

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

*ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS*



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS:

LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN
LA EMPRESA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A – UNIDAD
YAUURICOCHA, 2017

BACHILLER

CANCHO PALOMARES, YULI

DOCENTE ASESOR

MG. SIMEÓN SOTO ESPEJO

HUÁNUCO- PERÚ

2017

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:00 a.m. del día Lunes 18 del mes de diciembre del año 2017, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes: Dr. Christian Paolo Martel Carranza (Presidente); Lic. William Giovanni Linares Beraún (Secretaria); y el Lic. Martin Gonzales Acuña (Miembro); nombrados mediante la Resolución N° 1343-2017-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "LA ROTACION DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A UNIDAD YAURICOCHA", presentado por la Bachiller en Administración de Empresas; **CANCHO PALOMARES, Yuli** para optar el título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

Teniendo en consideración el contenido del informe final de la tesis y los conocimientos demostrados por el sustentante, se considera *Aprobada*... Con la nota de: *Dieciséis*.....(16.), correspondiente al calificativo... *Bueno*..

En consecuencia queda en condición de ser considerada: *apta*.....para recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.



PRESIDENTE

Dr. Christian Paolo Martel Carranza



SECRETARIA

Lic. William Giovanni Linares Beraún



MIEMBRO

Lic. Martin Gonzales Acuña

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor, a mis padres y hermanas por su apoyo incondicional y a mis maestros por las enseñanzas brindadas en todo el transcurso de mi carrera.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que me ayudan en la vida profesional.

A la gerencia de la empresa SMC S.A. por brindarme la oportunidad y el apoyo incondicional para el desarrollo del presente trabajo de investigación

A mi asesor por el apoyo brindado en el desarrollo de mi investigación siendo un gran partícipe de este resultado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	37
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	41
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	42
2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	42
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.2. POBLACION Y MUESTRA.....	46
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.....	49
CAPÍTULO IV	50
PROCESAMIENTO DE DATOS.....	50
CAPÍTULO V	78
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	82
CAPÍTULO VI	83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83

ANEXOS	85
---------------------	-----------

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017, esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal no experimental; donde la variable independiente es la Rotación de Personal, y la variable dependiente es la Productividad. La población está conformada por todo el personal de la empresa “SOCIEDAD MINERA CORONA” – Unidad Yauricocha 2017 (N = 595), la muestra en el caso de los trabajadores obreros será el 40% de la población (n = 160) y en el caso de los trabajadores empleados será el 50% (n = 98) siendo un total de 258.

Para la contrastación de la hipótesis general se utilizó el programa SPSS versión 22, con la prueba de PEARSON y se obtuvo como resultado que la correlación es negativa muy baja inversa, siendo un -0.060 y el valor de significancia es 0.030, en tal sentido se acepta la Hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); y podemos decir que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa “SOCIEDAD MINERA CORONA” – Unidad Yauricocha, con una correlación muy baja inversa de un -060% con un nivel de confianza del 95%.

Del mismo modo, para la contrastación de las hipótesis específicas también se utilizó la prueba de Pearson obteniendo como resultado para la primera hipótesis específica que el valor de significancia (0,341) es mayor a 0.05 por lo tanto se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad, con una relación correlativa negativa muy baja inversa de -0.059 entre la rotación voluntaria y productividad; asimismo el resultado de la segunda hipótesis específica nos muestra que el valor de significancia (0,764) es mayor a 0.05, por lo tanto se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad, con una relación negativa muy baja inversa de -0,019 entre la rotación involuntaria y productividad.

Palabras claves: rotación de personal, productividad, selección de personal, reclutamiento.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the incidence of personnel turnover in the productivity of the company. "Sociedad Minera Corona S.A." - Yauricocha, 2017, this research is of the applied type, the quantitative approach, correlational descriptive level and non-experimental experimental design; where the independent variable is the Personnel Rotation, made up of all the personnel of the company "CORONA MINERA SOCIETY" " - Unidad Yauricocha 2017 (N = 595), the sample in the case of workers will be 40% of the population (n = 160) and in the case of employed workers it will be 50% (n = 98) with a total of 258.

In order to test the general hypothesis, the SPSS version 22 program was used, with the PEARSON test, and the result was that the correlation is negative very low inverse, being -0.060 and the value of significance is 0.030, in the sense the null hypothesis (Ho) is accepted and the alternative hypothesis (Hi) is rejected; and we can say that the turnover of personnel does not significantly affect the productivity of the company "CORONA MINERA SOCIETY" - Unidad Yauricocha, with a very low correlation of -060% with a confidence level of 95%.

In the same way, for the test of the specific hypothesis, the Pearson test was also used, obtaining as result for the first specific hypothesis that the value of significance (0.341) is greater than 0.05 therefore the null hypothesis is approved so that we can affirm that turnover of personnel does not significantly affect productivity, with a negative correlative relation very low inverse of -0.059 between voluntary rotation and productivity; also the result of the second specific hypothesis shows us that the value of significance (0.764) is greater than 0.05, therefore the null hypothesis is approved so we can affirm that the turnover of personnel does not significantly affect productivity, with a very low negative inverse relation of -0.019 between involuntary rotation and productivity.

Keywords: Personnel turnover, productivity, personnel selection, recruitment.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis de investigación tiene por finalidad investigar si la rotación de los trabajadores de la empresa “SOCIEDAD MINERA CORONA” – Unidad Yauricocha 2017 incide en la productividad de dicha empresa, ya que la extracción de los minerales en la mencionada empresa no se tiene que detener por ningún factor.

La rotación de personal es el grado de movilidad interna y externa de los empleados; evitable o inevitable; saludable o no saludable para una organización. El intercambio de personal entre una organización y su ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones. Tanto la entrada como la salida de recursos deben mantener entre sí mecanismos hemostáticos capaces de autorregularse mediante comparaciones y garantizar un equilibrio dinámico y constante.

Es por ello que la presente investigación trata sobre la Rotación de Personal y su incidencia en la productividad en la empresa “SOCIEDAD MINERA CORONA” – Unidad Yauricocha 2017, contiene esencialmente la definición, índice, diagnóstico de las causas, determinación del costo y variables de la rotación de personal, también contiene los factores, modelo integrado de la productividad. Dentro de la investigación también consideramos planteamiento, formulación del problema, los objetivos de investigación, métodos y técnicas a emplear, hipótesis, la encuesta que va dirigido a los trabajadores obreros y empleados y los resultados de la investigación

Con todos estos resultados se tratará de concluir y recomendar actividades y acciones para que más adelante se pueda presentar un programa de retención del talento humano, ya que se considera que es de gran importancia retener a los mejores talentos como una estrategia empresarial para garantizar mayores índices de productividad.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según la Asociación Peruana de Recursos Humanos, Perú es el tercer país con mayor rotación de personal en América Latina, en el sector minero y el de retail existe alta rotación de puesto de mando alto y medio; una de las causas sería el uso de herramientas precarias o la falta de sistematización en el proceso de selección que genera que uno de cada tres personas elegidas deje de pertenecer a una compañía en el corto plazo provocando más del 43% de sobrecostos de una compañía, así lo estimó Teresa Morales, especialista regional en gestión del talento y recursos humanos del Grupo Softland. (Morales, 2013)

El índice promedio de rotación laboral en el Perú llega a 20,7%, mientras que en Latinoamérica es de 10,9%. Y si de rotación voluntaria se trata, esta alta proporción se mantiene: en Latinoamérica es de 5,4%, mientras que en el Perú llega a 9,8%, de acuerdo con el estudio de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers.

Las razones de este alto índice de rotación de personal son: al alto despegue de la economía peruana y el que las personas ya no desean para mucho tiempo en una misma empresa, según explica Latife Reaño, consultora senior del área de Human Resource Consulting en PricewaterhouseCoopers.

“El despegue de la economía peruana hace que las cifras de rotación en el Perú sean casi el doble que en Latinoamérica. Esto se une a la tendencia actual de que las personas prefieren adquirir experiencia en distintos tipos de organizaciones e incluso en diversas funciones” dice la especialista.

Sin embargo, señala que este alto índice también es para preocuparse, porque de acuerdo con las mejores prácticas los niveles, en términos generales, deberían estar alrededor del 5,7% y si de personal con alto desempeño se trata, en 3,1% -tal como sucede en América Latina-, mientras que en el Perú este índice llega a 5,3% (2011).

Nuestra investigación se enfoca en la relación entre la rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha. La cual desarrolla su actividad en el sector minero,

Corona es una empresa peruana dedicada a la exploración, extracción, producción y comercialización de concentrados de cobre, plomo y zinc, con altos componentes de plata y oro en la mina de Yauricocha en el distrito de Alis, provincia de Yauyos, departamento de Lima, Perú. Además de la mina productora, la propiedad de Yauricocha alberga múltiples objetivos de exploración cercanos a las minas y regionales.

La empresa Sociedad Minera Corona S.A. pertenece a la compañía Sierra Metals, la posición actual de Sierra Metals en Perú supera las 50.000 hectáreas. Dicha compañía se enfoca en expandir reservas y recursos globales en Perú y México. En la actualidad, se están llevando a cabo extensos programas de exploración y desarrollo de zonas contaminadas para aumentar las reservas y los recursos conocidos en las cercanías de cada mina. Adicionalmente, se están explorando objetivos regionales más amplios para continuar avanzando el proyecto de la Compañía hacia la producción.

