del 10 % y el 67% una rotación menor a 5%, pero el 50% logra tener una rotación deseada para su empresa.

Richard Finnegan, presidente de Finnegan Mackenzie, firma estadounidense especializada en temas de retención, plantea una estrategia nueva que consiste en la responsabilidad compartida entre la gerencia y el personal.

La rotación de personal es un problema muy frecuente en varias empresas; y es causado por diversas razones por las que los trabajadores deciden no continuar con sus labores o que ya no les renueven el contrato. Hay dos tipos de rotación de personal: la involuntaria y la voluntaria que, a su vez, incluyen dos perspectivas: la interna y la externa.

Dentro de la rotación involuntaria se evidencia que muchas empresas despiden a sus trabajadores. Muchas veces es injusta la salida del trabajador, y el empleador justifica esta

salida indicando diversos motivos como la reducción del personal, la reestructuración del área y el bajo desempeño.

Por otro lado, se sabe que la rotación de personal no solo son despidos, sino también ascensos, cambios de puesto con otras condiciones, cambios de área y movilidad a otras regiones. Estos tipos de rotación son las llamadas “internas”; es decir, suceden dentro de la empresa. También existe la rotación “externa” que sucede cuando las personas renuncian a la empresa. Este tipo de rotación es voluntaria, y los motivos más comunes son el cambio de trabajo a otra organización o también la renuncia por problemas de salud del trabajador o de algunos de sus familiares.

En la retención de personal se identificó que las empresas no son buenos motivadores y muchas de ellas no saben las necesidades que puede tener cada trabajador. Además, existen pocas que cuentan con un área de Bienestar Social, donde las asistentes sociales se encargan de conversar con cada trabajador sobre cuál es la necesidad que pueda tener en ese momento.

A nivel nacional, en los últimos años, se ha evidenciado que existe un incremento en la rotación de personal en los diversos rubros de empresas, debido a varios factores como un mal clima organizacional, una baja remuneración, falta de oportunidades de crecimiento profesional. Este hecho se evidencia cuando las empresas realizan encuestas sobre clima laboral, pues algunos trabajadores suelen indicar que solo trabajan porque es una necesidad para subsistir en el país.

El presidente del directorio de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU), indica que el Perú tiene una de las tasas más altas en rotación de personal en América latina, con un 18% en comparación con un 5% a 10% para Latinoamérica. Sin duda, la rotación es un gasto para la empresa, por ello se busca retener al personal y, sobre todo a los

mejores talentos, utilizando estrategias como incentivos, línea de carrera, crecimiento profesional y capacitaciones.

Almeda (2017) afirma: “Si un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia decimos que hay un índice alto de rotación y es importante entender las causas y buscar una solución permanente. Piensa cuántas personas se han marchado de la empresa en el último año. (...), es importante que lo analices de forma regular” (p.1).

A nivel local, si una empresa tiene este problema, es muy importante realizar una investigación para determinar las múltiples causas que influyen para la alta rotación de personal en el área estudiada, y luego, analizar cuáles son sus implicancias.

En la actualidad, la rotación de personal es un factor que afecta a muchas organizaciones. El tipo de empresa estudiada en este trabajo, dedicada a la fabricación de colchones, tiene la siguiente problemática:

- Mala actitud de los jefes con los trabajadores, mala comunicación, trato inadecuado y falta de empatía con el trabajador
- Carga excesiva de trabajo en el puesto y falta de equidad en la distribución de funciones
- Mal servicio del comedor: insatisfacción con la atención y la comida
- Sueldos no acordes con el tipo de trabajo
- Clima laboral negativo por falta de comunicación entre pares
- Entrenamiento y capacitación del personal estricto y poco flexible

La escasa motivación y satisfacción de los trabajadores es el punto débil para la empresa. Cada fin de mes hay aproximadamente 40 personas cesadas por renuncias y despidos, lo cual trae pérdidas económicas por el gasto que realiza la empresa entre convocatorias, selección de personal, capacitación, entre otros. A esta situación se le suma que en muchas

ocasiones existen trabajadores que duran solo un día en su puesto de trabajo, y en otros casos lo abandonan luego de un breve tiempo. Por lo tanto, tienen que esperar el tiempo de acuerdo a ley para realizar el cese correspondiente.

Tal como se ve, esta situación está afectando a la empresa, por tal motivo, se dio conocimiento a la Gerencia General de lo sucedido, para poder tomar las medidas pertinentes ante este problema. Se empezó con encuestas en donde se preguntaba sobre la satisfacción que siente cada trabajador y el clima laboral en cada área.

Se ha detectado que esta situación va en aumento con el paso del tiempo. Y es por ese motivo que la empresa debe contar con estrategias viables para poder reducir su alta rotación en esta área, y así disminuir las pérdidas, por contratación del nuevo personal, lo cual trae como consecuencia el retraso en la fabricación de los colchones.

Antecedentes Internacionales

Castillo y Sabando (2018) en su tesis para optar el título profesional “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” tienen como objetivo evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía “Exportadora del Sur” con el fin de puntualizar aportes que permitan determinar la relación entre estas dos variables. Los autores presentan la investigación indicando que es de tipo descriptiva correlacional y presenta un enfoque mixto: análisis de datos históricos que la organización les proporcionó y las entrevistas que los autores realizaron a los trabajadores de planta (p.32). La investigación aplica el diseño cuantitativo y cualitativo, su población fue de 78 colaboradores y 27 de ellos fueron tomados como muestra. Las entrevistas y encuestas obtenidas fueron analizadas en el programa Excel y el software SPSS. Por tanto, los autores obtuvieron como resultado que la rotación de

personal en la Compañía exportadora del Sur origina una disminución en la productividad de cada trabajador. Dicho resultado fue emitido después de realizar un análisis de correlación mínima. (p.70). Se concluye que, mediante un análisis de correlación, se identificó que existe relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa, pero es una relación baja entre las variables que llega al 17% de productividad. Dado el resultado, se puede afirmar que existen otras variables que causan mayor daño en la productividad, y los autores presentaron una entrevista a los obreros de la empresa, la cual fue realizada para evidenciar que existen otros aspectos que están afectando la productividad de la empresa y no solo la rotación de personal como se pensó desde un comienzo.

Macario (2018) en su tesis para el título profesional “Rotación de personal y Clima Organizacional en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango”, sustentó que el objetivo de la investigación que realizó fue dar a conocer el índice de la rotación de personal utilizando una escala tipo Likert. El clima organizacional y las variables mencionadas fueron trabajadas de forma causal para comprender si la rotación de personal realmente tiene impacto en los colaboradores con relación al ambiente y entorno de la empresa; y de igual manera, poder conocer si hay disminución en el desempeño y productividad de los trabajadores.

La investigación fue realizada con 37 trabajadores entre hombres y mujeres que pertenecen al área administrativa y operativa entre las edades de 19 a 61 años. Se utilizó el índice de rotación de personal y una escala tipo Likert como un instrumento que mide el clima organizacional.

En su tesis se pudo concluir que la rotación de personal y clima organizacional son buenos, ya que las expectativas de los colaboradores son positivas hacia la empresa. Así mismo se identificó que hay aspectos que mejorar como la estrategia para retener a un buen talento,

brindándoles beneficios que mejoren su calidad de vida personal y profesional e incentivos para que el colaborador se sienta motivado y desempeñe mejor sus labores.

Guerra (2017), en Guatemala, en la tesis para Maestría “Relación de la satisfacción laboral y compensaciones económicas con la rotación de personal de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de productos cosméticos en la ciudad de Guatemala”, sustentó que el área de Recursos Humanos considera que los empleados se encuentran conformes con las compensaciones económicas otorgadas por el sector de producción y comercialización de productos cosméticos, lo cual contrasta con el alto índice de rotación de personal reflejado, con lo que se evidencia que el nivel inadecuado de compensaciones económicas recibidas, principalmente en el seguro médico y seguro de vida, no generan atractivo para los trabajadores, ya que no consideran que éstos contribuyan a su economía familiar. Todo lo anterior fue realizado con el objetivo de analizar por qué existe alta rotación de personal, cuando el área de Recursos Humanos indica que los trabajadores están conformes con las compensaciones económicas percibidas en la empresa.

Las empresas brindan seguros para sus trabajadores como EsSalud, que es de forma obligatoria para todo personal que esté en planilla; como una EPS que no todas las empresas ofrecen. Sin embargo, incluso con estos seguros que se brindan, los trabajadores no están conformes, pues obtener la satisfacción de un trabajador no es fácil, ya que no solo buscan compensaciones económicas sino otros beneficios que les aseguren bienestar y crecimiento para ellos.

Basante y Fiallos (2017), en Ecuador, en su tesis “El análisis de cargos y la rotación de personal de la empresa Florícola Agrinag S.A de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi” sustentó que el objetivo de su investigación es poder identificar de qué manera

influye el análisis de cada puesto de trabajo con sus funciones en la rotación de personal en la empresa Florícola Agrinag. En esta investigación que realizaron los autores bajo el enfoque cualitativo de tipo exploratorio, descriptivo de tipo correlacional, se recopiló información en una encuesta cuya muestra fue de 171 trabajadores, por el método Chi Cuadrado con un 95% de significancia y un margen de error de 5%. La información fue analizada mediante el Software SPSS y el programa Excel, y se concluyó que la mitad de encuestados manifiesta que sí cumple con las funciones encomendadas y la otra mitad indica que se les hace complicado cumplir con ellas. De igual manera, los autores afirman que la rotación dentro de la empresa es significativa porque es alta.

Para concluir, se puede señalar que la motivación es uno de los factores que afecta a la empresa, ya que muchos de los extrabajadores renunciaron por un tema de clima laboral, el 63% de los encuestados indican que sus superiores los hacían sentir como máquinas y no como personas. También indicaron que los reconocimientos que hacen los jefes siempre son en grupo y, por eso, existe una desmotivación individual y el poco deseo con comprometerse con la empresa.

Soliana (2017), en Carabobo, en su trabajo de investigación “Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa de Cacao Aventurax C.A”, sustentó que se tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables mencionadas, pues se analizó el proceso de rotación de personal que labora en el área de administración y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A, usando el diseño de tipo relacional con diseño no experimental y de corte transversal. Se realizó una encuesta a 12 trabajadores.

Se concluyó que las variables de alto desempeño tienen relación con la rotación de personal. La prueba estadística de la correlación de Pearson obtuvo un valor de 0.67 y un “valor p” <0.05,

lo cual dio como resultado la relación positiva y moderada entre ambas variables. En los resultados de encuesta los trabajadores respondieron que los jefes les cambian de puestos en su misma área, y sienten que así los jefes no observaran las habilidades o destrezas de cada uno de ellos, ya que siempre están cambiando de funciones y les cuesta adaptarse.

Antecedentes Nacionales

Figueroa (2018), en el distrito de Chancay, en su tesis para el título profesional “Salario emocional y retención del talento humano en la municipalidad distrital de Chancay, 2018”, sustentó que el objetivo de su investigación es el establecer de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano. El autor menciona como dimensiones a las oportunidades de desarrollo, el balance de vida, el bienestar emocional, el salario, la seguridad laboral, la reputación institucional, la capacitación y el desarrollo.

La confiabilidad del instrumento se desarrolló a través del coeficiente Alfa de Cronbach (0.946). Sus resultados con respecto al “Salario emocional” son que el 13,9% de los encuestados de la municipalidad no siempre reciben orientación por parte de su jefe para mejorar las brechas de crecimiento profesional; el 24,6% mencionó que la municipalidad no siempre organiza actividades donde puedan integrar a su familia; y el 10,1% de los encuestados manifestaron que la municipalidad no siempre reconoce el trabajo bien realizado. En conclusión, se determinó que existe una alta positiva y significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,888$), por lo que se demuestra que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018 (p.8).

Juárez & Torraca (2017), en la ciudad de Trujillo, desarrollaron una tesis para el título profesional “Relación de la satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo Dizoe SAC, de la ciudad de Trujillo, año 2017”,

en la que señalaron que su objetivo general fue determinar si existe relación entre satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo Dizoe SAC. de la ciudad de Trujillo, 2017. El diseño utilizado fue no experimental de tipo correlacional–transversal, se utilizaron 2 variables satisfacción laboral y rotación de personal. Estas dimensiones son valores en una escala de satisfacción regular, y para realizar el procesamiento se utilizaron los datos cuantitativos y se empleó el Software SPSS versión 20. Se realizó la encuesta a los vendedores de la empresa, las cual dio como resultado que están medianamente satisfechos con la empresa. La población estuvo conformada por 20 vendedores. Como se usó un número reducido, no se empleó fórmula, pero sí se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia; se obtuvo como resultado el coeficiente de 0,394, lo cual indica que existe una correlación positiva baja, siendo el valor de $P = 0,086$, teniendo un nivel de significancia del 0.01. Entonces, se puede señalar que se acepta la hipótesis alternativa que “Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo DIZOE S.A.C. de la ciudad de Trujillo”, y rechaza la hipótesis nula (p.50).

Callupe & Vásquez (2017), en la ciudad de Lima, en una tesis para el título profesional “Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019”, sustentó que tuvo como problema general: ¿Cómo la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019? El objetivo general fue precisar cómo la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019. La investigación fue un estudio descriptivo-correlacional para

encontrar los problemas del comportamiento de las dos variables en un mismo entorno y el diseño fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 7 colaboradores de la Sub Gerencia. Se tuvo que aplicar la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables. Según el análisis inferencial al que fueron sometidos los datos, se puede afirmar que existe apoyo entre la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Supervisión y la Liquidación de Obras de la MPHCO 2019, con un nivel de significancia de Rho de Spearman = 0.200 y $p = 0.000 < 0.05$ (p.7).

Chacón (2017), en la ciudad de Lima, en la tesis para el título profesional “Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación de personal de la empresa Market Line Perú S.A.C.”, sustentó que, desde el punto de vista empresarial, el proceso de selección es la parte fundamental en que la empresa tiene un contacto directo con los posibles candidatos para ocupar una plaza laboral. En este sentido en dicho proceso se debe seleccionar al postulante que cumpla con todos los requerimientos que el puesto lo solicita. Sin embargo, se ha detectado que muchos postulantes cuando pasan toda la etapa de capacitación y, estando ya gestionando, no pasan el periodo de prueba, lo cual genera un nuevo proceso de selección para cubrir dicha vacante. Con el objetivo de investigar por qué el proceso de selección de personal está fallando en diferentes empresas, pues no es el adecuado, se sugiere utilizar otros métodos de reclutamiento.

En las empresas industriales ocurre frecuentemente la rotación de personal, la cual a veces suele superar más del 100%. Estos trabajadores son los mismos que tienen un par de meses en la empresa, y solo buscan conseguir dinero, algún beneficio o a fin de año recibir su aguinaldo y luego renuncian. Uno de los problemas está en el proceso de selección, en el reclutamiento,

pues buscan a veces a jóvenes de 18 años sin responsabilidades que no toman el trabajo en serio y que suelen abandonarlo al poco tiempo (p.22).

Ramos (2018), en la ciudad de Huancayo, realizó una tesis para obtener el grado de bachiller “Rotación del personal y la productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo”. La investigación del autor tuvo como objetivo definir la relación de incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582 - Agencia Huancayo, en los períodos 2016, 2017 y 2018. El diseño que se obtuvo fue de tipo no experimental-transaccional y de nivel correlacional. La muestra de la investigación fue de tipo censo ya que tiene una población pequeña integrada por 30 funcionarios. En la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento de recolección de datos, el cuestionario, que incluía 51 ítems tipo Likert. Los resultados alcanzados de la aplicación del cuestionario a los 30 funcionarios, se condujo al registro de los datos del programa estadístico SPSS versión 21 y se utilizó el método de Pearson, lo cual dio como resultado ($r= 0,489$), en los factores internos de rotación de personal y la productividad laboral. Dentro de ellos se encuentran componentes como (política de prestaciones de la organización) con un resultado de coeficiente Pearson $r = 0,437$ y siendo el siguiente componente (clima organizacional) con un resultado de coeficiente Pearson $r = 0,564$ (pp. 12,107).

Marco Teórico

Rotación de personal

Se conoce como rotación de personal cuando no existe continuidad de colaboradores, pues son contratados solo por un determinado periodo, y cuyo cese puede ser voluntario (renuncia por parte del trabajador) o involuntario (no se renueva el contrato).

Según Rodríguez (2001), la rotación de personal es el derecho a buscar nuevas oportunidades, nuevos clientes económicos y profesionales, para mejorar el estatus personal y profesional. Es consustancial a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para el desarrollo de la carrera profesional del individuo (pp. 247,248).

En su modelo, **Milkovick y Boudreau** (1994) realizaron muchos aportes sobre la rotación de personal, la cual la definen como la decisión de abandonar su puesto (renunciar), debido a factores internos de la organización, factores personales y los factores relacionados al mercado de trabajo.

- Factores de la organización: políticas, prácticas y retribuciones de la organización, contenido de trabajo, clima laboral, evaluaciones de los jefes, entre otros.
- Factores personales: edad, educación, responsabilidad familiar, crecimiento personal y profesional.
- Factores de mercado de trabajo: niveles de desempleo, reclutamiento, entornos económicos y mejor salario.

Dimensión 1: Objetivos

Los objetivos son logros o metas que se desean alcanzar a través del esfuerzo, e impulsan a la persona a tomar decisiones.

Según Wayne (2010), los administradores de todos los niveles deben interesarse en la Administración de Recursos Humanos. Básicamente, todo administrador hace que se logren metas a través de los esfuerzos de otros; hecho que requiere de una administración eficaz de los recursos humanos (p.4).

Chiavenato (1999) menciona que los objetivos son metas colectivas de acuerdo con la significación social; las empresas son unidades sociales y los objetivos naturales de una empresa en general son:

1. Satisfacer las necesidades de bienes y servicios en la sociedad
 2. Proporcionar empleo productivo para todos los factores de producción
 3. Aumentar el bienestar de la sociedad mediante el uso racional de los recursos
- (p.3).

Ambos autores definen que los objetivos son metas y que solo se logra a través del esfuerzo. Llevándolo a una organización, se puede mencionar que, si un trabajador no muestra interés por alcanzar nuevos objetivos dentro de su puesto de trabajo con esfuerzo y dedicación, con el tiempo puede desembocar en una rotación de personal.

Dimensión 2: Clima

Muchos autores lo definen desde su punto de vista, pero, en líneas generales, se puede afirmar que el clima organizacional se basa en las actitudes, la motivación, la recreación y la comunicación. Así lo menciona Ivancevich (2006), quien señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales, mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.

Dimensión 3: Evaluación

La evaluación de desempeño es una herramienta para medir si las habilidades y capacidades son óptimas en el puesto que se viene desempeñando.

Según Chiavenato (1999), la evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, de manera formal o informal, en las

organizaciones. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, etc. (p.34).

Según Martha Alles, “La entrevista de evaluación o de devolución de la evaluación es el momento más importante del proceso. No solo permite analizar la evaluación sino encontrar en conjunto áreas o zonas de posibles mejoras. Así misma mejora la comunicación entre jefes y empleados permitiendo o encontrando un momento de reflexión y de oportunidad de reflexión” (p.1).

Retención de personal

La retención de personal se da cuando algún trabajador desea renunciar a la organización, por alguna mejor propuesta en otra empresa, debido a que no valoraron sus habilidades y conocimientos que tiene para su puesto. Es por ello que se debería retener al trabajador porque es un buen talento para la empresa.

Según Gonzáles (2009), la retención de empleados hace referencia a “aquellas prácticas administrativas orientadas a ‘no dejar ir’ a individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa” (p. 8).

La Teoría de Frederick Herzberg está relacionada con las dimensiones de esta tesis. Para este autor existen los siguientes factores:

- Factores Higiénicos o Factores extrínsecos. Está relacionado con la insatisfacción y localizado en el ambiente que rodea a las personas y comprende las condiciones en que desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son el salario, las bonificaciones, los beneficios sociales, la supervisión de los jefes; y con estos se puede realizar evaluaciones, capacitaciones y entrenamientos, el ambiente de trabajo y las políticas.

- Factores Motivacionales o factores Intrínsecos. Estos factores involucran los sentimientos que están relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento y las necesidades de autorrealización.

Dimensión 1: Bonificación

Es una de las estrategias que se utiliza para retener al personal, ya que es un incentivo que se otorga para que el trabajador tenga alguna motivación para quedarse en la empresa.

Según los autores Barragán, Castillo, Villalpando & Guerra (2009), un empleado motivado, con disposición de trabajar, con adecuados intereses de responder a las responsabilidades laborales, está menos interesado en dejar la empresa, porque su estancia en la compañía será más segura (p. 148).

También Velasco (2010) menciona que si se quiere diseñar un plan de retención en una empresa es importante realizar diversas preguntas, como: ¿por qué y a quiénes se quiere retener?, ya que con estas preguntas sería más fácil crear estrategias, pautas y herramientas para retener a los empleados con visión en la compañía; pero debe quedar claro que las estrategias deben ser reales y mejoradas a las necesidades de la organización, para que dichas estrategias puedan funcionar (p.2).

También podemos mencionar que, si bien se propone trabajar con incentivos monetarios y no monetarios, se debe tener en cuenta que el trabajador no solo lo motiva el aspecto económico sino también el personal o aquello que lo compromete como persona, y así se desarrolla por medio de los incentivos, espacios de compromiso y mejora laboral (Chiavenato, 2009; Herzberg, 1959).

Dimensión 2: Recreación

La recreación tiende a fortalecer y reparar equipos de trabajo, al dar un momento de recreación alejado de sus funciones. Es una de las estrategias para poder fidelizar más al trabajador.

Machado (2009) afirma que la recreación “refiere a un campo de la existencia humana, donde el individuo puede satisfacer libremente necesidades psicoespirituales de esparcimiento, descanso y creación, (p.312).

Según Chiavenato (2013), el mundo está evolucionando cada vez más, por ello las empresas deben fortalecerse como organización, para avanzar; es decir, si una empresa no cuenta con una comunicación organizacional efectiva, baja la calidad, la productividad y se tienen trabajadores insatisfechos.

Dimensión 3: Entrenamiento

El entrenamiento de personal es un procedimiento diferente a la inducción de personal, dado que es un enfoque de enseñanza a corto plazo, el cual se da de manera sistemática y organizada, para que cada persona pueda adquirir conocimientos, actitudes y habilidades de cada función en su puesto de trabajo. Se puede afirmar que es una estrategia para tener mejores talentos dentro de la empresa y lograr así la fidelización de cada trabajador.

Según Chiavenato (1988), la formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas dentro de la empresa.

Justificación

Justificación Teórica

La presente investigación fue realizada con el objetivo de aportar al conocimiento sobre la retención y su relación con la rotación de personal.

Quijano (2016), indica en su publicación de LinkedIn que “La rotación y retención de talento son temas centrales para las empresas”, lo cual es cierto, ya que hace un par de décadas los trabajadores permanecían en una misma empresa la mitad de sus vidas, pues significaba

tener éxito, crecimiento profesional y estabilidad laboral; en la actualidad, permanecer en una organización durante 5 o más años significa estancamiento o retroceso en la vida profesional. Hay varias razones por la que el colaborador decide salir de la empresa, ya sea por lo económico o por el crecimiento profesional. En el caso de los jóvenes, el cambio de empresa no les asusta; al contrario, sienten que aprenderán y sumarán más experiencia en cada empresa.

Justificación Práctica

El estudio se justifica de acuerdo a la problemática que presentan varias empresas industriales dedicadas a la fabricación en distintos rubros. En este caso es la fabricación de colchones, donde el problema conlleva a que la rotación de personal en esta empresa sea alta y se da por diversas razones: porque los trabajadores no desean continuar en la empresa porque no se sienten motivados, no hay incentivos o simplemente no se les renueva contrato. Muchos de ellos son talentosos y buenos profesionales, y justo allí radica la relación entre retención y rotación de personal, porque se busca la manera de poder retener a un buen talento, brindándoles tanto incentivo emocional como monetario, bonos, y mejorando nuestro clima laboral.

Justificación Metodológica

En esta investigación se utilizará el método descriptivo, por ello se conocerá de una manera más acertada el objeto de estudio. Asimismo, permitirá conocer la situación de los trabajadores dentro de la organización, sus emociones, actitudes y actividades que realizan a diario, a través de la técnica para la recolección de datos, cuyo instrumento es la encuesta que se aplicará a la población conformada por el personal de una empresa industrial dedicadas a la fabricación de colchones en el distrito de Carmen de la Legua, Callao y la muestra será el personal operario masculino y femenino que trabaja en la planta.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao-Perú, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Existe relación entre la retención de personal y las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020?
- ¿Existe relación entre la rotación de personal y los objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020?
- ¿Existe relación entre en la rotación de personal y el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la retención de personal y las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la

fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

- Determinar la relación entre la rotación de personal y los objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.
- Determinar relación entre en la rotación de personal y el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Sí existe relación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La retención de personal se relaciona con las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.
- La rotación de personal se relaciona con los objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.
- La rotación de personal se relaciona con el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de la investigación es descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación realizada es No Experimental, de corte Transversal; y se podría decir que es No Experimental, ya que no se va a manipular ninguna de las variables ni se someterá a pruebas de estudio; y Transversal porque la información la recogerá en un solo momento.

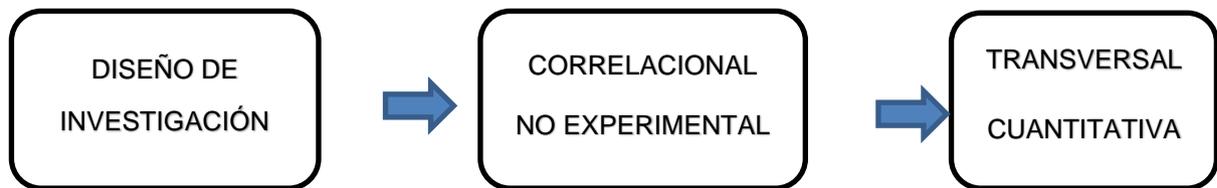


Figura 1. Diseño de Investigación

Enfoque Cuantitativo

De acuerdo con Tamayo (2007), es el contraste de teorías ya existentes, a partir de una cantidad de hipótesis provenientes de la misma; para lo cual se debe obtener una muestra aleatoria o discriminada, que represente una población o fenómeno de estudio.

Diseño de investigación

Según Palella y Martins (2010), el diseño no experimental transversal correlacional es el que se establece sin manipular información; se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real, dándose ello en un tiempo determinado o no y luego pasarán a ser analizados. Por lo indicado, el diseño no se constituye una situación específica, lo que indica que solo se observa las que existen. (p.87).

2.2. Población y muestra

Según Palella y Martins (2008), la población es “un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones” (p.83).

Por lo tanto, nuestra población es de 93 trabajadores, de los cuales 79 son hombres y 14 mujeres.

Muestra

Conjunto de personas o datos elegidos al azar, que se consideran representativos del grupo al que pertenecen y que se toman para estudiar o determinar las características del grupo.

Según Ludewing (2014), es un subconjunto de la población que sirve para extraer las propiedades o características de esta, por es deben compartir semejanzas y sea representativa de ella.

La muestra se obtuvo por medio de la siguiente fórmula:

Donde:

n: Tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

N: Población

Z: Nivel de confianza

P: Tasa de prevalencia del objeto de estudio

q: $(1 - p) = 0.50$

E: Error de precisión 0.05

Se obtuvo una muestra de 60 empleados, a través del muestreo no probabilístico intencional. Según Alaminos y Castrejón (2005), el muestreo intencional está construido por una estrategia no probabilística que se realiza para la recolección de datos, principalmente para muestras pequeñas y específicas. (p.50); las cuales fueron distribuidas dentro de la empresa del sector dedicado a la fabricación de colchones (costura, resortes, carpintería y corte de espuma).

Según Cuesta (2009), se llama muestreo no probabilístico a la técnica cuyas muestras se obtienen de un proceso en el que no todos los individuos tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados, pues no es un proceso aleatorio; lo que significa que se selecciona a los encuestados según su accesibilidad, criterio personal e intención del investigador.

Tabla1

Personal del área de producción de colchones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao.

	Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Mujeres	9	0	0	0	9
Hombres	6	15	15	15	51
Total	15	15	15	15	60

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas que se aplicarán son las siguientes:

Técnica: Encuesta

La encuesta, según García Ferrando (1993), es una investigación que se da sobre una muestra de individuos.

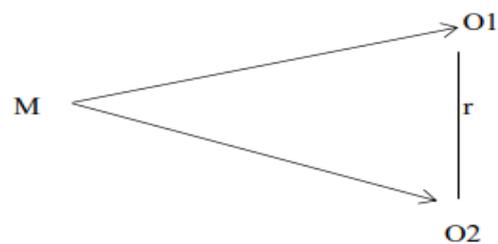
Según Malhotra (2008), en su libro “Investigación de mercados”, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas que utiliza un cuestionario prediseñado, que está diseñado para obtener información específica.

Instrumento: El cuestionario consta de 40 preguntas, divididas en 2 variables las cuales son la Retención de personal, que consta de 3 dimensiones: Bonificación, Recreación y Entrenamiento; y la variable de Rotación de Personal que consta de 3 dimensiones: Objetivos, Clima y Evaluación.

Como nuestro instrumento es la encuesta, los resultados serán presentados en tablas dinámicas, gráficos circulares y barras.

Nuestro tipo de investigación es correlacional, pues mide la relación entre dos o más variables, ya que permite probar la significatividad de los resultados.