Sociedad Minera Corona es una empresa de exploración y desarrollo de nivel junior a un productor de metales preciosos de nivel medio. La Compañía completó un importante programa de mejoras operacionales desde el tercer trimestre de 2015 hasta el segundo trimestre de 2016 y ha aumentado la producción a 2.800 toneladas por día, modernizando las metodologías y el equipo de minería y el valor de la alimentación de mineral a la planta. Se espera que la producción aumente a 3.000 toneladas en 2017. La compañía también ha tenido un gran éxito de exploración de brownfield en la mina de Yauricocha con descubrimientos como la Zona Esperanza que fue anunciada en enero de 2016 y traída al plan de la mina produciendo a finales de junio de 2016. La exploración los programas programados para el 2017 deberían aclarar importantes oportunidades de brownfield en la mina.

Sierra Metals continúa esforzándose por alcanzar su objetivo de convertirse en el principal productor de metales preciosos y de metales preciosos de Latinoamérica, aumentando su perfil de producción, reduciendo los costos y aumentando las reservas y recursos minerales.

Según el reporte de los cuadros que maneja la empresa Sociedad Minera Corona S.A., sobre ingresos y retiros de la empresa, del año 2017, hasta la fecha, la empresa ha sufrido el nivel rotación más alto (26.55%) en comparación con los años 2014, 2015 y 2016, en los que el nivel de rotación

fue del 19.48%, 22.17% y 24.37% respectivamente. Se cree que la falta de motivación del personal, carencia de seguridad y condiciones laborales, estrés laboral, el escaso suministro de implementos producto de una burocracia existente y las trabas para la creatividad son algunos de los factores que hacen que el talento humano opte por otra empresa.

Es por esto que el problema consiste en que se desconoce si existe una incidencia entre la rotación de personal - la productividad, y en qué medida se da esta situación. Además se cree que los altos índices de rotación del talento humano afectan negativamente a los niveles de productividad en la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida la rotación de personal incide en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida la rotación voluntaria incide en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha?
- ¿En qué medida la rotación involuntaria incide en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017.

1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar la incidencia de la rotación voluntaria en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017.

- Analizar la incidencia de la rotación involuntaria en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En el presente trabajo de investigación se determinará si existe una incidencia entre la rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A., así como los factores que determinan cada variable y el grado de relación existente en ellas; del mismo modo también se busca que el presente trabajo sirva como aporte de antecedentes para las bases teóricas de futuras investigaciones.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

La presente investigación aportará que la empresa Sociedad Minera Corona S.A. tenga un mayor conocimiento sobre la incidencia que puede causar la rotación de personal en la productividad, y así de esta manera conocer los puntos negativos para poder mejorar.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se utiliza el método de investigación científica con técnicas, procedimientos para plantear los problemas, marco teórico, resultados, conclusiones y sugerencias; ya que, los procedimientos y técnicas utilizadas para esta investigación cuentan con la validez metodológica.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Tiempo: El viaje frecuente de una ciudad a otra, de parte de la investigadora, ya que por motivos de trabajo y de estudio se tiene que trasladar semanalmente.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- El presente proyecto de investigación es viable porque se cuenta con los recursos financieros y humanos necesarios. Además contamos con capacidad, compromiso y habilidad para realizar la investigación y obtener

resultados satisfactorios; Ya que, se tuvo un asesor en los temas de metodología y el procesamiento de datos.

- Si es posible llevar a cabo esta investigación, ya que cuento con la autorización del Gerente de la Unidad "SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. Unidad Yauricocha 2017

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presenta los antecedentes internacionales y nacionales que han tenido repercusión en relación al presente trabajo de investigación que se viene abordando.

2.1.1. ANTECEDENTES DE CARÁCTER INTERNACIONAL

Título: LA ROTACIÓN DE PERSONAL
COMO UN ELEMENTO LABORAL

Autor: Mario Gonzáles Ríos

Universidad: AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN –
MONTERREY

Año: 2006

País: México

Conclusiones:

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, actualmente tiene deficiencias en los siguientes apartados:

- Sueldos y Salarios

Tienen un salario bajo y sin estímulos económicos, por lo tanto, esto provoca que los empleados estén desmotivados en sus trabajos y estén pensando en irse a laborar en otro lugar, e inclusive abandonar el que tienen actualmente, ocasionando con esto se eleve el porcentaje de rotación de personal.

- Relación Jefes-Subordinados

Una baja relación Jefes-subordinados provoca ambiente laboral bajo y tenso, ya que al haber poca comunicación entre trabajadores y supervisores, ocasiona que el empleado esté desmotivado y que haya incertidumbre en el mismo, y con esto el empleado no rinda en su trabajo o inclusive llegue a abandonar el que tiene actualmente

sin justificación alguna, provocando con esto un alto grado de "Rotación de Personal".

- Capacitación

La falta de capacitación al personal en las funciones que cada empleado realiza también provoca desmotivación en el mismo empleado y creando inestabilidad laboral en el trabajador, ocasionando que el empleado no rinda en su trabajo y al no haber motivación en el trabajador por falta de capacitación abandone su empleo sin justificación alguna, dando como resultado un alto grado de "Rotación de Personal", dañando directamente a la empresa ya que este tipo de problemas laborales es muy costoso para las organizaciones, afectando directamente en las utilidades de la misma, (sueldos y prestaciones) de los trabajadores que continúan laborando en la organización.

Título: ABSENTISMO Y ROTACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN MASIVA DE VIVIENDA, EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD

Autor(es): Carlos Enrique Arcudia Abad, Gilberto Corona Suárez, Gerwin Pino Rosado

Instituto: Instituto Superior Politécnico
Facultad de Ingeniería – Cujae

Año: 2003

País: Cuba

Conclusiones:

El trabajo está enfocado a dos aspectos importantes y poco estudiados, y que predominan en la mano de obra de albañilería en la construcción masiva de vivienda: el absentismo y la rotación. En esta investigación se tuvo como objetivo: desarrollar una

metodología para medir dichos fenómenos, realizar esta y, posteriormente, efectuar un análisis de correlación entre estos y la productividad con el fin de determinar una posible relación. El estudio se encaminó a dos niveles de organización de la mano de obra de albañilería: en la brigada y en la cuadrilla, según se tratase de todo el grupo que labora en una o más unidades de vivienda o del que desarrolla una actividad de construcción específica en las mismas. La investigación abarca dos proyectos de construcción masiva de vivienda. Los resultados obtenidos fueron cotejados con los reportes de estudios realizados en otros contextos, los cuales se basaban en índices de absentismo de la brigada en grandes proyectos de construcción.

2.1.2. ANTECEDENTES DE CARÁCTER NACIONAL

Título: Plan de Mejora de la Gestión de Rotación de Personal y Siniestralidad para la División de Operaciones de una Empresa Contratista

Autor(es): Mayra Otero Tavera, Karina Torres Canchaya

Universidad: UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO – LIMA

Año: 2016

País: Perú

Conclusiones:

1. De acuerdo al análisis estratégico realizado se identifica que el alto índice de siniestralidad y rotación exige a la organización redefinir sus procedimientos de gestión de personas.
2. Se recomienda a la organización poner en práctica el Plan de mejora propuesto enfocado a lograr sus objetivos de productividad y rentabilidad en base a acciones objetivas, integrales y eficientes, que generen un ambiente motivador para el desarrollo de las personas y conlleve a alcanzar su visión de responsabilidad social empresarial.

3. El programa de control y reducción de índices de rotación laboral considera 3 actividades centrales: el entrenamiento y capacitación, la fidelización con enfoque familiar y tomar medidas de retención para minimizar otras ofertas laborales en línea con lo señalado por el modelo de Vianen, Feij, Krausz y Tavis (2004) en el cual se resalta la importancia de la satisfacción de los colaboradores en el trabajo.
4. La evaluación financiera nos demuestra que el plan de mejora es viable por tanto la inversión en la gestión de personas beneficiara a la organización en temas de reducción de costos y tendrá un impacto positivo con sus colaboradores internos y su imagen en el entorno minero.

Título: Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en Empresas Retail de prendas de vestir: Caso Tiendas Piero

Autor: Talia Milagros Salazar Prado

Universidad: UNIVERSIDAD DE LIMA

Año: 2016

País: Lima

Conclusiones:

1. Existe un conjunto de factores que originan la alta rotación del personal de ventas de las tiendas de la empresa Piero. Estos factores se pueden agrupar en dos categorías: a) Factores internos de la empresa y b) Factores personales

a. Los factores internos de la empresa que se ha podido identificar, incluyen factores que dependen de la decisión que adopta la administración general de la empresa y las que adopta la administración interna de las tiendas.

b. Entre los factores personales que ocasionan la rotación de personal, se pueden mencionar los problemas de salud e índole familiar (asistencia a padres o hijos por enfermedad, o viaje intempestivo para ver a familiares), así como de estudios.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL

2.2.1.1. ROTACIÓN DE PERSONAL

El término "Rotación de Recursos humanos" según Chiavenato (1999), se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. El intercambio de personal entre una organización y su ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones. Tanto la entrada como la salida de recursos deben mantener entre sí mecanismos homeostáticos capaces de autorregularse mediante comparaciones y garantizar un equilibrio dinámico y constante. Estos mecanismos de control se denominan retroalimentación. Este flujo de entrada y salida de personal se denomina rotación de personal o turnover.