El esquema del diseño correlacional será el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Retención de personal

O2: Rotación de personal

r: Relación de variables de estudio

a. Escala valorativa de “Retención de personal”

El instrumento es de elaboración propia en base a 20 ítems, y es confidencial, pues los encuestados emiten los juicios que perciben sobre la realidad que caracteriza a la empresa.

El cuestionario es una escala tipo Likert, que mide el nivel de desarrollo de la retención de personal; el formato de respuesta de cada ítem está precodificada en valores: Totalmente de acuerdo = 5 puntos. De acuerdo = 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos. En desacuerdo = 2 puntos. Totalmente en desacuerdo = 1 punto.

Orientados para cada uno de las dimensiones:

- Bonificaciones 08 ítems.
- Recreación 07 ítems.
- Entrenamiento 05 ítems.

b. Escala valorativa “Rotación de personal”

El instrumento es de elaboración propia en base a 20 ítems, y confidencial donde los encuestados emiten sus juicios que perciben sobre la realidad que caracteriza a la empresa.

El cuestionario es una escala tipo Likert, que mide el nivel del desarrollo de la rotación de personal. El formato de respuesta de cada ítem, está precodificada en valores: Totalmente de acuerdo = 5 puntos. De acuerdo = 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos. En desacuerdo = 2 puntos. Totalmente en desacuerdo = 1 punto.

Orientados para cada uno de las dimensiones:

- Objetivos 07 ítems.
- Clima 08 ítems.
- Evaluación 05 ítems.

Validez

La validación del instrumento de recolección de datos ha sido realizada mediante el método de validez de contenido por el juicio de tres expertos: un docente de la Universidad Privada del Norte, con grado de Magíster; el segundo y tercer experto, dos asesoras designadas por la misma universidad, con grado de Doctor y Magíster. Además, la valoración se realizó por medio de una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variables, dimensiones, ítems y alternativas de respuesta. Asimismo, se consideró la pertinencia, redacción y contenido del ítem, lo que determinó el grado de validez de contenido que posee el mismo. Cabe recalcar que por la coyuntura que vive el país las validaciones fueron enviadas por correo electrónico.

Los expertos son:

- Mg. Olga Paola Aguirre Pérez
- Dr. Mónica Regalado Chamorro
- Mg. Catherine Sofía Quispe Molina

Confiabilidad del instrumento

Por fiabilidad se entiende a la exactitud de los datos en el sentido de su estabilidad, repetición o precisión. Está dirigido esencialmente a demostrar la calidad de los instrumentos de recogida de datos con la escala de medida utilizada.

El coeficiente Alfa de Cronbach expresa la consistencia interna o el grado de uniformidad y de coherencia entre las respuestas de los sujetos a cada una de las preguntas o ítems de cada factor o constructo. La Tabla 2 nos detalla el coeficiente encontrado para el cuestionario empleado:

Tabla2

Análisis de fiabilidad del instrumento de la retención y rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.942	40

Tabla3

Análisis de fiabilidad del instrumento de la retención de personal

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de	elementos
0.825	20	

Tabla4

Análisis de fiabilidad del instrumento de la rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.948	20

Interpretación:

Según la prueba de análisis de fiabilidad realizado, se observa que en los 3 casos planteados el índice de Alfa de Cronbach arroja un resultado entre 0.8 y 0.9 (Retención de personal = 0.825, Rotación de personal = 0.948 y del Total = 0.942). Con esto se puede decir que tenemos una excelente consistencia interna de las preguntas, y un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes; entonces se concluye que se tiene un buen grado de confiabilidad, con lo que se valida su uso para la recolección de datos.

Análisis factorial

El análisis factorial es utilizado para verificar las dimensiones definidas para cada variable y para la corroboración del conjunto de preguntas. Los métodos que son utilizados para el análisis factorial son los siguientes: para la extracción, el método de componentes principales; y para la rotación, el método Varimax. Los resultados de la retención y rotación de personal son el estadístico KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) que se logró obtener fue de 0.775 con un Chi- cuadrado de aproximadamente 1853.423 y una significancia de 0.000. Es por esto que la capacidad de la aplicación del estadístico KMO (0.775) llega a mostrar un buen ajuste factorial.

Se calculó el coeficiente de KMO y Bartlett, determinándose un nivel de correlación fuerte entre las dimensiones y correlaciones parciales bajas.

Tabla5

Análisis de validez del instrumento de la retención y rotación de personal

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,775
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1853,423
	Gl	780
	Sig.	,000

De igual manera, la solución del análisis factorial para la variable de retención de personal es la siguiente: el estadístico KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) que se logró obtener fue de 0.721 con un Chi- cuadrado de aproximadamente 565.812 y una significancia de 0.000. Es por esto que la capacidad de la aplicación del estadístico KMO (0.721) llega a mostrar un buen ajuste factorial.

Tabla6

Análisis de validez del instrumento de la retención de personal

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,721
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	565,812
	gl	190
	Sig.	,000

Del mismo modo, la solución del análisis factorial para la variable de rotación de personal es la siguiente: el estadístico KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) que se logró obtener fue de 0.875 con un Chi- cuadrado de aproximadamente 900.110 y una significancia de 0.000. Es por esto que la capacidad de la aplicación del estadístico KMO (0.875) llega a mostrar un buen ajuste factorial.

Tabla7

Análisis de validez del instrumento de la rotación de personal

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,875
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	900,110
	gl	190
	Sig.	,000

De acuerdo con los indicadores estadísticos, el instrumento cumple con los criterios de normalidad y validez.

Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis de datos de esta investigación se utilizó la estadística descriptiva. Además, debido a que se accedió a toda la población de estudio, se utilizó una muestra censal.

Para el análisis de los datos, se usó el software estadístico SPSS 25. En primer lugar, se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov para poder medir el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos y la distribución teórica específica, y así definir si la distribución teórica es normal o anormal. Es decir, evaluar si los datos de nuestra población son paramétricos o no paramétricos, por lo cual, si los resultados arrojan un nivel de significación mayor a 0.05 indicará que la distribución es normal; caso contrario, de arrojar resultados menores a 0.05 indicará que la distribución no es normal.

Para la contrastación de las hipótesis correlacionales, en base a que si los datos son paramétricos o no paramétricos se utilizaron las siguientes pruebas estadísticas:

$$D = \text{máx}|F_n(x) - F_0(x)|$$

Para los datos paramétricos se utilizó el estadístico Coeficiente de Correlación de Spearman, el cual es una prueba que permite analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Esta prueba estadística está representada por la siguiente fórmula:

$$S\rho = 1 - \frac{6D}{n(n^2 - 1)}$$

Para los datos descriptivos se utilizó la estadística descriptiva: medidas de tendencia central, medidas de dispersión, etc.

2.4. Procedimiento

En este punto se realizó la recolección de datos mediante una encuesta a todos los empleados de una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones. Específicamente, a los trabajadores que están en planta de la fábrica del área de colchones.

Para establecer la correlación entre las variables indicadas en la investigación, el coeficiente fue hallado mediante el programa estadístico SPSS versión 25, y también se colocaron las tablas dinámicas, gráficos y barras del resultado de nuestra encuesta.

Debido al aislamiento social por el Covid-19, el cuestionario fue enviado vía internet a los trabajadores de las empresas industriales que fabrican colchones, y fue registrado de manera anónima entre hombres y mujeres de cada área. Cabe recalcar que en un mayor porcentaje fueron hombres. Al hacer la investigación de los problemas que suelen ocurrir dentro de una organización nos enfocamos en estas 2 variables (retención y rotación del personal), ya que vimos que la rotación de obreros es muy alta. Estos trabajadores suelen durar en su puesto de trabajo solo un día y después realizan abandonos. Así, también, los jefes de área ya no hacen la renovación de contrato después de que cumplen los 3 meses de periodo de prueba.

Aspectos éticos

De acuerdo con los principios establecidos en la Declaración de Helsinki; y debido a que esta investigación evaluó a personas, y en cumplimiento de los principios mencionados, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

- Se explicó brevemente los principios éticos que justificaron la investigación de acuerdo con la normatividad a nivel internacional y a nivel nacional.

- Se decidió realizar la investigación en personas, pues es el único medio idóneo de estudiar la manifestación de las variables de estudio, porque en otras especies no es posible realizarla.
- Se acordó que los participantes no serán expuestos a riesgos y se les brindarán todas las garantías de seguridad.
- Se guardó reserva absoluta de la información recopilada, y se indicó que dichos datos de la población estudiada serán anónimos.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Variable Retención de Personal

Tabla 8

Variable retención de personal según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	16,7
De acuerdo	39	65,0	65,0	81,7
Totalmente de acuerdo	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta.

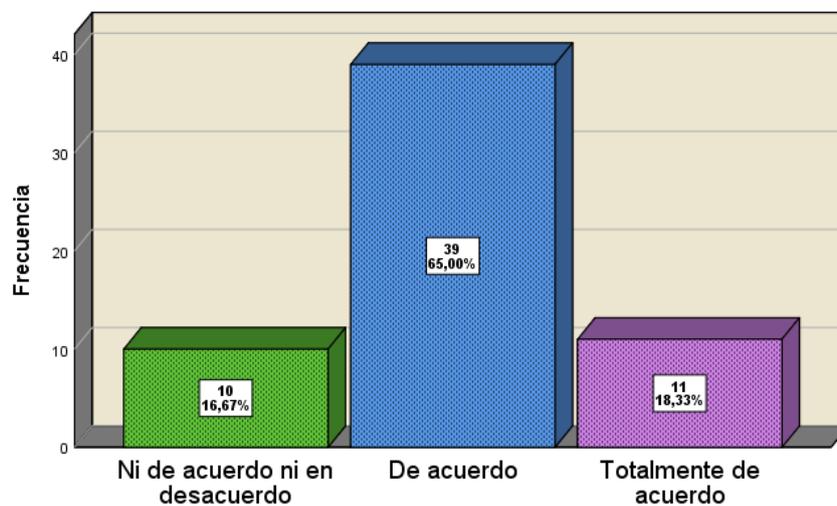


Figura 2. Porcentajes de la retención del personal según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la variable “retención”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (65%); mientras los puntajes más bajos se dan en los

grados de conformidad Totalmente de acuerdo (18.33%), y en los grados de conformidad Ni de acuerdo ni en desacuerdo (16.67%). Se observa que es alta la variable “retención”.

Variable Rotación de Personal

Tabla9

Variable rotación de personal según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	5,0	5,0	5,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11,7	11,7	16,7
De acuerdo	35	58,3	58,3	75,0
Totalmente de acuerdo	15	25,0	25,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

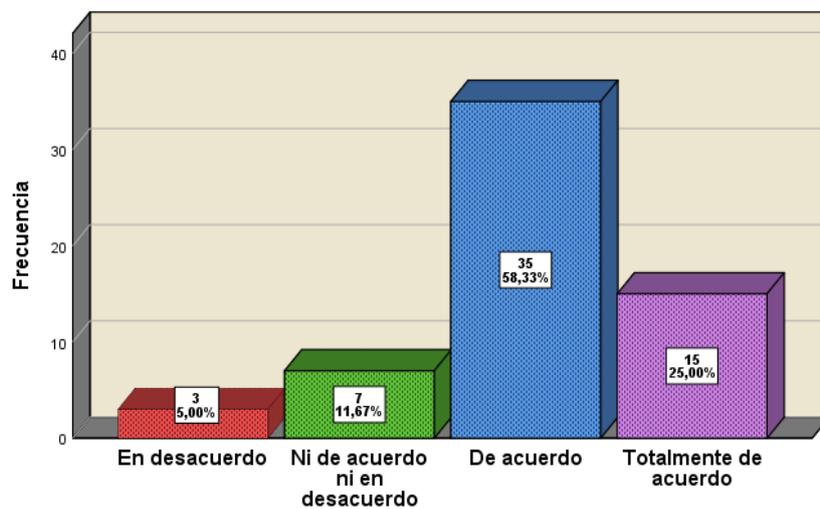


Figura 3. Porcentajes de la rotación del personal según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto la variable “rotación”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (58.33%) y Totalmente de acuerdo (25%); mientras los

puntajes más bajos se dan en los grados de conformidad Ni de acuerdo ni en desacuerdo (11.67%) y En desacuerdo (5%). Se observa que es alta la variable de “rotación”.

Dimensión Bonificaciones

Tabla10

Dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	28,3	28,3	31,7
De acuerdo	33	55,0	55,0	86,7
Totalmente de acuerdo	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

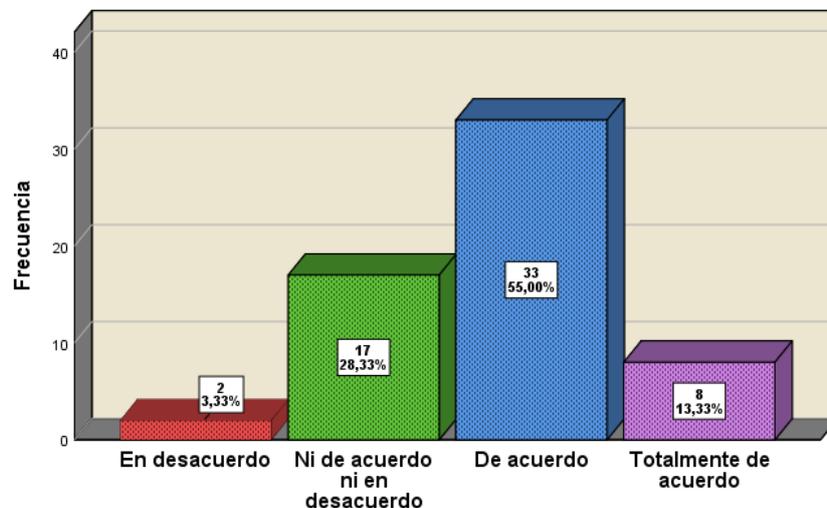


Figura 4. Porcentajes de la dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “bonificaciones” de la variable “retención”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (55%) y Ni de acuerdo ni en desacuerdo (28.33%); mientras los puntajes más bajos se dan en los grados de

conformidad Totalmente de acuerdo (13.33%) y En desacuerdo (3.33%). Se observa que es alta la dimensión “bonificaciones” de la variable “retención”.

Dimensión Recreación

Tabla 11

Dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	13,3
De acuerdo	35	58,3	58,3	71,7
Totalmente de acuerdo	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

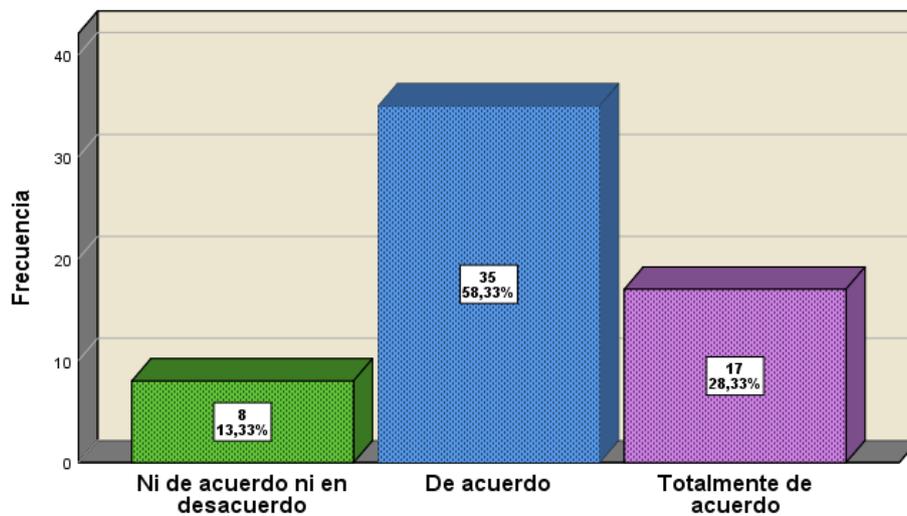


Figura 5. Porcentajes de la dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “recreación” de la variable “retención”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (58.33%) y Totalmente de acuerdo (28.33%); mientras los puntajes más bajos se dan en los grados de conformidad Ni de

acuerdo ni en desacuerdo (13.33%). Se observa que es alta la dimensión “recreación” de la variable “retención”.

Dimensión entrenamiento

Tabla12

Dimensión entrenamiento según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	5,0	5,0	5,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	26,7	26,7	31,7
De acuerdo	31	51,7	51,7	83,3
Totalmente de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

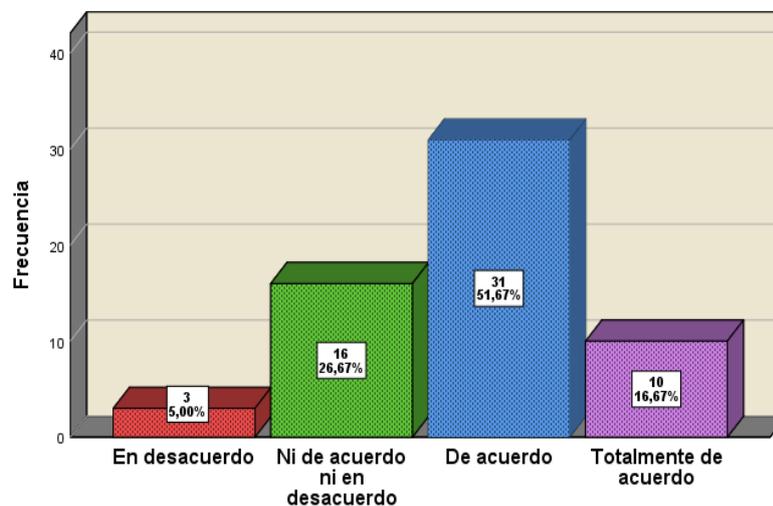


Figura 6. Porcentajes de la dimensión entrenamiento según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “entrenamiento” de la variable “retención”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (51.67%) y Ni de

acuerdo ni en desacuerdo (26.67%) y Totalmente de acuerdo (16.67%); mientras los puntajes más bajos se dan en los grados de conformidad En desacuerdo (5%). Se observa que es alta la dimensión “entrenamiento” de la variable “retención”.

Dimensión Objetivos

Tabla13

Dimensión objetivos según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	23,3
De acuerdo	36	60,0	60,0	83,3
Totalmente de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

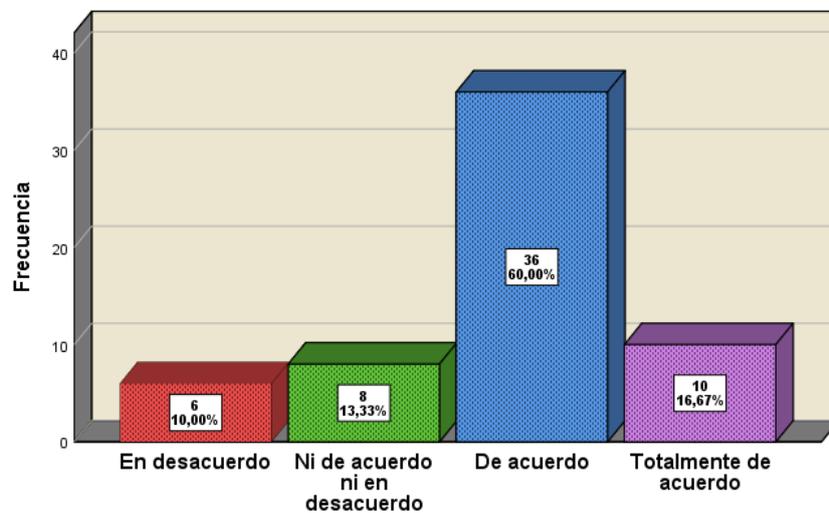


Figura 7. Porcentajes de la dimensión objetivos según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “objetivos” de la variable “rotación”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (60%) y Totalmente de acuerdo (16.67%); mientras los puntajes más bajos se dan en los grados de conformidad Ni de

acuerdo ni en desacuerdo (13.33%) y En desacuerdo (10%). Se observa que es alta la dimensión “objetivos” de la variable “rotación”.

Dimensión Clima

Tabla14

Dimensión clima según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,0	10,0	11,7
De acuerdo	39	65,0	65,0	76,7
Totalmente de acuerdo	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

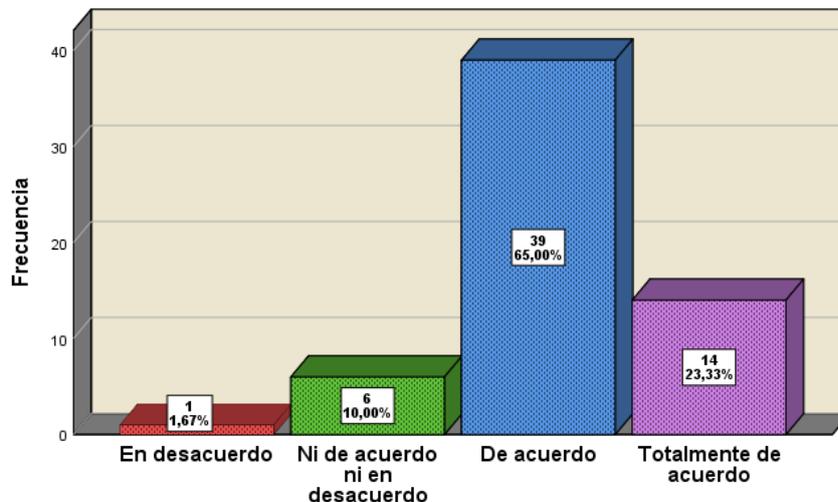


Figura 8. Porcentajes de la dimensión clima según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “clima” de la variable “rotación”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (65%) y Totalmente de acuerdo (23.33%); mientras los puntajes más bajos se dan en los grados de conformidad Ni de

acuerdo ni en desacuerdo (10%) y En desacuerdo (1.67%). Se observa que es alta la dimensión “clima” de la variable “rotación”.

Dimensión Evaluación

Tabla15

Dimensión evaluación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11,7	11,7	21,7
De acuerdo	33	55,0	55,0	76,7
Totalmente de acuerdo	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la encuesta

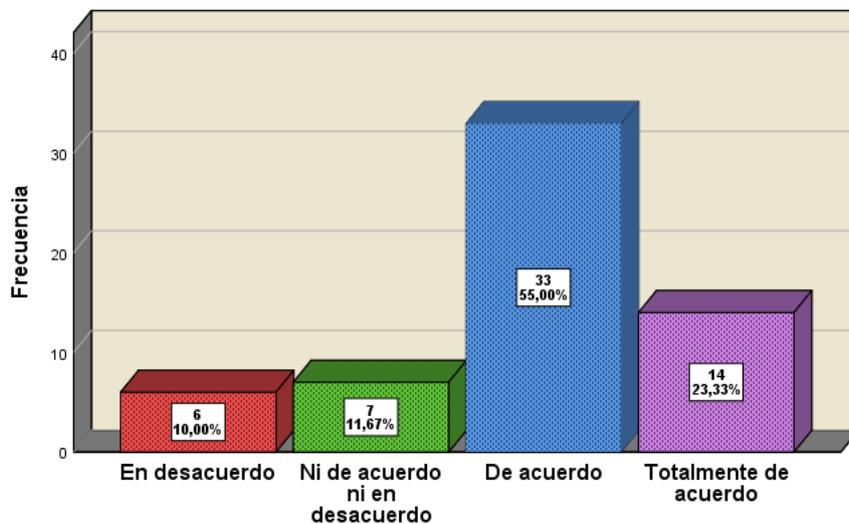


Figura 9. Porcentajes de la dimensión evaluación según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “evaluación” de la variable “rotación”, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (55%) y Totalmente de acuerdo (23.33%); mientras los puntajes más bajos se dan en los grados de conformidad Ni de

acuerdo ni en desacuerdo (11.67%) y En desacuerdo (10%). Se observa que es alta la dimensión “evaluación” de la variable “rotación”.

3.2. Relación entre las dimensiones y el área de trabajo de personal

Tabla16

Relación entre el área de trabajo y dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Bonificaciones	En desacuerdo	1	1	0	0	2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	3	5	3	17
	De acuerdo	7	7	8	11	33
	Totalmente de acuerdo	1	4	2	1	8
Total		15	15	15	15	60

Fuente: Información obtenida de la encuesta

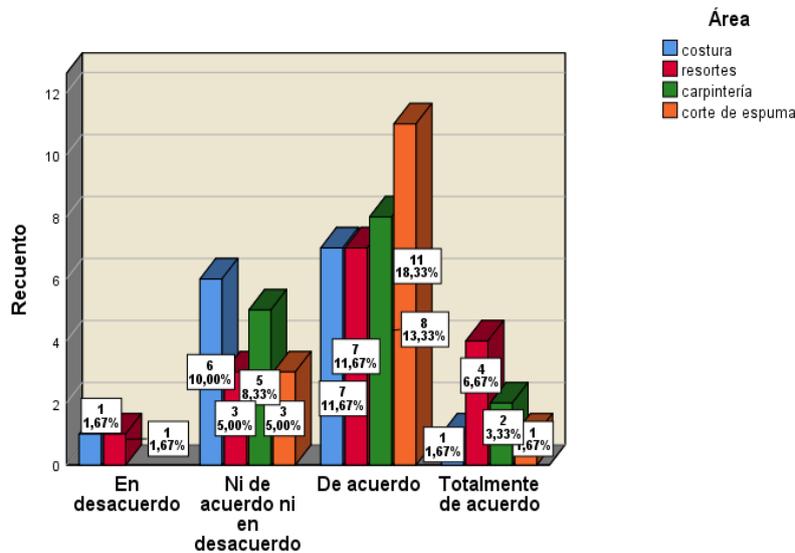


Figura 10. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión bonificaciones según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “bonificaciones” y el área de trabajo, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad De acuerdo (55%), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (28.33%) y Totalmente de acuerdo (13.34%); mientras los puntajes más bajos se

dan en el grado de conformidad En desacuerdo (3.34%). Se concluye que la mayoría de los trabajadores están conformes con la bonificación que le brinda la empresa, lo cual indica que es alta la dimensión “bonificaciones” de la variable “retención”.

Tabla 17

Relación entre el área de trabajo y dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Recreación	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	0	2	3	8
	De acuerdo	4	11	11	9	35
	Totalmente de acuerdo	8	4	2	3	17
Total		15	15	15	15	60

Fuente: Información obtenida de la encuesta

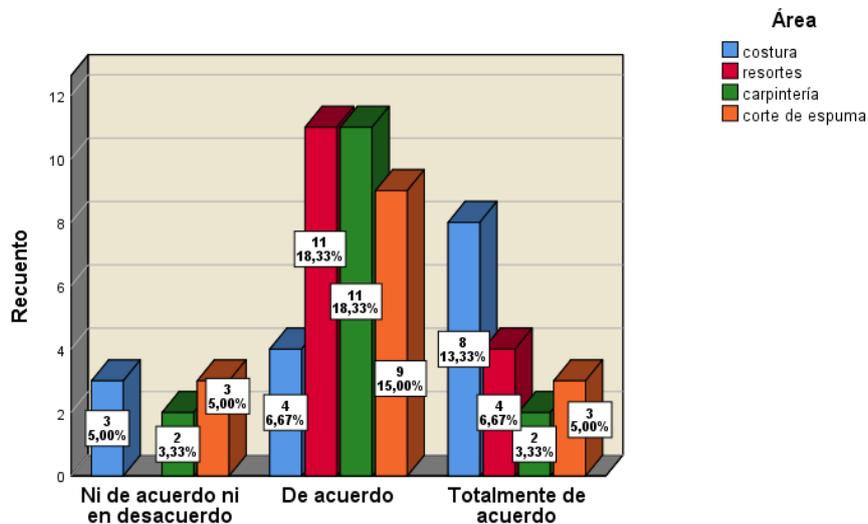


Figura 11. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión recreación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “recreación” y el área de trabajo, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad que son De acuerdo (58.33%), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (13.33%) y Totalmente de acuerdo (28.33%). Se concluye que todos los trabajadores encuestados están conformes con la recreación que le brinda la empresa, no

existe ningún trabajador que esté disconforme; lo cual indica que es alta la dimensión “recreación” de la variable “retención”.

Tabla18

Relación entre el área de trabajo y dimensión entrenamiento según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Entrenamiento	En desacuerdo	2	0	1	0	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5	2	5	16
	De acuerdo	6	8	8	9	31
	Totalmente de acuerdo	3	2	4	1	10
Total		15	15	15	15	60

Fuente: Información obtenida de la encuesta

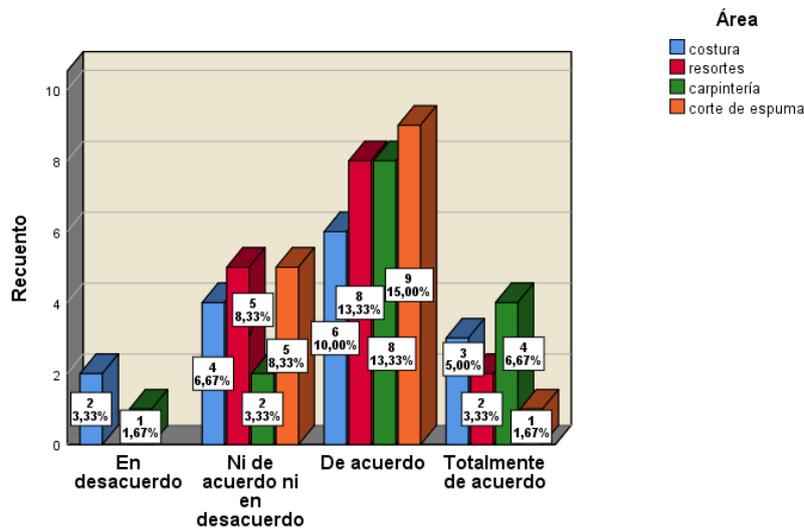


Figura 12. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión entrenamiento según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “entrenamiento” y el área de trabajo, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad que son De acuerdo (51.66%), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (26.66%) y Totalmente de acuerdo (16.67%); mientras los puntajes más bajos se dan en el grado de conformidad En desacuerdo (5%). Se concluye que la mayoría

de los trabajadores están conformes con el entrenamiento que vienen recibiendo por parte la empresa, lo cual indica que es alta la dimensión “entrenamiento” de la variable “retención”.