Como sistema abierto, la organización se caracteriza por el flujo incesante de recursos necesarios para desarrollar sus operaciones y generar resultados. Por una parte, la organización "Importa" recursos y energía del ambiente, los cuales son procesados y transformados dentro de la organización. Por otra parte la organización "exporta" al ambiente los resultados de sus operaciones.

Entre los insumos que la organización "importa" del ambiente y los resultados que "exporta" debe existir cierto equilibrio dinámico capaz de mantener las operaciones del proceso de transformación en niveles satisfactorios y controlados.

La rotación de personal puede estar destinada a dotar al sistema con nuevos recursos (mayores entradas que salidas) para impulsar las operaciones y acrecentar los resultados o reducir el tamaño del sistema (mayores salidas que entradas) para disminuir las operaciones y los resultados.

2.2.1.2. EL ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL

El cálculo del índice de rotación de personal se basa en la relación porcentual de entradas y salidas, y los recursos humanos disponibles en la organización durante cierto período.

1. Cuando se trata de medir el índice de rotación del personal para efectos del planeamiento de recursos humanos:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{PE}$$

Fuente: Idalberto Chiavenato

A: admisión de personal

D: desvinculación de personal

PE: promedio efectivo

Expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización con relación al número promedio de empleados.

2. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y sus causas.

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{PE}$$

Fuente: Idalberto Chiavenato

3. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal solo se tienen en cuenta los retiros por iniciativa de los empleados.

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{\frac{(N_1 + N_2 + \dots + N_n)}{a}}$$

Fuente: Idalberto Chiavenato

a= número de meses del período

$N_1 + N_2 + \dots + N_n$ = sumatoria de los números de empleados al comienzo de cada mes.

Un índice de rotación de personal igual a cero no ocurre en la práctica ni sería conocimiento, pues indicaría un estado de parálisis total de la organización. Por otra parte, tampoco sería conveniente un muy elevado, ya que implicaría un estado de fluidez que no podría fijar ni asimilar los recursos humanos. El

índice de rotación ideal sería el que permitiera a la organización retener a su personal de buen rendimiento, reemplazando a los empleados que necesitan en su desempeño distorsiones difíciles de corregir. Lo importante es la estabilidad del sistema mediante constantes autorregulaciones y correcciones de las distorsiones.

4. Cuando se trata de evaluar la rotación del personal por departamento sección.

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{A+D}{2} + R + T}{PE} \times 100$$

Fuente: Idalberto Chiavenato

R= recepción de personal por transferencia a otros subsistemas

T= transferencia de personal hacia otro subsistema

2.2.1.3. DIAGNÓSTICO DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL

La rotación del personal no es una causa sino un efecto, consecuencia de ciertos fenómenos localizados en el interior o el exterior de la organización que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Es una variable dependiente de los fenómenos internos y/o externos. Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica, las oportunidades de empleo, etc. Entre los fenómenos internos pueden mencionarse la política salarial y de beneficios sociales de la organización, el tipo de supervisión, etc.

La información correspondiente a estos fenómenos internos y externos se obtiene mediante entrevistas de retiro.

La entrevista de retiro constituye uno de los principales medios de controlar y medir los resultados de la política de recursos humanos desarrollada. Esta información junto con otras fuentes, permiten así determinar los cambios necesarios, con el propósito de impulsar nuevas estrategias que permitan remediar los efectos sobre la rotación del personal.

2.2.1.4. DETERMINACIÓN DEL COSTO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Muchas veces, en el mantenimiento de una política salarial restrictiva de flujo continuo de recursos humanos a través de una elevada rotación de personal puede resultar mucho más costoso. Por tanto, se trata de evaluar la alternativa más económica. Saber hasta qué nivel de rotación de personal puede una organización soportar sin verse muy afectada, es un problema que cada organización debe evaluar según sus propios cálculos e intereses.

El costo de la rotación del personal involucra costos primarios, secundarios y terciarios. Costos primarios: son los directamente relacionados con el retiro de cada empleado y su reemplazo por otro. Por el hecho de ser básicamente cuantitativos se calculan con facilidad. Ej. costo de reclutamiento y selección, costo de desvinculación, etc. Costos secundarios: son aspectos difíciles de evaluar en forma numérica y otros relativamente intangibles, en su mayor parte de carácter cualitativo. Se refieren a los efectos colaterales e inmediatos de la rotación. Ej.: reflejos en la producción, costo extralaboral, etc. Costos terciarios: estas relacionados con los efectos colaterales mediatos de la rotación, que se manifiestan a mediano y largo plazo. Son solo estimables. Ej.: pérdida en los negocios, costos de extrainversión, etc.

La rotación del personal, al ser acelerada, se convierte en un factor de perturbación.

Según Lucker y Álvarez (1985), el término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

Teniendo en cuenta que Arriola (1993) afirma que hasta la mitad de los años setenta, la mayor parte de las investigaciones eran bivariadas, con énfasis en la relación entre la satisfacción del empleo y la rotación.

Asimismo, en un artículo de Porter y Steers (1973) se incluye una revisión de investigaciones previas y la clasificación de factores

relacionados con la rotación de personal. Porter menciona los factores organizacionales, del ambiente, del empleo y personales como los principales causantes de la rotación de personal.

Por otra parte, English Williams e Ibarreche (1989) encuentran una fuerte relación entre las variables de personalidad y la permanencia en el empleo y señalan que los trabajadores mexicanos perciben las variables personales y del lugar de trabajo en forma muy diferente de cómo son percibidas por sus contrapartes americanos (Chávez, 2013).

Para Pigors y Meyers (1985), la rotación de personal es el grado de movilidad interna de los empleados; evitable o inevitable; saludable o no saludable para una organización. Para ellos cada tipo de rotación tiene sus propias causas. Las causas de la rotación inevitable son: enfermedades crónicas, accidentes que producen lesiones parciales o totales permanentes, la muerte y la jubilación. Las causas de rotación evitable son: insatisfacción, bajos sueldos, mala integración del trabajador a la organización, falta de identificación del empleado con los objetivos de la organización, mala selección del personal, falta de movilidad interna (programa de ascensos y traslados). Las causas de rotación saludable son: ascensos, promociones y traslados que permiten atraer gente nueva que enriquezca con su experiencia, conocimientos, idiosincrasia, iniciativa y potencial a la organización.

Las principales consecuencias de la rotación excesiva de personal son: daños a la moral, imagen de la organización a la comunidad, pobre integración del personal y la generación de actitudes de rechazo hacia el producto, organización, marca y servicios que ofrece la organización, incrementar los costos de selección y mermas en la calidad y productividad de la empresa.

2.2.1.5. VARIABLES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL

El concepto de rotación hace referencia a los flujos de entrada y salida de los recursos humanos en una organización, la rotación se distingue entre voluntaria e involuntaria (L., Valle Cabrera, E. Jackson, Schuler, & Dolan, 2003)

- Las rotaciones involuntarias se producen como consecuencias de salidas no decididas por las personas como: La jubilación, la enfermedad, la muerte o la decisión unilateral de la empresa por el no cumplimiento de objetivos.

- Las rotaciones voluntarias son originadas como consecuencia de decisiones individuales.

Por lo anterior a continuación se enfocará esta revisión en las razones individuales por las cuales las personas deciden abandonar o no una organización para lo cual la literatura ha distinguido tres grupos principales:

1. Atributos individuales: Los atributos individuales que determinan la propensión al abandono en una organización está relacionado con el nivel de satisfacción de las recompensas con el trabajo, el nivel de conocimientos y habilidades de la persona.

2. Características Organizativas: Aspectos como el estilo de dirección, el clima organizacional, la comunicación entre otras.

3. Factores del Ambiente: Aspectos como la ubicación de la empresa, el buen nombre de la organización, entre otras.

Bajo estos tres grupos o características que determinan en menor o mayor proporción la decisión de un empleado para cambiar de organización, no se puede desconocer los cambios del mercado descritos al iniciar este capítulo, en donde las expectativas del empleador y el trabajador se están fijando bajo nuevos conceptos como:

El promedio de permanencia en un cargo ha bajado a cuatro o cinco años, e incluso menos. Los jóvenes ejecutivos tienden a quedarse sólo un par de años en cada compañía.

Es común que entre las organizaciones se roben candidatos, especialmente cuando están bien formados (Camagüey, 2008). Cambios en el mercado que han hecho que jóvenes o recién egresados de las universidades, acepten empleos con baja remuneración buscando hacer experiencia y hoja de vida y que tienen claro que una vez que se les presente una oportunidad laboral

atrayerente en el aspecto salarial, no dudarán en presentar su renuncia y aceptar la nueva propuesta.

Muchas veces la decisión de cambiar de empresa no sólo se toma por el factor económico; sino porque el ambiente de trabajo no facilita la adaptación del nuevo empleado. No se cuenta con una política empresarial definida, un objetivo en común; o puede ser que la empresa los tenga, pero no la socialice; por lo que se hace necesario profundizar sobre los tres factores enunciados.