Tabla19

Relación entre el área de trabajo y dimensión objetivos según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Objetivos	En desacuerdo	2	2	1	1	6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3	1	2	8
	De acuerdo	7	8	10	11	36
	Totalmente de acuerdo	4	2	3	1	10
Total		15	15	15	15	60

Fuente: Información obtenida de la encuesta

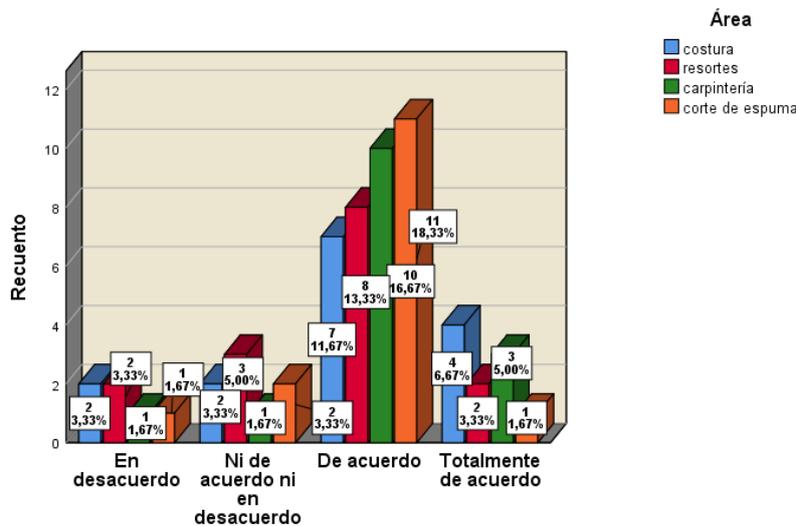


Figura 13. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión objetivos según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “objetivos” y el área de trabajo, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad que son De acuerdo (60%), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (13.33%) y Totalmente de acuerdo (16.67%); mientras los puntajes más bajos se dan en el grado de conformidad En desacuerdo (10%). Se concluye que la mayoría de los

trabajadores están conformes con los objetivos planteados por parte de la empresa, lo cual indica que es alta la dimensión “objetivo” de la variable “rotación”.

Tabla20

Relación entre el área de trabajo y dimensión de clima según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Clima	En desacuerdo	0	1	0	0	1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1	2	0	6
	De acuerdo	8	9	10	12	39
	Totalmente de acuerdo	4	4	3	3	14
Total		15	15	15	15	60

Fuente: Información obtenida de la encuesta

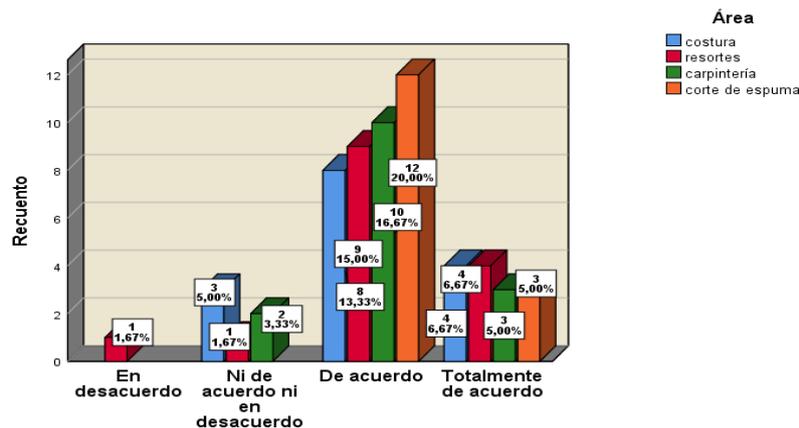


Figura 14. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión clima según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “clima” y el área de trabajo, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad que son De acuerdo (65%), Totalmente de acuerdo (23.34%), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (10%); mientras que los puntajes más bajos se dan en el grado de conformidad En desacuerdo (1.67%). Se concluye que la mayoría de los trabajadores están conformes con el clima organizacional que existe en la empresa, lo cual indica que es alta la dimensión “clima” de la variable “rotación”.

Tabla21

Relación entre el área de trabajo y dimensión evaluación según los grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Costura	Resortes	Carpintería	Corte de espuma	Total
Evaluación	En desacuerdo	1	3	1	1	6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1	3	0	7
	De acuerdo	6	9	7	11	33
	Totalmente de acuerdo	5	2	4	3	14
Total		15	15	15	15	60

Fuente: Información obtenida de la encuesta

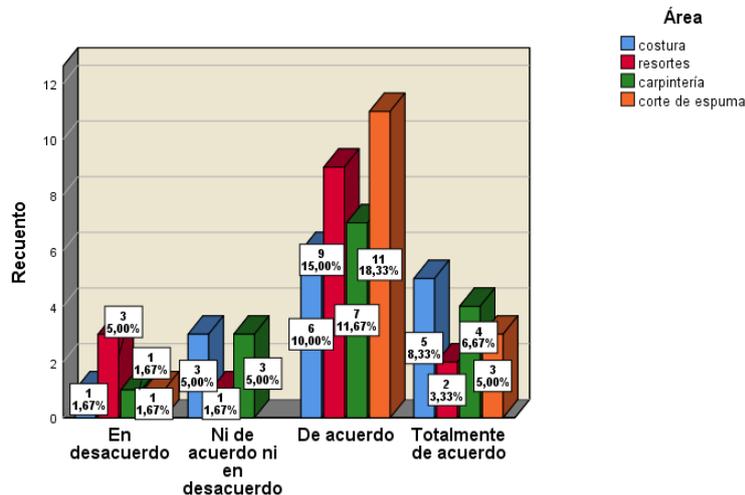


Figura 15. Porcentajes de la relación entre el área de trabajo y la dimensión evaluación según grados de conformidad en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Interpretación:

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión “evaluación” y el área de trabajo, los mayores puntajes se dan en los grados de conformidad que son De acuerdo (55%), Totalmente de acuerdo (23.33%), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (11.67%); mientras que los puntajes más bajos se dan en el grado de conformidad En desacuerdo (10.01%). Se concluye que la mayoría de los trabajadores están conformes con la evaluación que existe en la empresa, lo cual indica que es alta la dimensión “evaluación” de la variable “rotación”.

3.3. Contrastación de hipótesis general

Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar

Esta prueba tiene la finalidad de analizar en qué medida difiere la distribución de datos observados respecto a lo esperado si es que procedieran de una distribución normal con la misma media y desviación típica. Se analizarán las dimensiones y las variables.

Tabla22
Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones a correlacionar

		Retención	Bonificaciones	Objetivos	Clima	Rotación
N		60	60	60	60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,92	26,98	24,42	30,17	72,68
	Desv. Desviación	10,352	5,328	5,756	5,375	13,704
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,113	,114	,174	,147	,156
	Positivo	,048	,063	,100	,133	,076
	Negativo	-,113	-,114	-,174	-,147	-,156
Estadístico de prueba		,113	,114	,174	,147	,156
Sig. asintótica(bilateral)		,054 ^c	,049 ^c	,000 ^c	,002 ^c	,001 ^c

Fuente: Información obtenida de la encuesta.

Los datos obtenidos nos permiten comprobar el nivel de significación: si es menor que 0.05 la distribución no es normal (No Paramétrica), si es mayor que 0.05 la distribución es normal (Paramétrica).

Tabla23

Selección de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.

Variables	Variable	Estadístico de correlación
Retención <i>Paramétrica</i>	Rotación <i>No Paramétrico</i>	Rho de Spearman
Bonificaciones <i>Paramétrica</i>	Retención <i>Paramétrica</i>	Rho de Spearman
Objetivos <i>No Paramétrico</i>	Rotación <i>No Paramétrico</i>	Rho de Spearman
Clima <i>No Paramétrico</i>	Rotación <i>No Paramétrico</i>	Rho de Spearman

Fuente: Elaboración propia, 2020

Debido a que una de las dimensiones o variables a correlacionar (Rotación) es No Paramétrica, corresponde utilizar el estadístico de correlación Rho de Spearman con la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

3.4. Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Correlación entre la retención y rotación de personal en el área de producción de colchones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao.

Tabla24

Correlación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

			Retención	Rotación
Rho de Spearman	Retención	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rotación	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre la retención y rotación de personal es ($r = 0.720$); lo que significa que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables en estudio.

Dado que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05); es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula.

En otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo de que existe correlación altamente significativa entre la retención y rotación de personal.

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020 ($0.000 \leq 0.05$).

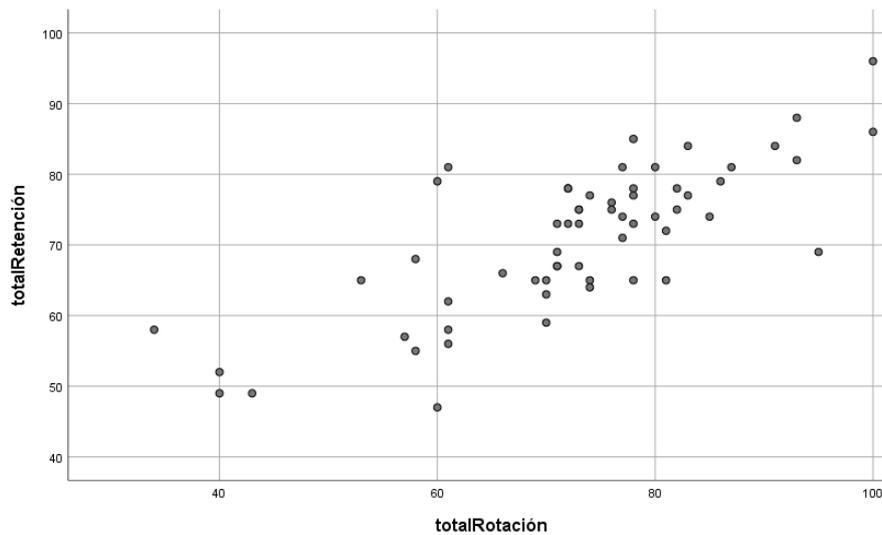


Gráfico 1. Dispersión entre las variables retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

3.5. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Determinar la relación entre retención de personal y la dimensión bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

Tabla25

Relación entre retención de personal y la dimensión bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Retención	Bonificaciones
Retención	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Bonificaciones	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre la retención de personal y la dimensión “bonificaciones” es ($r = 0.897$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio. Dado que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05); es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre la retención de personal y la dimensión “bonificaciones”.

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa entre la retención de personal y la dimensión “bonificaciones” en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020 ($0.000 \leq 0.05$).

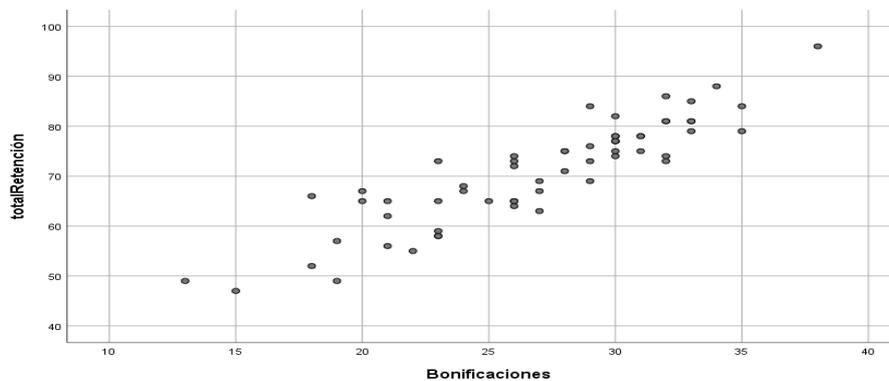


Gráfico 2. Dispersión entre la variable retención de personal y la dimensión bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Hipótesis específica 2

Determinar la relación entre la rotación de personal y la dimensión objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

Tabla26

Relación entre la rotación de personal y la dimensión objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

		Rotación	Objetivos
Rotación	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Objetivos	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre la rotación de personal y la dimensión “objetivos” es ($r = 0.891$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio. Dado que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05); es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre la rotación de personal y la dimensión “objetivos”.

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa entre la rotación de personal y la dimensión “objetivos” en una empresa industrial dedicada a la

fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020 ($0.000 \leq 0.05$).

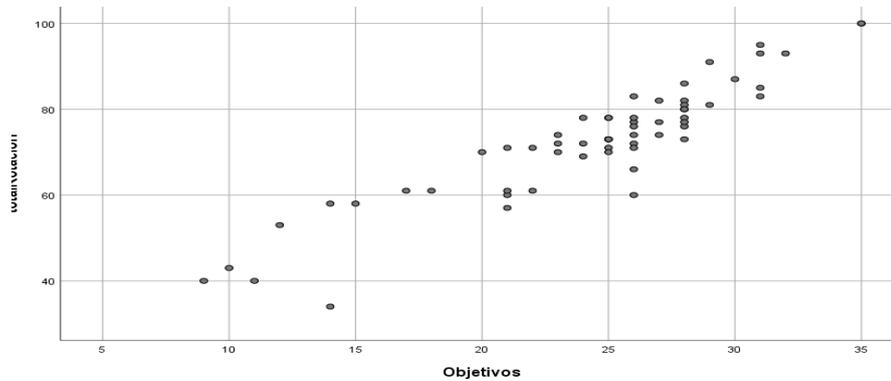


Gráfico 3. Dispersión entre la variable rotación de personal y la dimensión objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

Hipótesis específica 3

Determinar la relación entre la rotación de personal y la dimensión clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.

Tabla 27

Relación entre la rotación de personal y la dimensión clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

		Rotación	Clima
Rotación	Coefficiente de correlación	1,000	,904**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Clima	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre la rotación de personal y la dimensión “clima” es ($r = 0.904$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio. Dado que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05); es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre la rotación de personal y la dimensión “clima”.

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa entre la rotación de personal y la dimensión “clima” en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020 ($0.000 \leq 0.05$).

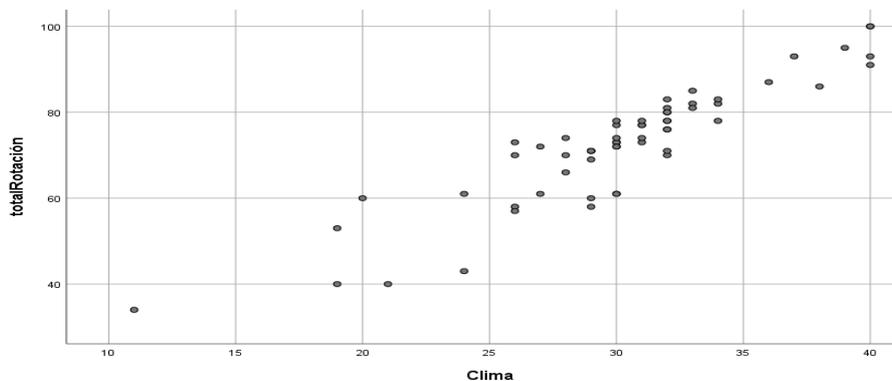


Gráfico 4. Dispersión entre la variable rotación de personal y la dimensión clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Según el objetivo general que es determinar la relación entre retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao-Perú, 2020, y usando el método de Spearman, la retención y rotación de personal es ($r = 0.720$); lo que significa que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables en estudio, dado que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05). Es decir, se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Dicho resultado se relaciona con la investigación de Ramos (2018), que indica que existe relación directa entre sus dos variables rotación de personal y productividad laboral. El autor menciona que si pudiéramos medir la eficacia y eficiencia de cada trabajador habría menos rotación de personal, ya que detectaríamos a tiempo en qué está fallando; y así mismo que hay trabajadores que muestran interés en querer aprender más y que realizan a tiempo su trabajo. Por lo tanto, la investigación de Ramos se relaciona con este trabajo, pues, si se sabe medir la productividad, se tendría menor rotación de personal, y así se encontraría trabajadores altamente calificados dentro de la empresa y, de esta manera, se buscaría un plan de retención de personal con los mismos.

Asimismo, coincide con lo señalado por Chiavenato (2000), quien indica que la rotación de personal ideal debe permitir a la organización retener al personal de buen rendimiento y reemplazar a los colaboradores que muestren un bajo desempeño en su puesto de trabajo.

Respecto al primer objetivo específico, el propósito es determinar la relación entre la retención de personal y las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao – Perú, 2020, se obtuvo como resultado ($r = 0.897$) utilizando el método de Spearman, lo que indica que existe una correlación alta entre las variables en estudio, dado que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05). Se concluye que se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo que está permitido, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, pues ello indica que existe correlación altamente significativa entre la retención y la dimensión “bonificaciones”. Asimismo, guarda relación con la investigación de Figueroa (2018), quien señala que las oportunidades de desarrollo son importantes dentro de una empresa, que para poder retener a un personal que es clave dentro de la empresa es importante brindarles beneficios como un mejor salario, bonos y capacitaciones para su crecimiento profesional. Asimismo, nuestra investigación se asemeja con la de Figueroa porque de igual manera se menciona que la retención de personal está relacionada con la dimensión bonificaciones.

Por ello, también la presente investigación concuerda con la teoría motivacional de Herzberg donde indica que existen dos factores importantes como son los higiénicos que están relacionados con la insatisfacción (salario y bonificaciones) y los motivacionales que están relacionados con los sentimientos, ambos relacionados al trabajador (crecimiento profesional y reconocimiento).

Respecto al segundo objetivo específico, el propósito es determinar la relación entre rotación de personal y los objetivos en una empresa industrial dedicada a la

fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao-Perú, 2020, y se obtuvo como resultado ($r=0.891$); lo que significa que existe una correlación alta entre rotación y objetivos, dado que el valor de $p=0.000$ es menor al valor de significación (0.05); es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, rechazando la hipótesis nula. Es decir, se acepta la hipótesis de trabajo y se identifica que existe correlación altamente significativa entre la rotación de personal y la dimensión “objetivos”.

Este acierto está relacionado con la investigación de Callupe y Vásquez (2018), quienes indican que los objetivos son fundamentales dentro de la empresa, ya que cada trabajador busca sus propias metas y objetivos si la empresa no brinda ninguna posibilidad de crecimiento personal ni profesional; luego, el trabajador optará en retirarse y con ello seguirá habiendo una alta rotación personal.

Asimismo, se relaciona con lo planteado en el modelo de Milkovich y Baudreau (1994), que señala que los factores organizacionales, personales y laborales, los cuales están relacionados con la rotación de personal, tales como las políticas de empresa, clima organizacional, condiciones de trabajo, metas y objetivos. De esta manera se puede definir que con lo mencionado por Milkovich y Baudreau existe relación entre rotación de personal y objetivos.

Respecto al tercer objetivo específico, el propósito fue determinar la relación entre en la rotación de personal y el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao-Perú, 2020. Se obtuvo como resultado ($r = 0.904$), al utilizar el método de

Spearman, lo que indica que existe una correlación alta entre las variables en estudio, el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05); y así se concluye que se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo que está permitido. Es decir, existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa entre la rotación de personal y la dimensión “clima”; pues lo mencionado está relacionado con la investigación de Macario (2018), el que, indica en su investigación que la rotación de personal y el clima organizacional tiene una alta relación, porque si existe un buen clima, y cada trabajador se identifica con la cultura de la empresa, habrá menos rotación ya que se sentirán motivados e identificados con la empresa y existirá fidelidad hacia la empresa. Asimismo la investigación está relacionada con el modelo de Milkovich y Baudreau (1994), lo que señala que tiene tres factores: uno de ellos relacionado con el clima organizacional, pues indica que la rotación de personal está relacionada con el clima organizacional ya que si la organización tendría políticas claras, una cultura organizacional la cual los trabajadores se sientan identificados con ella y una comunicación buena con los jefes, los colaboradores se sentirían parte de la organización.

Limitaciones

- Pocos antecedentes sobre nuestra investigación relacionados con nuestras dos variables estudiadas.
- Se elaboró una investigación sobre rotación y retención de personal, y pudimos observar que el tema es relevante en empresas industriales privadas.
- La información que nos brindaron los trabajadores de planta podría haber sido modificada o alterada, por motivos de desconfianza o temor a sus jefes, pues estos últimos podrían tomar alguna represalia contra ellos por la información que están otorgando, la cual podría ser confidencial para la empresa.

- Conocimiento básico en el manejo del programa estadístico SPSS versión 25, por lo cual se tuvo que investigar a través de videos, cómo utilizar dicho programa. Además, la versión gratuita es de tiempo limitado.
- Por motivos de horarios no se logró realizar asesorías privadas que nos ayude en nuestra investigación.
- Debido al aislamiento social por el Covid-19, tanto las encuestas como las validaciones no pudieron ser presenciales, sino virtuales.

Implicancias

Teórica

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación utilizó algunas teorías y/o modelos que fueron tomadas como referencia, como la de Milkovich y Baudreau, donde se menciona que la decisión del trabajador de abandonar o renunciar a la empresa se debe a factores organizacionales, personales y mercado de trabajo. Todas ellas están relacionadas a la rotación de personal, ya que el clima organizacional, las políticas, cultura, relación de jefes y subordinados, la edad del trabajador, crecimiento personal y profesional, y tener un mejor salario, hacen que el trabajador busque mejores oportunidades de trabajo.

La empresa debería buscar estrategias de retención, ya que siempre existen buenos talentos en la organización y personas claves que hacen que la empresa crezca y se fortalezca día a día. Es el tipo de trabajador que deben retener brindándoles mejores salarios y crecimiento profesional.

Práctica

Los resultados obtenidos en la investigación son para saber si existe una relación entre retención y rotación de personal e identificar si las dimensiones estudiadas son factores para que los trabajadores se retiren de la organización; pues si tenemos un personal que está

motivado y satisfecho con lo que le brinda la empresa evitaremos la rotación de personal, pero si tenemos

colaboradores que no están cómodos en su puesto de trabajo por diversos factores, como el salario y el crecimiento profesional, y constituyen personas altamente calificadas que cualquier empresa desearía tener como trabajador, se debe utilizar el plan de retención de personal.

Asimismo, esta investigación contiene información actualizada, detallada y valiosa para futuras investigaciones de estudiantes que quieran utilizar la investigación de apoyo para la suya. Encontrarán variables como retención y rotación y sus dimensiones, bonificación, recreación, entrenamiento, objetivos, clima organizacional y evaluación.

Metodológica

Para este estudio se utilizó el instrumento de la encuesta cuyo instrumento, el cuestionario, fue validado por los expertos. El cuestionario es de escala tipo Likert, que mide el nivel de desarrollo de la retención de personal. Asimismo, los resultados se presentaron en tablas dinámicas, gráficos circulares y barras; todo ello para poder identificar las opiniones de los trabajadores.

Se presentó 6 dimensiones, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: para retención en bonificaciones, recreación, entrenamiento; y para rotación de personal en objetivos, clima y evaluación.

Para el logro de los objetivos se realizó un enfoque cuantitativo, que permitió cuantificar el problema y obtener sus resultados.

4.2. Conclusiones

Tomando en consideración lo afirmado por Anderson, D., Sweeney, D. & Williams, T. (1999), en el libro *Estadística para administración y economía* “El coeficiente de correlación por rangos de Spearman varía de -1.0 a +1.0 y se interpreta igual que un

coeficiente de correlación muestral, en que el valor positivo cercano a 1.0 indica una fuerte relación entre los rangos: si un rango crece, el otro crece. Las correlaciones por rangos cercanos a -1.0 indican una fuerte relación, pero negativa entre los rangos: cuando un rango crece el otro disminuye.” (p.838).

PRIMERA. Existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa, pues mediante la correlación de Spearman se obtuvo un $r = 0.720$ entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao ($0.000 \leq 0.05$). Se logró alcanzar el objetivo general, pues con los resultados obtenidos se ha podido identificar que en la empresa existe más rotación, porque los trabajadores no se sienten motivados ni satisfechos en su puesto de trabajo y tampoco existe un plan de retención de personal.

SEGUNDA. Existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa, pues mediante la correlación de Spearman se obtuvo un $r = 0.897$ entre la retención de personal y la dimensión bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao ($0.000 \leq 0.05$). Se alcanzó el primer objetivo específico, pues con los resultados obtenidos se ha podido identificar que en la empresa existe bonificaciones al trabajo adicional; es decir, un pago que constituye una estrategia de poder retener al personal.

TERCERA. Existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa, pues mediante la correlación de Spearman se obtuvo un $r = 0.891$ entre la rotación de personal y la dimensión objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao ($0.000 \leq 0.05$). Se alcanzó el segundo objetivo específico, pues con los resultados obtenido se logró

identificar que los colaboradores buscan sus propias metas y objetivos dentro de la empresa. Entonces, el crecimiento profesional es un factor que tiene mejorar la empresa para apoyar a cumplir metas y objetivos de los colaboradores, y así evitar la rotación de personal.

CUARTA. Existe evidencia estadística que hay relación altamente significativa, pues mediante la correlación de Spearman se obtuvo un $r = 0.904$ entre la rotación de personal y la dimensión clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020 ($0.000 \leq 0.05$). Se alcanzó el tercer objetivo específico, pues con los resultados obtenidos se logró identificar que los colaboradores buscan trabajar en una empresa donde exista buena comunicación y con ello un buen clima organizacional.

Recomendaciones

PRIMERA. Se recomienda a las empresas, fomentar más retención y evitar la rotación de personal, tomando siempre en cuenta las opiniones de los trabajadores, mejorando la comunicación, motivando siempre al trabajador que realiza una labor importante dentro de la empresa.

SEGUNDA. Se recomienda a las empresas que para poder retener a un personal altamente calificado se debería implementar estrategias las cuales consisten en brindar programas de capacitación, incentivos o bonificaciones, ofrecer línea de carrera y tener un buen clima laboral, y así lograrían mantener al personal satisfecho.

TERCERA. Se recomienda a las organizaciones que para evitar la rotación de personal es importante tomar en cuenta las metas u objetivos que tenga los trabajadores dentro de

la empresa, indagando, cual es el propósito del trabajador en la empresa y si desea hacer una línea de carrera en la organización.

CUARTO. Se recomienda a las empresas mejorar el clima organizacional, brindando una comunicación directa entre jefe y subordinado, y así el colaborador tendrá libertad de expresar sus opiniones y se sentirá que es importante dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Accinelli F. & Echevarría G. (2017). *Plan de gestión de RRHH dirigido a la reducción de rotación del personal de tiendas para las campañas escolar y navideña de la empresa Tai Loy S.A.* (tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622713>
- Alaminos A. & Castrejón J.L. (2005). Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/16372347.pdf>
- Alcalá, J. & Balcázar, C. (2017). *Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil de Lima Metropolitana.* (tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622910>
- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°.* Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Desempe%C3%B1o_por_competencias.html?id=HYGSeoWISbYC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Almeda, C. (7 de julio de 2017). *La Rotación de personal: todo lo que debes saber sobre el Talent Clue.* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Anderson, D., Sweeney, D. & Williams, T. (1999). *Estadística para administración y economía.* (10a. edición). México D.F., México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Asociación Médica Mundial AMM. (2008). Declaración de Helsinki. Recuperado de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Recuperado de <https://www.wma.net/es/policiess-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Barragán, J., Castillo, J., Villalpando, P. & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. *Innovaciones de Negocios*, Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/12509/1/A3.pdf>

Barrón, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco - Ica*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4064>

Basante, I. (2017). *El análisis de cargos y la rotación de personal de la empresa Florícola Agrinag S.A de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. (tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26027/1/Tesis%20Ivon%20Margarita%20Basante%20Peralvo.pdf>

Becerra, N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018*. (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35447>

Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Recuperado de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)

Callan, A., Gonzales K. & López G. (2019). *Plan de mejora para retener al personal operativo de una cadena de supermercados*. (tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/2569>

- Callupe, A. & Vásquez, C. (2019). *Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO-2019*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5514>
- Cantú, L. (2006). *Factores que se aplican para la atracción y retención de personal en organizaciones grandes de manufactura del estado de Nuevo León*. (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de <Http://Eprints.Uanl.Mx/Id/Eprint/5584>
- Castillo, E. & 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 en Guayaquil-Ecuador*. (tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>
- Cortez, E., Ravines, R., Centeno, R. & Díaz, W. (2017). *Factores Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la Región Arequipa*. (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9666>
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Ovideo, España. Recuperado de <http://www.editorialkamar.com/et/archivo04.pdf>
- Chacón, J. (2017). *Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación del personal de la empresa Market Line Perú S.A.C*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Del Callao, Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3209>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra. Edición). D.F. México: Editorial Elsevier Editora, D.F. México.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las Organizaciones* (8va. Edición). Editorial McGran-Hill.