2.2.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE PRODUCTIVIDAD

2.2.2.1. PRODUCTIVIDAD

Puede definirse a la productividad como la relación entre la cantidad de bienes y/o servicios producidos y la cantidad de uno, varios o todos los recursos utilizados.

La productividad es una medida relativa del producto o producción para un recurso productivo determinado.

Ejemplo: 100 unidades por hora

Algunos autores nos aportan diversas definiciones de productividad, solamente por citar algunas de ellas nos encontramos con las siguientes:

- Según Peter Drucker, “La productividad significa ese equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo”.
- Según Andrew Grove, “La productividad de cualquier función es igual a su rendimiento dividido por el trabajo necesario para generar dicho rendimiento”.
- Según G. Archie y H. Seriéís ,Grupo Lasieur, “La productividad es una actitud de progreso de constante mejora de lo que existe ya. Es la seguridad de sentirse uno capaz de hacerlo mejor hoy que ayer, y menos bien que mañana”.

- Según el diccionario de la Real Academia; “Facultad de producir”, “Incremento simultáneo de la producción y del rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora en los métodos de trabajo”.
- Según Pierre Lauzel, “Intención de lograr el máximo de producto útil con el mínimo de medios”. “Relación entre cierta producción (output) y cierto consumo (in-put)”.
- Según G. Perrín, “Productividad = Producción / Esfuerzo de producción o Producción = Esfuerzo de producción * productividad”.

2.2.2.2. FACTORES DEL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Según Prokopenko, el mejoramiento de la productividad no consiste únicamente en hacer las cosas mejor: es más importante hacer mejor las cosas correctas. Antes de examinar qué cuestiones se han de abordar en un programa destinado a mejorar la productividad, es necesario pasar revista a los factores que afectan a la productividad.

El proceso de producción es un sistema social complejo, adaptable y progresivo.

Las relaciones recíprocas entre trabajo, capital y el medio ambiente social y organizativo son importantes en tanto están equilibradas y coordinadas en un conjunto integrado.

El mejoramiento de la productividad depende de la medida en que se pueden identificar y utilizar los factores principales del sistema de producción social. En relación con este aspecto, conviene hacer una distinción entre tres grupos principales de factores de productividad, según se relacionen con:

- el puesto de trabajo;
- los recursos;
- el medio ambiente.

Como el principal interés aquí es el análisis económico de los factores de gestión más que los factores de productividad como tales, se sugiere una clasificación que ayudará a los directores y gerentes a distinguir los factores que pueden controlar. De esta

manera, el número de factores que se han de analizar y en los que se ha de influir disminuye considerablemente. La clasificación sugerida se basa en un trabajo de Mukherjee & Singh (1975).

Existen dos categorías principales de factores de productividad:

- Externos (no controlables).
- Internos (controlables).

1. Los factores externos son los que quedan fuera del control de una empresa determinada.

2. Los factores internos son los que están sujetos a su control.

Para ocuparse de todos esos factores se requieren diferentes instituciones, personas, técnicas y métodos. Por ejemplo, en cualquier intento de mejorar el rendimiento en donde se proyecte tratar de los factores externos que afectan a la gestión de la empresa, deben tomarse esos factores en consideración durante la fase de planificación del programa y tratar de influir en ellos mediante la unión de fuerzas con otras partes interesadas.

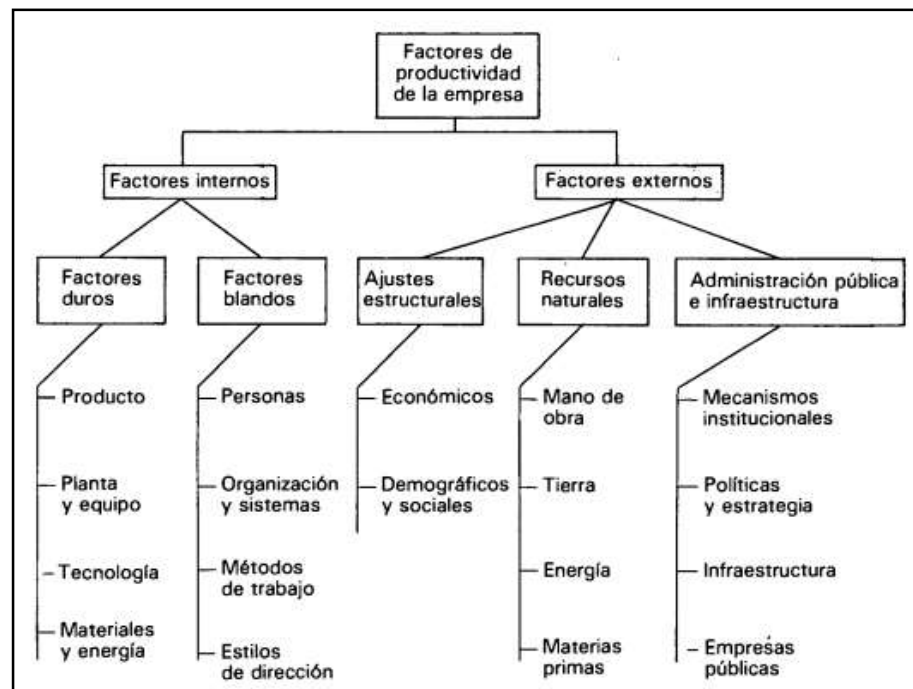
Por tanto, resulta evidente que el primer paso para mejorar la productividad consiste en identificar los problemas que se plantean en esos grupos de factores. El siguiente paso consiste en distinguir los factores que son controlables.

Los factores que son externos y no controlables para una institución pueden ser a menudo internos para otra. Los factores externos a una empresa, por ejemplo, podrían ser internos en las administraciones públicas, o en las instituciones, asociaciones y grupos de presión, nacionales o regionales. Los gobiernos pueden mejorar la política fiscal, crear una mejor legislación del trabajo, proporcionar mejor acceso a los recursos naturales, mejorar la infraestructura social, la política de precios, etc., pero las organizaciones no pueden hacerlo por sí mismas.

Los factores externos tienen interés para una empresa porque la comprensión de esos factores puede inducir a la adopción de ciertas medidas que modificarían el comportamiento de una empresa y su productividad en largo plazo. A continuación se sugiere el cuadro

integrado de los factores que constituyen una fuente importante de mejoramiento de la productividad.

2.2.2.3. MODELO INTEGRADO DE FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA



Fuente: Joseph Prokopenko

2.2.2.3.1. Factores internos de la productividad de la empresa

Como algunos factores internos se modifican más fácilmente que otros, es útil clasificarlos en dos grupos: duros (no fácilmente cambiables) y blandos (fáciles de cambiar). Esta clasificación sirve para establecer prioridades: cuáles son los factores en los que es fácil influir y cuáles son los factores que requieren intervenciones financieras y organizativas más fuertes.

a. Factores duros

Producto

La productividad del factor producto significa el grado en que el producto satisface las exigencias de la producción. El «valor de uso» es la suma de dinero que el cliente está dispuesto a pagar por un producto de

calidad determinada. El «valor de uso» se puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo

La productividad de la planta y el equipo se puede mejorar prestando atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y el control de la producción, etc.

Tecnología

La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad. Se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, etcétera, mediante una mayor automatización y tecnología de la información. La automatización puede asimismo mejorar la manipulación de los materiales, el almacenamiento, los sistemas de comunicación y el control de la calidad. En los últimos veinticinco años se han logrado considerables aumentos de la productividad gracias al uso de la automatización, y los cambios que se producen actualmente en la tecnología de la información permiten prever grandes mejoras.

Materiales y energía

Incluso un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Esas fuentes vitales de la productividad incluyen las materias primas y los materiales indirectos (productos químicos, lubricantes, combustibles, piezas de repuesto, materiales técnicos y materiales de embalaje de proceso).

b. Factores blandos

Personas

Como principal recurso y factor central en todo intento de mejoramiento de la productividad, todas las personas que trabajan en una organización tienen una función que desempeñar como trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios y miembros de los sindicatos. Cada función tiene un doble aspecto: dedicación y eficacia.

Organización y sistemas

Los conocidos principios de la buena organización, como la unidad de mando, la delegación y el área de control, tienen por objeto prever la especialización y la división del trabajo y la coordinación dentro de la empresa. Una organización necesita funcionar con dinamismo y estar orientada hacia objetivos y debe ser objeto de mantenimiento, reparación y reorganización de cuando en cuando para alcanzar nuevos objetivos.

Métodos de trabajo

El mejoramiento de los métodos de trabajo constituye el sector más prometedor para mejorar la productividad. Las técnicas relacionadas con los métodos de trabajo tienen por finalidad lograr que el trabajo manual sea más productivo mediante el mejoramiento de la forma en que se realiza, los movimientos humanos que se llevan a cabo, los instrumentos utilizados, la disposición del lugar de trabajo, los materiales manipulados y las máquinas empleadas. Los métodos de trabajo se perfeccionan mediante el análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia y menos esfuerzo, tiempo y costo. El estudio del trabajo, la ingeniería industrial y la formación profesional son los principales instrumentos para mejorar los métodos de trabajo.