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%2002\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%2002)%20CHIAVENATO.pdf)
- Díaz, B. (2018). *Disminución del índice de rotación de personal de ventas a través de la implementación de un plan de fidelización y retención del personal en la empresa financiera Qapaq S.A.* (tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4500>
- Farfán, L., Hidalgo, J., Loza, M. & Lu, V. (2016). *Estrategia para reducir la alta rotación del personal en la ONG World Wildlife Fund (WWF) Perú*. (tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/618278>
- Figuroa, D. (2019). *Salario emocional y retención del talento humano en la municipalidad distrital de chancay, 2018*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3633>
- Fuchs, R. & Torres, C. (2012) Los Tipos de Cultura y su Relación con la Rotación Organizacional. *Journal of Business*, volumen 4 (1), 41-60. Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de <http://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/57/58>
- García, M. (1993). *La encuesta*. Recuperado de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Garc%C3%ADa-Ferrando.pdf>
- Gonzales, D. (2009). Estrategias de retención de personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, volumen (45), pp. 45-72. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>

- Gonzales, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral*. (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/1718>
- Guerra, E. (2017). *Relación de la satisfacción laboral y compensaciones económicas con la rotación del personal de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de productos cosméticos en la ciudad de Guatemala*. (tesis de maestría). Universidad San Carlos, Guatemala. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5661.pdf
- Herrera, A., Mendoza, C. & Torrejón, R. (2016). *Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional S.A.* (tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621729>
- Herzberg, F. (1959). *Teoría Motivacional de Herzberg*. Recuperado de https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf
- Ivancevich, J.M. (2006). *Comportamiento Organizacional*, pp. 421 - 444. Recuperado de https://www.academia.edu/34501911/Comportamiento_organizacional_7a_ed_cap
- Juárez, L.& Torraca, M. (2017). *Relación de la satisfacción laboral y la rotación de personal de ventas de la distribuidora de productos de consumo masivo Dizoe SAC, de la ciudad de Trujillo, año 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11599/Juarez%20Llano%20Lidia%20Isabel%20-%20Torraca%20Bulnes%20Marleny%20Consuelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lema, R. & Machado, L. (2013). *La Recreación y el Juego como intervención educativa*. Recuperado de <http://accede.iuacj.edu.uy/bitstream/handle/20.500.12729/275/9789974759022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ludewing, C. (2014). *Universo y Muestra*. Recuperado de http://www.geocities.ws/ucla_investigacion/muestreo.pdf

Macario, F. (2018). *Rotación de personal y Clima Organizacional, estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango*. (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. Recuperado de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

Mango, A. (2018). *Factores que influyen en la retención del personal operativo de la Empresa Petrogas EIRL – Pucallpa del año 2018*. (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7589>

Martínez, L., Paredes, K. & Peralta, M. (2018). *Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado*. (tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2475>

- Medina, A. (2019). *Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C. en la Ciudad de Bagua Grande – 2018*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Bagua Grande. Recuperado de <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1784>
- Mesta, R. & Muro, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y retención del personal en la Industria Agroexportadora Tropical Farm S.A.C. 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2132>
- Milkovich, G. y Baudreau, J. (1994). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, volumen (12), pp. 10-27. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Munuera, R. (2013). *Análisis de la gestión de los recursos humanos en los establecimientos hoteleros de la Región de Murcia*. (tesis de maestría). Universidad de Murcia, España. Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/51021>
- Ochoa, J., Pino, A. & Quinto, J. (2016). *Estudio del punto óptimo de rotación del personal: análisis comparativo entre el costo de retención de personal vs. costo de rotación en el área de producción de la empresa concretos Lima S.A.C.* (tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/621505>
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Recuperado de <http://calameo.download/000628576f51732890350>

- Peña, K. (2016). *Las causas de rotación de personal incorporado por E-recruitment en el Grupo Telegant año 2016*. (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/511>
- Pérez, M. & Espichán, W. (2017). *La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Vea, sede Real Plaza – Trujillo, periodo 2016*. (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13598>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (tesis de maestría). Universidad de Medellín, Colombia. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>
- Ramos, K. (2018). *Rotación del personal y productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo*. (tesis de bachiller). Universidad Continental, Huancayo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5211>
- Rivas, A. (2016). *Herramientas que apoyan la gestión del talento y la adecuación del empleado a su puesto de trabajo Lanzamiento de un emprendimiento dedicado al fortalecimiento de prácticas estratégicas de RH en Tegucigalpa, Honduras*. (tesis de maestría). Universidad de Palermo, Buenos Aires. Recuperado de <http://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/1811>
- Romero, S. (2019). *Diseño de estrategia para la disminución de la rotación del personal operativo en una empresa textil del Estado de Aguascalientes*. (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Recuperado de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/1698>
- Romero, J., González, F. & Coello, I. (2017). *Estudio de alto índice de rotación de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la planta Empacadora Cashrimp S.A.* (tesis de

- licenciatura). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923>
- Rosales, J. (2019). *Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018*. (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4674>
- Rubio, J. & Villarán, G. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales*. (tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>
- Sánchez, H. (2016). *Rotación de personal y su incidencia en las ventas De Aga Representaciones S.A.C. Jaén 2016*. (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Jaén. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20786>
- Soliana, Ch. (2017). *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa de Cacao Aventurax C.A.* (tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>
- Trinidad, J. (2019). *El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C. del distrito de Puente Piedra en el año 2016*. (tesis de bachiller). Universidad Tecnológica del Perú, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1637>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (tesis de licenciatura). Universidad Garcilaso de la Vega, Lima. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

- Velasco, D. (2015). *Alto rendimiento. Hecho realidad. Informe de responsabilidad empresarial*. Recuperado de https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-39/accenture-informe-spain_responsabilidad-empresarial-espana-2015.pdf
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Yapurasi, E., Alvino, G. & Teixeira, J. (2017). *Estrategias de Atracción Y Retención de los Trabajadores Del Área de Operaciones de La Empresa VIGIANDINA, La Victoria 2016*. (tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Las Américas, Lima. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/243>

ANEXO 1. Matriz de consistencia

LA RETENCIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS INDUSTRIALES, DEDICADAS A LA FABRICACIÓN DE COLCHONES DEL DISTRITO DE CARMEN DE LA LEGUA, CALLAO – PERÚ, 2020						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. industriales dedicadas a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.</p>	<p>GENERAL: Existe relación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. industriales dedicadas a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020.</p>	<p>VARIABLE 1: RETENCIÓN DE PERSONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones • Recreación • Entrenamiento 	<p>ENFOQUE CUANTITATIVO TIPO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL</p>	<p>Población: 93 trabajadores de fabricación de colchones en una empresa industrial en el distrito de Carmen de La Legua, Callao. Muestra: 60 trabajadores de fabricación de colchones en una empresa industrial en el distrito de Carmen de La Legua, Callao.</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la retención de personal y las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020? • ¿Existe relación entre la rotación de personal y los objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020? • ¿Existe relación entre en la rotación de personal y el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020? 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la retención de personal y las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. • Determinar la relación entre la rotación de personal y los objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. • Determinar relación entre en la rotación de personal y el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La retención de personal se relaciona con las bonificaciones en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. • La rotación de personal se relaciona con los objetivos en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. • La rotación de personal se relaciona con el clima en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao - Perú, 2020. 	<p>VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Clima • Evaluación 		<p>ENCUESTA ESCALA TIPO LIKERT INSTRUMENTO Cuestionario de 40 ítems</p>

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Retención de personal (V1)	Bonificaciones	Logros	1. Son los resultados concretos y positivos que signiquen el éxito para la empresa donde se desempeña un puesto de trabajo.	Se utilizará el Cuestionario Tipo Likert. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
		Desempeño	2. Fortaleza más importante que tiene una empresa u organización.	
		Incentivo	3. Tiene como objetivo incrementar la producción y mejorar el rendimiento del trabajador.	
	Recreación	Integración	4. Se utiliza como medida para reducir o eliminar las barreras entre el trabajador y la jefatura.	
		Esparcimiento	5. Ayuda a reducir el estrés entre trabajadores, integrar los equipos de trabajo mejorando el clima laboral.	
	Entrenamiento	Capacitación	6. El trabajador adquiere conocimientos y habilidades para un buen desempeño del empleo.	
		Cursos y seminarios	7. Genera un aumento en la productividad mejorando la calidad del trabajo. Asimismo incrementa la rentabilidad de la organización.	
Rotación de personal (V2)	Objetivos	Metas	8. Es el resultado deseado del trabajador en el cual planea y se compromete a lograr un buen resultado fijando plazos.	
		Crecimiento laboral	9. Consiste en hacer la realidad las aspiraciones profesionales y profesiones del trabajador a través del desarrollo de sus competencias.	
	Clima	Trabajo en equipo	10. La confianza es elemento principal por lo tanto el personal logra entender sus funciones y pueden ayudarse mutuamente.	
		Relaciones	11. El respeto, la colaboración y el buen trato influye en la productividad y en un excelente ambiente de trabajo.	
		Conflictos	12. La manera en que los superiores enfrentan y manejan los problemas influye en la opinión general de los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la empresa.	
	Evaluación	Aumento de sueldo	13. Es el incremento aal trabajador de acuerdo a su desempeño o metas cumplidas.	
		Linea de carrera	14. El personal cuenta con la posibilidad de ascender y ocupar un mejor puesto, ya que es una herramienta para retener al talento humano.	

ANEXO 3. Matriz de operacionalización del Instrumento

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ES CALA DE MEDICIÓN
Retención de personal	Sirve para resolver los problemas de la organización representa un reto diario del cual nadie escapa y encontrar formas de gestionar salidas de personal no deseadas y mejorar la retención de su mejor capital humano no es una excepción. Muchas empresas reconocen que tienen dificultades en retener a sus mejores talentos, porque no es sólo cuestión de la coyuntura económica, sino también de las condiciones laborales internas. (Prieto, 2013)	La retención se medirá a través de un cuestionario de tipo Likert compuesto por preguntas para luego procesar los datos en el SPSS y determinar que dimensión influye en esta variable	Bonificaciones	Logros	6	Ordinal. Se utilizará el Cuestionario Tipo Likert. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Desempeño	1,8	
				Incentivos	2,3,4,5,7	
			Recreación	Integración	9,12	
				Esparcimiento	10,11,13,14,15	
			Entrenamiento	Capacitación	16,17,19,20	
Cursos y seminarios	18					
Rotación de personal	Se refiere al número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento opuesto, de esta misma definición se deduce que no se debe de considerar como formando parte de la rotación el número de trabajadores que salen y que no son sustituidos por otros, pues en este caso puede tratarse de reajuste o contratación de la empresa. Del mismo modo, si determinado número de trabajadores entra a formar parte de la empresa, mas no a sustituir a otros que existen ante, tampoco cuenta con esto para la rotación, sino que se refiere más bien al crecimiento de la institución. (Gonzáles, 2006)	La rotación se medirá a través de un cuestionario de tipo Likert compuesto por preguntas para luego procesar los datos en el SPSS y determinar que dimensión influye en esta variable	Objetivos	Metas	23, 24,25,26,27	
				Crecimiento Laboral	21,22	
			Clima	Trabajo en equipo	30,34,35	
				Relaciones	28,29,31,33	
				Conflictos	32	
			Evaluación	Aumento de sueldo	36,39	
Línea de carrera	37,38,40					

ANEXO 4. Instrumento Encuesta

Número

ENCUESTA SOBRE LA RETENCIÓN Y ROTACIÓN DEL PERSONAL

Buenos días. Estamos haciendo una encuesta para determinar la influencia de: LA RETENCIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS INDUSTRIALES, DEDICADAS A LA FABRICACIÓN DE COLCHONES DEL DISTRITO DE CARMEN DE LA LEGUA, CALLAO, 2020; por lo que agradecemos, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (x), la alternativa que considere sea el caso. (Puede responder con toda confianza, puesto que se garantiza total reserva de sus apreciaciones).

1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

VARIABLE DE RETENCIÓN DE PERSONAL					
DIMENSIÓN: BONIFICACIONES	1	2	3	4	5
1. Mi actual remuneración es una razón para mantenerme en mi trabajo.					
2. Mi empresa ofrece incentivos adicionales por producción.					
3. El beneficio de la movilidad permitiría que asista puntualmente a mi trabajo.					
4. Considero que el beneficio de alimentación facilita la organización de mi día laboral.					
5. Mi empresa me otorga incentivos por mi buen desempeño.					
6. Mi colaboración en el cumplimiento de logros para mi empresa son valorados por esta.					
7. Si recibiera una mejor oferta laboral de otra empresa, cambiaría de trabajo.					
8. Considero que mi remuneración es la adecuada para mi desempeño laboral.					
DIMENSIÓN: RECREACIÓN	1	2	3	4	5
9. Siento que las actividades de integración me ayudan a comprometerme con mi empresa.					
10. Las dinámicas de esparcimiento con mis jefes me generan confianza con ellos.					
11. Las actividades deportivas para mi estrechan vínculos de compañerismo.					
12. Considero que las actividades de integración para mi familia generan armonía.					
13. Considero que las actividades donde demuestro mis talentos personales me ayudan a vincularme con mi empresa.					
14. La organización de celebraciones de fechas festivas como el Día del Niño y Navidad para mis hijos mejora mi nivel de compromiso.					
15. La organización de talleres gratuitos en vacaciones de verano mejoran los lazos con mi empresa.					
DIMENSIÓN: ENTRENAMIENTO	1	2	3	4	5
16. Mi empresa invierte en capacitaciones para mejorar su desempeño.					
17. Considero que las evaluaciones de mi desempeño me motivan a crecer personal y laboralmente.					
18. El proceso de inducción a los nuevos trabajadores es suficiente para el buen desempeño de sus funciones.					
19. El entrenamiento que recibo de mi empresa esta relacionado con los objetivos y la adquisición de las competencias necesarias para el buen desempeño personal y profesional.					
20. Las capacitaciones que brinda la empresa satisface mis necesidades personales y laborales.					

VARIABLE DE ROTACIÓN DE PERSONAL					
DIMENSIÓN: OBJETIVOS	1	2	3	4	5
21. La propuesta de línea de carrera clara genera expectativas positivas para mi en la empresa.					
22. Mi empresa invierte en el desarrollo de mis fortalezas a través de capacitaciones.					
23. Considero que el esfuerzo que realizo para alcanzar los objetivos de mi empresa es reconocido por mi supervisor.					
24. Los manuales de procedimientos de mi empresa establecen claramente tus funciones de tu puesto de trabajo.					
25. La misión de mi empresa permite el logro de mis objetivos personales.					
26. La visión de mi empresa permite el logro de mis objetivos personales.					
27. El estilo de trabajo de mi empresa se ve reflejado en los valores que promueve diariamente.					
DIMENSIÓN: CLIMA	1	2	3	4	5
28. La actitud de mis compañeros hacia el trabajo es positiva.					
29. La relación entre mi jefe y yo es buena.					
30. Se siente un clima de ayuda y colaboración en mi trabajo.					
31. Mis sentimientos y opiniones son escuchados asertivamente.					
32. El método de manejo de conflictos de los superiores ayuda a resolverlos.					
33. Mi ambiente de trabajo me motiva e inspira a dar mi mejor esfuerzo.					
34. El ambiente de trabajo motiva el desempeño de mis labores diarias.					
35. El personal de otras áreas está dispuesto ayudarme cuando lo necesito.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
36. Consideras que tu sueldo está relacionado con tu puesto de trabajo está relacionado con tus habilidades, capacidades y conocimientos.					
37. Los ascensos realizados en la empresa obedecen a su desempeño y perfil profesional.					
38. Sientes que la obtención de un ascenso depende de tu esfuerzo realizado.					
39. Tu puesto laboral actual te brinda satisfacción personal por el sueldo que percibes.					
40. Sientes que existe una línea de carrera para los trabajadores en todas las áreas.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 5. 1ra. Validación de instrumento por expertas

Catherine Sofia Quispe Molina

para mí ▾

dom., 3 may. 22:46 (hace 1 día) ☆ ↶

Estimada Cathy

Mil disculpas, adjunto validación respectiva.