Estilos de dirección

Se sostiene la opinión de que en algunos países se puede atribuir a la dirección de las empresas el 75% de los aumentos de la productividad, puesto que es responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa.

No existe ningún estilo perfecto de dirección. La eficacia depende de cuándo, dónde, cómo y a quién aplica un estilo un gerente. Los estilos y las prácticas de dirección influyen en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y el control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital (capital de explotación y fijo), las fuentes del capital, los sistemas de elaboración del presupuesto y las técnicas de control de los costos.

2.2.2.3.2. Factores externos que influyen en la productividad de la empresa

a. Ajustes estructurales

Cambios económicos

Los cambios económicos más importantes guardan relación con las modalidades del empleo y la composición del capital, la tecnología, la escala y la competitividad.

Cambios demográficos y sociales

Los cambios estructurales en la fuerza de trabajo son *demográficos* y sociales. Estos cambios demográficos repercuten en las personas que buscan empleo, en la experiencia y en las técnicas de trabajo útiles del trabajador, y en la demanda de bienes y servicios. Los cambios geográficos de la población probablemente afectan también a la productividad, dado que la densidad demográfica varía de una región a otra.

b. Recursos naturales

Mano de obra

El ser humano es el recurso natural más valioso. Varios países desarrollados como el Japón y Suiza, que carecen de tierra, energía y recursos minerales, han descubierto que su fuente más importante de crecimiento es la población, su capacidad técnica, su educación y formación profesional, sus actitudes y motivaciones, y su perfeccionamiento profesional. La inversión en esos factores mejora la calidad de la gestión y de la fuerza de trabajo. Esos países ponen sumo cuidado en invertir, en instruir y dar formación a su mano de obra. Los países con un PNB por habitante superior suelen contar con una población mejor capacitada e instruida. La atención prestada a la salud y al ocio ha provocado un tremendo ahorro ocasionado por la reducción de las enfermedades, la mayor esperanza de vida y el aumento de la vitalidad.

La calidad general de la mano de obra ha aumentado al mejorar la salud.

Tierra

La tierra exige una administración, explotación y política nacional adecuadas.

Por ejemplo, la expansión industrial y la agricultura intensiva se han convertido en consumidores activos del factor material más fundamental, la tierra. Las presiones para que aumente la productividad agrícola por trabajador y por hectárea pueden acelerar la erosión del suelo. Esas pérdidas de tierra pueden a menudo estar enmascaradas por el empleo de más fertilizantes, pero con un costo cada vez mayor y con el peligro de la contaminación ambiental. La elevación del costo de los insumos agrícolas de gran densidad de energía, la

limitada disponibilidad de nuevas tierras y la apremiante necesidad de una economía agropecuaria más cuidadosa para impedir graves erosiones abogan por un uso más prudente de las tierras disponibles.

Energía

La energía es el recurso siguiente por orden de importancia. El drástico cambio de los precios de la energía durante el decenio de 1970 fue la causa única más trascendental de la reducción de la productividad y del crecimiento económico. Gran parte de las inversiones de capital que se efectuaron durante ese decenio contribuyeron poco a elevar la productividad de la mano de obra, puesto que se destinaron a equipar con herramientas nuevas a las economías para ajustarse a los precios más elevados de la energía.

Cuando el precio del barril de petróleo pasó de 3 dólares estadounidenses en 1973 a cerca de 36 dólares en 1980, antes de volver a disminuir en 1985, una considerable cantidad de bienes de capital resultaron anticuados y fue necesario sustituirlos rápidamente o utilizarlos con menos intensidad. A medida que los productores redujeron el uso de energía y las inversiones de capital, su único recurso consistió en emplear más mano de obra. Por ese motivo, la demanda de mano de obra tiende a seguir los aumentos de los precios de la energía. Sin embargo, aunque se trabajen más horas, la producción total puede no aumentar en forma proporcional.

Por consiguiente, la oferta de energía influye en las combinaciones capital/trabajo y aumenta o reduce la productividad. Los directivos industriales y de las empresas deben conocer, comprender y tener en cuenta este hecho.

Materias primas

Las materias primas son también un factor de productividad importante. Los precios de las materias primas están sujetos a fluctuaciones del mismo tipo que los precios del petróleo, aunque en formas menos extremas. A medida que las fuentes de minerales más ricas y accesibles se van agotando, la necesidad de explotar categorías inferiores de yacimientos en emplazamientos más difíciles ha obligado a recurrir a un uso más intensivo-del capital y del trabajo. Esto reduce el aumento de la productividad en las minas a pesar del incremento de la automatización en muchos países.

La explotación de minas cada vez más marginales hace decrecer aún más la productividad.

Cuando el costo de los materiales aumenta, la razón económica fundamental para reparar, reutilizar y reciclar se hace más apremiante, puesto que, aun cuando la productividad en el sentido estrictamente convencional es inferior para ese trabajo, resulta mucho menos caro para la sociedad en conjunto que comprar materiales nuevos.

c. Administración pública e infraestructura

Las políticas, estrategias y programas estatales repercuten fuertemente en la productividad por intermedio de:

- las prácticas de los organismos estatales;
- los reglamentos (como las políticas de control de precios, ingresos y remuneraciones);
- el transporte y las comunicaciones;
- la energía;
- las medidas y los incentivos fiscales (tipos de interés, aranceles aduaneros, impuestos).

Numerosos cambios estructurales que afectan a la productividad tienen su origen en leyes, reglamentos o prácticas institucionales. Además, toda la esfera de la

productividad del sector público es sumamente importante debido a que permite a los gobiernos prestar más servicios con los mismos recursos o proporcionar los mismos servicios a un costo inferior.

2.2.2.4. FORTALEZA COMPETITIVA MEDIANTE EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

El nivel de vida de una sociedad depende, en cierta medida, de su productividad, la eficiencia con que los insumos se transforman en productos. De modo similar, la fortaleza competitiva de una empresa particular depende de su productividad. Para seguir siendo competitiva, una empresa debe tratar de mejorar de manera constante su productividad. Los esfuerzos de mejora varían mucho. Algunos se orientan a grandes reorganizaciones o a cambios de tecnología; otros se limitan a mejorar las operaciones existentes. La productividad de una empresa de negocios se puede expresar como sigue:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{productos}}{\text{insumos}} = \frac{\text{productos y/o servicios}}{\text{mano de obra + energía + efectivo + materias primas + equipos + información}}$$

Una empresa mejora su productividad haciendo más con menos, incrementando sus productos o reduciendo sus insumos. Michael Hammer (2007) argumenta que las empresas que en la actualidad tienen buenos resultados no se apoyan en un plan sagaz o en un concepto de moda, sino en la innovación. Su fórmula para lograr una sólida ventaja en el mercado se expresa como sigue:

Depende de cómo se realice el trabajo regular, común, básico. Si uno puede hacer ese trabajo más rápido, más barato y mejor que el competidor, entonces podrá barrer el piso con él, sin trucos de contabilidad. La incansable innovación en las operaciones es la única forma de establecer una ventaja permanente.

En alguna época la productividad y la calidad se consideraban como conceptos que podrían entrar en conflicto. Sin embargo, la producción a un alto nivel de calidad reduce los desechos y las repeticiones de trabajo. Por lo tanto, el mejoramiento de la calidad, la automatización y otras mejoras en los métodos de operación también pueden impulsar la productividad. (D'Elía, 2011).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficientes para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. (Chiavenato, 1999)

2.3.2. SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.

Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009).

2.3.3. EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Una organización actúa dentro de un ambiente junto con otras organizaciones. De él la organización recibe las informaciones y los datos para la toma de decisiones, los insumos necesarios para su operación, entrada de recursos humanos, restricciones impuestas por el ambiente. En ese ambiente la organización coloca los resultados operacionales, resultados provenientes de la aplicación específica de recursos financieros, resultados específicos provenientes de la aplicación de recursos mercadológicos, personas que se desvinculan de la organización.

2.3.4. MERCADO LABORAL

Está conformado por la oferta de trabajo ofrecida por las organizaciones, en determinado lugar y época. Básicamente lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo. Cuanto mayor sea la cantidad de organizaciones en determinada región, mayor será el mercado de trabajo y su potencial de disponibilidad de vacantes y oportunidades de empleo.

2.3.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc., y varía enormemente de una organización a otra. En realidad, es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que, en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa.

2.3.6. EL SALARIO

El salario es una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización. A cambio del dinero —elemento

simbólico e intercambiable—, la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida y se compromete a realizar una actividad diaria y a cumplir con una norma de desempeño en la organización. Para las personas, el trabajo es un medio para alcanzar el objetivo intermedio que representa el salario. Según la teoría de las expectativas, el salario permite al individuo alcanzar muchos de los objetivos finales que desea. En la práctica, el salario constituye la fuente de la renta de cada persona que le proporciona poder adquisitivo. Éste define su nivel de vida y la satisfacción de su jerarquía de necesidades individuales. El cheque que la organización entrega al trabajador es el elemento más importante de su poder de compra. El monto de dinero que gana una persona también sirve de indicador de su poder y prestigio, lo cual influye en su autoestima.

En suma, la remuneración afecta a las personas desde el punto de vista económico, sociológico y psicológico.

2.3.7. PROGRAMA DE RETENCIÓN DEL TALENTO

Es un conjunto de instrucciones para que las organizaciones puedan administrar mejor las reservas de su capital humano, identificar los factores claves de la retención y actuar sobre ellos de manera profesional, que sirva para dar el verdadero soporte que requiera una organización a largo plazo (MBS Consulting).

2.3.8. RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Hablar de retención del talento humano (RTH) es involucrar un proceso en donde la planeación en gestión humana se alinee a las políticas de la organización en función de la estrategia general de la empresa para competir en un mercado, cuyo panorama cambio de lo que era hace algunos años en donde no había la amenaza constante de una competencia global y no se presentaba lo que para muchos era imposible en países desarrollados como los ciclos de recepción económica.

Bajo esta mirada general del entorno en que se mueven hoy las empresas se deben de dejar atrás los supuestos que guiaban a las organizaciones: 1. Que podía controlar sus propios destinos y

2. Que operaban en un ambiente relativamente estable y predecible, ahora la supremacía competitiva será una función no solo del incremento en las utilidades y el desempeño, sino en la capacidad de las organizaciones de innovar, aprender, responder rápidamente y diseñar la infraestructura apropiada para atender las demandas y de tener máximo control sobre su propio destino. (Becar, 1999).

2.3.9. EL MODELO ECONÓMICO

El comportamiento de las personas dentro de las empresas se caracterizan por: Un oportunismo el cual incluye amenazas y promesas falsas con el objeto de generar una ventaja individual, considerando que los empleados son recios al esfuerzo y que es imposible que hagan lo que la organización quiere sin alguna forma de incentivo.

De esta manera el modelo económico presenta un retrato desfavorable de la conducta humana la cual solo busca el enriquecimiento personal y prestigio, en consecuencia se puede controlar este modelo mediante la vigilancia rigurosa en conjunto con planes de incentivos basados en dinero, ascensos, sanciones negativas. (Donaldson, 1990).

2.3.10. EL MODELO SOCIAL

Bajo este modelo social el comportamiento de las personas dentro de las empresas se caracterizan por: La alteración de ideas y conceptos del individuo por los que otros opinan, por lo que la interacción con otros manipula o distorsiona la estructura cognitiva individual, de manera que los modelos sociales de conducta restan importancia a las características individuales y destacan la relación y conexión entre los actores sociales, por ejemplo, uno consigue un ascenso no tanto como consecuencia del propio capital humano si no por la posición que ocupa en la estructura social. Igualmente las actitudes de los demás en nuestro entorno social afectan las actitudes hacia el trabajo, una teoría importante en este modelo es la teoría institucional la cual es una variante fundamental

de los modelos sociales de comportamiento ampliando la concepción del ambiente social y cultural. (Becker, 1964).

2.3.11. EL TALENTO

Es un recurso escaso localizado en las personas que cuentan con la capacidad de obtener resultados que den valor a la empresa en un determinado entorno, ya que cuentan con un conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada de forma exitosa. (Castillo, 2009)

2.3.12. GESTIÓN DEL TALENTO

Es un proceso continuado en el tiempo, ya que es parte clave de la estrategia corporativa de la empresa. La gestión del talento, además, debe procurar ser lo más individualizada posible, pues cada empleado es distinto y sus necesidades también (Castillo, 2009). También implica saber aprovechar las virtudes y potencialidades individuales de los empleados de una organización y saber transmitir las al resto del colectivo (Borras, 2007).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HI: La rotación de personal incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.

HO: La rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La rotación de personal voluntaria incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017

- La rotación de personal involuntaria incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

- **Productividad**

La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios.

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

- **Rotación de personal**

La rotación de personal es el grado de movilidad interna y externa de los empleados; evitable o inevitable; saludable o no saludable para una organización.

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V.I. Rotación de personal	Rotación voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> • Atributos individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se siente satisfecho con su sueldo? • Su trabajo actual, ¿Le ayuda a lograr sus objetivos personales? • ¿Trabajar para la empresa le hace sentirse orgulloso? • ¿Las horas extras que realiza son recompensadas?
		<ul style="list-style-type: none"> • Características Organizativas 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen comentarios y/o

			<p>rumores que producen tensión en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Siente que su jefe inmediato le presta atención? • ¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo? • La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño de su trabajo?
		<ul style="list-style-type: none"> • Factores del Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Le gusta lo que hace en su trabajo? • ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia? • ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo? • ¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?
		<ul style="list-style-type: none"> • Índice de rotación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de porcentaje de rotación por renuncias voluntarias
	Rotación involuntaria	<ul style="list-style-type: none"> • La decisión unilateral de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se viene dando? • ¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene? • ¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?
		<ul style="list-style-type: none"> • Índice de rotación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de porcentaje de rotación por término de contrato.
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V.D. Productividad	Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> • Factores duros 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene conocimiento acerca de que minerales extrae la empresa? • ¿Cree Ud. que los equipos que se usan para la

			extracción son los indicados?
		<ul style="list-style-type: none"> • Factores blandos 	<ul style="list-style-type: none"> • Antes de iniciar las labores ¿Recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo? • ¿Realiza el trabajo en equipo? • ¿Sigue las indicaciones de su jefe inmediato?
	Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes estructurales 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Desearía que se incremente el sueldo que percibe? • ¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?
		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos naturales 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene conocimiento que los minerales son recursos no renovables? • ¿Considera que la materia prima de la empresa son los minerales?
		<ul style="list-style-type: none"> • Administración pública e infraestructura 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Conoce la política de empresa? • ¿Está de acuerdo con el manejo que se viene dando en la empresa?
<ul style="list-style-type: none"> • Índice de productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de porcentaje de la producción 		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación corresponde al tipo de investigación APLICADA porque dicha investigación tiene como finalidad aplicar teorías. Sampieri (2003)

1.1.1. ENFOQUE

- Cuantitativo. Este enfoque investigativo plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (Hernandez y otros, 2014)

Debido que esta investigación, su medio principal es la medición y el cálculo y éstos nos ayudará a probar nuestra hipótesis planteada.

1.1.2. ALCANCE O NIVEL

- El estudio es de nivel descriptivo correlacional:

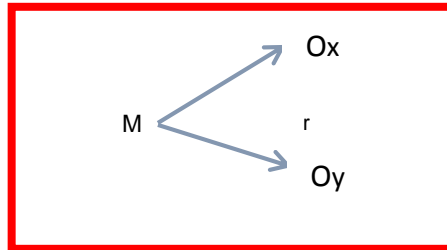
Este nivel de investigación consiste en determinar la relación que existe entre dos o más variables en un contexto determinado. En este caso se trata de una relación de asociación o de covarianza entre las variables investigadas. Se ejecutan con el propósito de saber cómo se pueden comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (Hernandez y otros, 2014)

1.1.3. DISEÑO

- **El diseño no experimental – transaccional y/o transversal-correlacional.** Tiene como objetivo recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento

dato. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.
(Hernandez y otros, 2014)

- Dónde:



M : Muestra en quien se realiza el estudio

Ox : Observación de la variable independiente

Oy : Observación de la variable dependiente

r : Coeficiente de correlación

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1. POBLACION

La población está conformada por todo el personal obrero y empleado de la empresa Sociedad Minera Corona S.A que es un total de 595, y está dividido de la siguiente manera:

PERSONAL EMPLEADO	
ÁREA	CANTIDAD
• Administración	7
• Geología e Ingeniería	16
• Geomecánica	4
• Costos y presupuestos	1
• Mantenimiento	53
• Izaje y extracción	13
• Mina	25
• Obras civiles	1
• Proyecto Yauricocha	8
• Planeamiento	13
• Planta Concentradora	35

• Relaciones Comunitarias	2
• Seguridad	11
• Sistemas	2
• Proyecto Inclinado	5
TOTAL	196

PERSONAL OBRERO	
ÁREA	CANTIDAD
• Extracción Tunel Klepecto	36
• Geología e Ingeniería	7
• Planeamiento	10
• Izaje y extracción	58
• Mantenimiento	63
• Mina	85
• Planta Concentradora	116
• Superficie	2
• Proyecto Inclinado	22
TOTAL	399

3.2.2. MUESTRA

La muestra será el 50% del total de empleados, debido al cambio de guardia que se genera semanalmente; en el caso de obreros, la muestra será el 40% debido a la distancia de algunas áreas ya que se encuentran a una distancia considerable de las oficinas de la empresa.