Saludos

Mag. Catherin Quispe Molina

De: Cathy Escalante <cathyesc20@gmail.com>

Enviado: domingo, 3 de mayo de 2020 22:28

Para: Catherine Sofia Quispe Molina <catherine.quispe@upn.pe>

Asunto: Fwd: Validación del Instrumento de Tesis / Profesora Ana Anaya

...

...

[Mensaje acortado] [Ver mensaje completo](#)



**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
RETENCION Y ROTACION DEL PERSONAL**

Estimada experta:

Reciba nuestro cordial saludo, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a investigar sobre *La retención y rotación de personal en una empresa industrial*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 40 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Catherine Quispe Molina		
Sexo:	Varón	Mujer x	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	12 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister x	Doctor
Área de Formación académica	Adm. de Empresas		
		Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Servicio al Cliente, Comercial, Facturación, Crédito y Cobranza		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años x	10 años a más

II. Breve explicación del constructo

La retención de personal es una forma de mantenerse competitivo en el mercado. Son los empleados valiosos los que llevan al éxito a las pequeñas y grandes organizaciones.

La rotación de personal es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para determinar el impacto de la retención y rotación de personal se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 0), “poco relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 1), “relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (calificación 2) y “completamente relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 3)

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 3: el ítem “No es coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 0), “poco coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 1), “coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 3)

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherencia			Claridad			Sugerencias		
Variable: Retención													
Dimensión: Bonificación													
Nº													
1	¿Los bajos niveles de remuneración impactan en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2						3	
2	¿Los estímulos económicos tienen impacto en la retención del personal en una empresa industrial?		3			3						3	
3	¿El beneficio de movilidad para los trabajadores afecta en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2						3	
4	¿El beneficio de alimentación tiene escaso impacto en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2						3	
5	¿Los horarios flexibles por motivos de estudios tienen una escasa influencia en la retención del personal en una empresa industrial?		3			3						3	
6	¿Los beneficios sociales tienen poco impacto en la retención del personal en una empresa industrial?		3			3						3	
7	¿El brindar permisos por motivos personales influye en la retención del personal en una empresa industrial?	1				3						3	
8	¿Los reconocimientos al excelente desempeño influyen en la retención del personal en una empresa industrial?		3			3						3	
Dimensión: Recreación													
9	¿La realización de actividades de integración que promueva el trabajo en equipo influye en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2						3	
10	¿La realización de dinámicas de esparcimiento conformados por jefes y subordinados influye en la retención del personal en una empresa industrial?	1				2						3	
11	¿La organización de actividades deportivas para los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?		3			3						3	
12	¿La organización de actividades de integración para las familias de los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?		3			3						3	
13	¿La organización de actividades donde los trabajadores demuestren sus talentos personales influye en la retención del personal en una empresa industrial?	2				2						3	
Dimensión: Entrenamiento													
14	¿La realización de cursos para mejorar los niveles de estrés influye en la retención del personal en una empresa industrial?	1				2						3	
15	¿Las capacitaciones de perfeccionamiento		2			2						3	

	de las habilidades de los trabajadores en su área influyen en la retención del personal en una empresa industrial?																			
16	¿Los cursos de especialización para los trabajadores que buscan mejorar la productividad influyen en la retención del personal en una empresa industrial?			3						3										3
17	¿La realización de cursos de primeros auxilios y seguridad para los trabajadores influyen en la retención del personal en una empresa industrial?																			
	ITEMS	Relevancia				Coherencia				Claridad				Sugerencias						
Nº	Variable: Rotación																			
	Dimensión: Objetivos																			
18	¿La propuesta de una línea de carrera clara influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3						3										3
19	¿El establecimiento de metas claras para el crecimiento laboral de los trabajadores influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			2						3										3
20	¿Las recomendaciones para mejorar el desempeño laboral influyen en la rotación del personal en una empresa industrial?			2						3										3
21	¿La valoración de las sugerencias de los trabajadores para mejorar la productividad influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		1							2										3
22	¿El conocimiento de la visión de la empresa influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3						3										3
23	¿El conocimiento de la misión de la empresa influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3						3										3
24	¿El conocimiento de los objetivos y metas de la organización influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3						3										3
	Dimensión: Clima																			
25	¿La insatisfacción personal es un factor que influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			2						3										3
26	¿La motivación constante tiene poco impacto en la rotación del personal en una empresa industrial?			3						3										3
27	¿Las relaciones sociales entre diversas jerarquías influyen en la rotación del personal en una empresa industrial?		1							2										3
28	¿La exigencia de productividad laboral influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3						3										3
29	¿Los estilos de liderazgo en la dirección impactan en la rotación del personal en una empresa industrial?			2						2										3

30	¿Las condiciones laborales brindadas influyen poco en la rotación del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
31	¿El clima laboral positivo es irrelevante en la rotación del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
32	¿Las normas de convivencia influyen en la rotación del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
33	¿El trato cordial y respetuoso entre los trabajadores influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		2				3			3	
34	¿El establecimiento de descansos breves afecta en la rotación del personal en una empresa industrial?		2				3			3	
35	¿La celebración de cumpleaños entre los trabajadores afecta en la rotación del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
Dimensión: Evaluación											
36	¿La evaluación justa y transparente del desempeño laboral influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
37	¿La evaluación del rendimiento de los trabajadores influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
38	¿La evaluación para determinar el puesto que ocupara el trabajador influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		2			2				3	
39	¿La contratación inadecuada de trabajadores influye en la rotación del personal de una empresa industrial?			3			3				
40	¿La oportunidad de rotación en áreas distintas según las competencias de los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	

Las alternativas de respuesta van del 0 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo
0	1	2	3

ANEXO 6. 2da. Validación de instrumento por expertas



MONICA REGALADO

para mí ▾

3 may. 2020 21:15 (hace 1 día) ☆ ↶ ⋮

adjunto la validación.

Saludos cordiales,

Mónica Regalado Chamorro

From: Cathy Escalante <cathyesc20@gmail.com>

Sent: Sunday, May 3, 2020 2:20 AM

To: regaladomonica@hotmail.com <regaladomonica@hotmail.com>; catherine.quispe@upn.pe <catherine.quispe@upn.pe>; ysabel.rodas@upn.edu.pe <ysabel.rodas@upn.edu.pe>

Cc: johanna olascuaga <johannaolascuaga@gmail.com>

Subject: Validación del Instrumento de Tesis / Profesora Ana Anaya



**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
RETENCION Y ROTACION DEL PERSONAL**

Estimada experta:

Reciba nuestro cordial saludo, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a investigar sobre *La retención y rotación de personal en una empresa industrial*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 40 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	MONICA REGALADO CHAMORRO		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	15		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA		
	Otro:		
Áreas de experiencia profesional	TURISMO – HOTELERÍA Y GASTRONOMIA		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

II. Breve explicación del constructo

La retención de personal es una forma de mantenerse competitivo en el mercado. Son los empleados valiosos los que llevan al éxito a las pequeñas y grandes organizaciones.

La rotación de personal es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para determinar el impacto de la retención y rotación de personal se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 0), “poco relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 1), “relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (calificación 2) y “completamente relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 3)

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 3: el ítem “No es coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 0), “poco coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 1), “coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 3)

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

	ITEMS	Relevancia	Coherencia	Claridad	Sugerencias
	Variable: Retención				
Nº	Dimensión: Bonificación				
1	¿Los bajos niveles de remuneración impactan en la retención del personal en una empresa industrial?	3	3	2	
2	¿Los estímulos económicos tienen impacto en la retención del personal en una empresa industrial?	3	3	3	
3	¿El beneficio de movilidad para los trabajadores afecta en la retención del personal en una empresa industrial?	2	3	3	
4	¿El beneficio de alimentación tiene escaso impacto en la retención del personal en una empresa industrial?	2	3	3	
5	¿Los horarios flexibles por motivos de estudios tienen una escasa influencia en la retención del personal en una empresa industrial?	3	3	3	
6	¿Los beneficios sociales tienen poco impacto en la retención del personal en una empresa industrial?	3	3	3	
7	¿El brindar permisos por motivos personales influye en la retención del personal en una empresa industrial?	2	3	3	
8	¿Los reconocimientos al excelente desempeño influyen en la retención del personal en una empresa industrial?	3	3	3	
	Dimensión: Recreación				
9	¿La realización de actividades de integración que promueva el trabajo en equipo influye en la retención del personal en una empresa industrial?	3	3	3	
10	¿La realización de dinámicas de esparcimiento conformados por jefes y subordinados influye en la retención del personal en una empresa industrial?	2	2	2	
11	¿La organización de actividades deportivas para los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?	1	1	1	
12	¿La organización de actividades de integración para las familias de los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?	2	2	2	
13	¿La organización de actividades donde los trabajadores demuestren sus talentos personales influye en la retención del personal en una empresa industrial?	2	2	2	
	Dimensión: Entrenamiento				
14	¿La realización de cursos para mejorar los niveles de estrés influye en la retención del personal en una empresa	3	3	3	

	industrial?													
15	¿Las capacitaciones de perfeccionamiento de las habilidades de los trabajadores en su área influyen en la retención del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
16	¿Los cursos de especialización para los trabajadores que buscan mejorar la productividad influyen en la retención del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
17	¿La realización de cursos de primeros auxilios y seguridad para los trabajadores influyen en la retención del personal en una empresa industrial?		2				2					2		
	ITEMS													
	Relevancia													
	Coherencia													
	Claridad													
	Sugerencias													
Nº	Variable: Rotación													
	Dimensión: Objetivos													
18	¿La propuesta de una línea de carrera clara influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
19	¿El establecimiento de metas claras para el crecimiento laboral de los trabajadores influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
20	¿Las recomendaciones para mejorar el desempeño laboral influyen en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
21	¿La valoración de las sugerencias de los trabajadores para mejorar la productividad influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
22	¿El conocimiento de la visión de la empresa influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
23	¿El conocimiento de la misión de la empresa influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
24	¿El conocimiento de los objetivos y metas de la organización influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		
	Dimensión: Clima													
25	¿La insatisfacción personal es un factor que influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		2				2					2		
26	¿La motivación constante tiene poco impacto en la rotación del personal en una empresa industrial?		2				2					2		
27	¿Las relaciones sociales entre diversas jerarquías influyen en la rotación del personal en una empresa industrial?		2				2					2		
28	¿La exigencia de productividad laboral influye en la rotación del personal en una empresa industrial?		3				3					3		

29	¿Los estilos de liderazgo en la dirección impactan en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
30	¿Las condiciones laborales brindadas influyen poco en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
31	¿El clima laboral positivo es irrelevante en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
32	¿Las normas de convivencia influyen en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
33	¿El trato cordial y respetuoso entre los trabajadores influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
34	¿El establecimiento de descansos breves afecta en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
35	¿La celebración de cumpleaños entre los trabajadores afecta en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
	Dimensión: Evaluación													
36	¿La evaluación justa y transparente del desempeño laboral influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
37	¿La evaluación del rendimiento de los trabajadores influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
38	¿La evaluación para determinar el puesto que ocupara el trabajador influye en la rotación del personal en una empresa industrial?			3				3				3		
39	¿La contratación inadecuada de trabajadores influye en la rotación del personal de una empresa industrial?			3				3				3		
40	¿La oportunidad de rotación en áreas distintas según las competencias de los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?			3				3				3		

Las alternativas de respuesta van del 0 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo
0	1	2	3

ANEXO 7. 3ra. Validación de instrumento por expertas

Encuesta x validar Cathy Escalante  Recibidos x



Cathy Escalante

 mié., 13 may. 13:06 (hace 6 días) 

Miss: Muchas gracias por su apoyo, un abrazo muy fuerte.



Paola Aguirre

 13:23 (hace 5 horas)   

para mí ▾

Hola Cathy

Te envío la validación juicio de expertos

Cualquier cosa me avisas!!

Saludos,
Paola Aguirre



**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
RETENCION Y ROTACION DEL PERSONAL**

Estimada experta:

Reciba nuestro cordial saludo, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a investigar sobre *La retención y rotación de personal en una empresa industrial*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 40 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	OLGA PAOLA AGUIRRE PÉREZ		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	15 AÑOS		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	X		
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	20 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

II. Breve explicación del constructo

La retención de personal es una forma de mantenerse competitivo en el mercado. Son los empleados valiosos los que llevan al éxito a las pequeñas y grandes organizaciones.

La rotación de personal es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para determinar el impacto de la retención y rotación de personal se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 0), “poco relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 1), “relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (calificación 2) y “completamente relevante para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 3)

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: el ítem “No es coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 0), “poco coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 1), “coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para determinar el impacto de la retención y rotación de personal” (puntaje 3)

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

	ITEMS	Relevancia			Coherencia			Claridad			Sugerencias
	Variable: Retención										
Nº	Dimensión: Bonificación										
1	¿Los bajos niveles de remuneración impactan en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
2	¿Los estímulos económicos tienen impacto en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
3	¿El beneficio de movilidad para los trabajadores afecta en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2				3	
4	¿El beneficio de alimentación tiene escaso impacto en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
5	¿Los horarios flexibles por motivos de estudios tienen una escasa influencia en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
6	¿Los beneficios sociales tienen poco impacto en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2				3	
7	¿El brindar permisos por motivos personales influye en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2			2		
8	¿Los reconocimientos al excelente desempeño influyen en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
	Dimensión: Recreación										
9	¿La realización de actividades de integración que promueva el trabajo en equipo influye en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
10	¿La realización de dinámicas de esparcimiento conformados por jefes y subordinados influye en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
11	¿La organización de actividades deportivas para los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?		2				3			3	
12	¿La organización de actividades de integración para las familias de los trabajadores influye en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2			2		
13	¿La organización de actividades donde los trabajadores demuestren sus talentos personales influye en la retención del personal en una empresa industrial?			3			3			3	
	Dimensión: Entrenamiento										
14	¿La realización de cursos para mejorar los niveles de estrés influye en la retención del personal en una empresa industrial?		2			2			2		
15	¿Las capacitaciones de			3			3			3	