PERSONAL MUESTRAL DE SMC S.A	
Empleados	98 (50% del total)
Obreros	160 (40% del total)
Total	258

PERSONAL EMPLEADO		
ÁREA	CANTIDAD	50%
• Administración	7	4

• Geología e Ingeniería	16	8
• Geomecánica	4	2
• Costos y presupuestos	1	1
• Mantenimiento	53	22
• Izaje y extracción	13	7
• Mina	25	13
• Obras civiles	1	1
• Proyecto Yauricocha	8	4
• Planeamiento	13	7
• Planta Concentradora	35	18
• Relaciones Comunitarias	2	1
• Seguridad	11	6
• Sistemas	2	1
• Proyecto Inclinado	5	3
TOTAL	196	98

PERSONAL OBRERO		
ÁREA	CANTIDAD	40%
• Extracción Tunel Klepecto	36	14
• Geología e Ingeniería	7	3
• Planeamiento	10	5
• Izaje y extracción	58	23
• Mantenimiento	63	25
• Mina	85	30
• Planta Concentradora	116	48
• Superficie	2	1
• Proyecto Inclinado	22	11
TOTAL	399	160

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA:

- **La encuesta:** es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

3.3.2. INSTRUMENTO

- **El cuestionario:** El cuestionario posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de este.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

- **Ordenamiento y clasificación:** Esta técnica se aplicará para tratar la información cuantitativa en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.
- **IBM SPSS Statistics:** El sistema de análisis estadístico SPSS, es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y de gestión de base de datos en un entorno gráfico. En pocas palabras SPSS es un software estadístico con grandes propiedades graficas integradas dentro de un mismo sistema, que facilita tanto el análisis estadístico de los datos, con su ilustración gráfica. El SPSS, aunque se maneja mediante menús descriptivos y cuadros de diálogos, la comunicación con el sistema se realiza mediante instrucciones que se agrupa en módulos. Con la aplicación del SPSS se realizará la estrategia de análisis a través de gráficas, tablas y correlaciones, con lo cual se busca interpretar los resultados obtenidos por nuestro diseño de investigación.

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Esta tesis se ha planteado para los trabajadores de la empresa “SOCIEDAD MINERA CORONA” – Unidad Yauricocha, 2017, con el fin de encontrar los resultados esperados; el cual procesamos a realizar por medio de encuestas para encontrar los diferentes resultados.

TABLA N° 01

¿Se siente satisfecho con su sueldo?

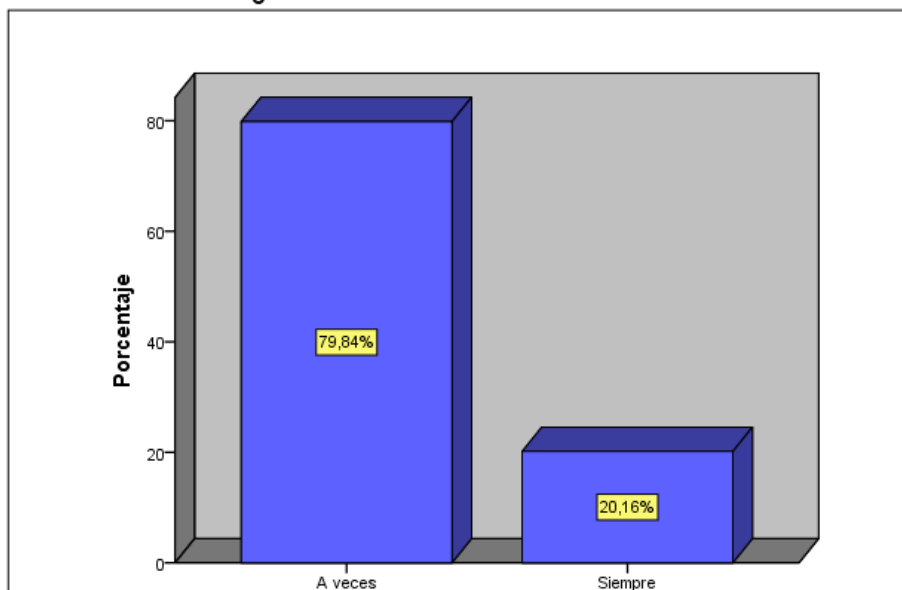
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	206	79,8	79,8	79,8
	Siempre	52	20,2	20,2	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Cuestionario

Elaboración: Propia del investigador

GRAFICO N° 01

¿Se siente satisfecho con su sueldo?



Elaboración: Investigado

Fuente: Tabla N° 01

Análisis e interpretación: En el cuadro N°01 y gráfico N°1 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 79.84% de los encuestados contestaron que se sienten satisfechos a veces con su sueldo, frente a un 20.16% que respondió que siempre.

Se puede decir que la mayoría de los trabajadores no se siente satisfecho con el sueldo que percibe, pero también podemos ver que un pequeño porcentaje si se siente satisfecho, lo cual es incorrecto porque se debe mejorar la estructura salarial para llegar a una satisfacción total.

TABLA N° 02

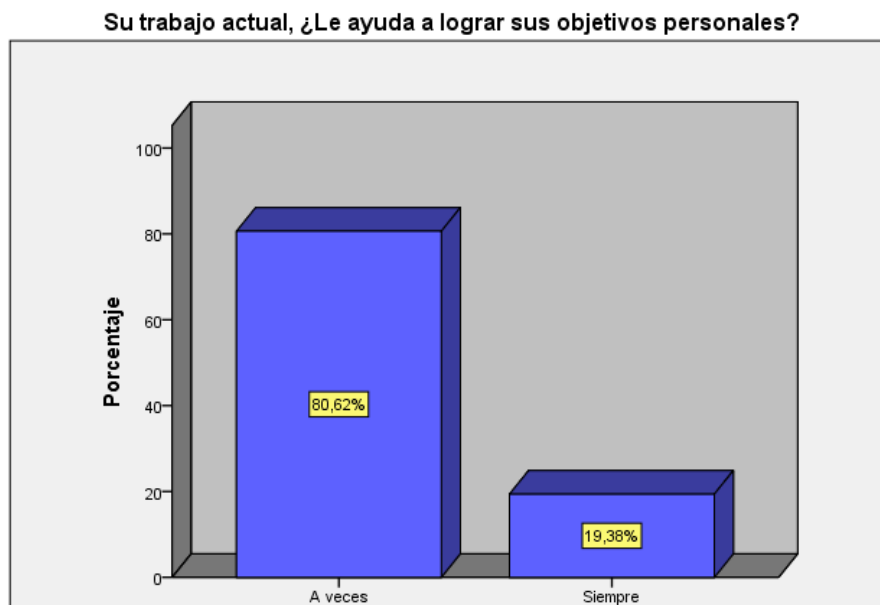
Su trabajo actual, ¿Le ayuda a lograr sus objetivos personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	208	80,6	80,6	80,6
	Siempre	50	19,4	19,4	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 02



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 02

Análisis e interpretación: En el cuadro N°02 y gráfico N°2 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 80.62% de los encuestados contestaron que su trabajo actual a veces les ayuda a lograr sus objetivos personales, frente a un 19.38% que respondió que siempre. En este gráfico observamos que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que su sueldo algunas veces les ayuda a lograr sus objetivos

personales, de tal manera se puede deducir que no se sienten satisfechos con el sueldo que perciben.

TABLA N° 03

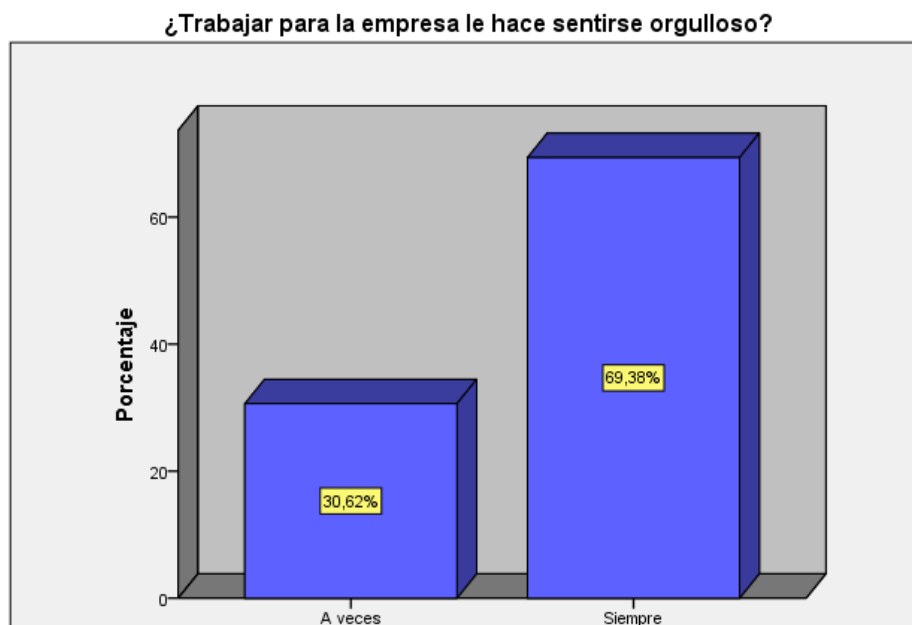
¿Trabajar para la empresa le hace sentirse orgulloso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	79	30,6	30,6	30,6
	Siempre	179	69,4	69,4	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 03



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 03

Análisis e interpretación: En el cuadro N°03 y gráfico N°03 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 69.38% de los encuestados contestaron que trabajar para la empresa siempre le hace sentirse orgulloso, frente a un 30.62% que respondió que a veces.

En este gráfico observamos que un porcentaje alto de los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar para la empresa, pero también podemos ver que un porcentaje pocas veces lo considera así, podemos decir que este pequeño grupo lo considera así porque trabajaron en otras empresas de renombre nacional.

TABLA N° 04

¿Las horas extras que realiza son recompensadas?

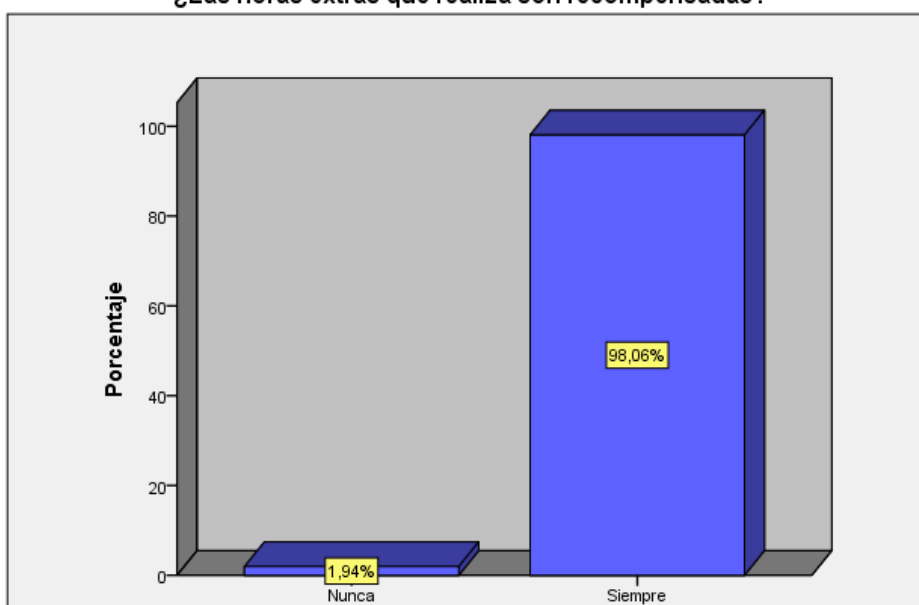
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	1,9	1,9	1,9
	Siempre	253	98,1	98,1	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 04

¿Las horas extras que realiza son recompensadas?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 04

Análisis e interpretación: En el cuadro N°04 y grafico N°04 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 98.06% de los encuestados contestaron que las horas extras que realiza siempre son recompensadas, frente a un 1.94% que respondió que nunca.

En este grafico podemos observar que casi en su totalidad los trabajadores de la empresa se sienten satisfechos con el pago que se realiza por las horas extras.

TABLA N° 05

¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?

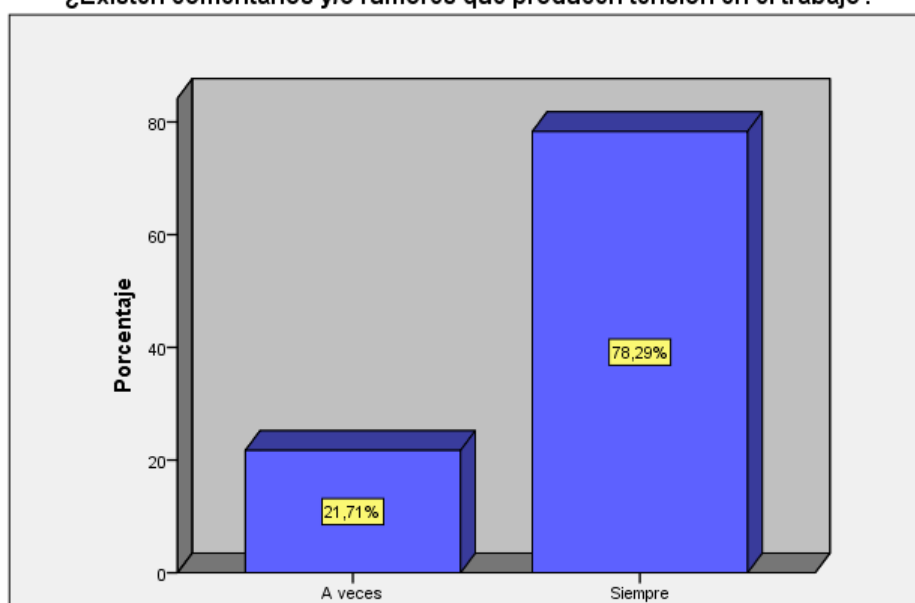
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	56	21,7	21,7	21,7
	Siempre	202	78,3	78,3	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 05

¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 05

Análisis e interpretación: En el cuadro N°05 y gráfico N°05 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 78.29% de los encuestados contestaron que existen siempre comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo, frente a un 21.71% que respondió que a veces.

En este gráfico podemos observar que en su gran mayoría todos los trabajadores escuchan comentarios y/o rumores que les causa tensión en el trabajo.

TABLA N° 06

¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?

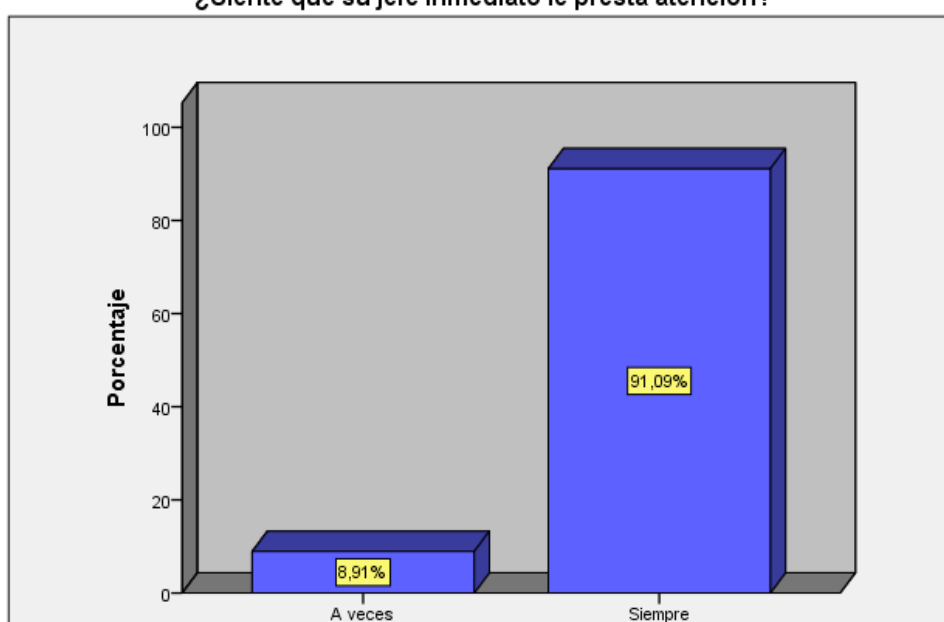
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	23	8,9	8,9	8,9
	Siempre	235	91,1	91,1	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 06

¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 06

Análisis e interpretación: En el cuadro N°06 y grafico N°06 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 91.09% de los encuestados contestaron que siente que su jefe inmediato siempre le presta atención, frente a un 8.91% que respondió que a veces.

En este grafico podemos observar que casi todos los trabajadores son escuchados por su jefe inmediato, siendo una actividad muy importante para realizar un buen trabajo.

TABLA N° 07

¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?

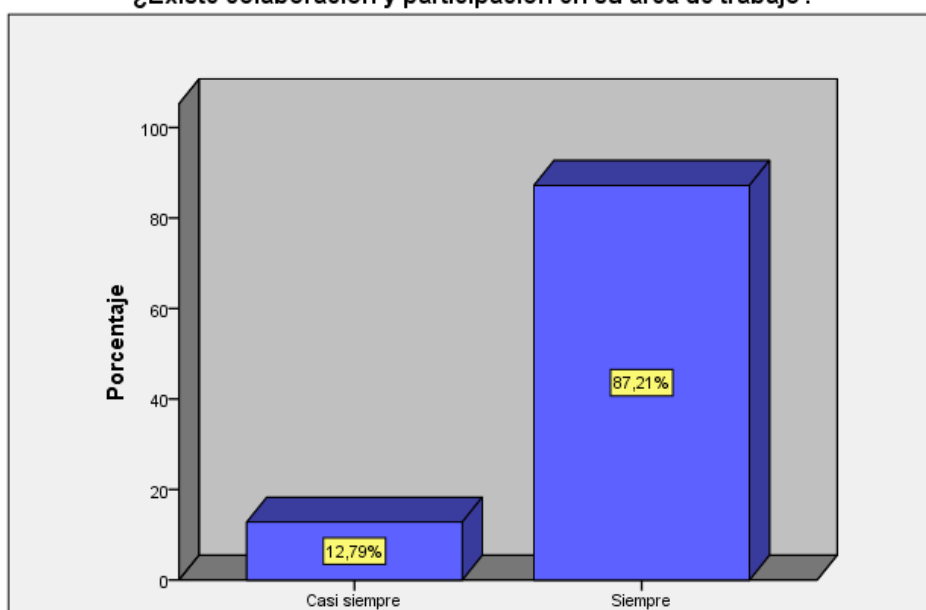
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	33	12,8	12,8	12,8
	Siempre	225	87,2	87,2	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 07

¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 07

Análisis e interpretación: En el cuadro N°07 y gráfico N°07 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 87.21% de los encuestados contestaron que existe siempre colaboración y participación en su área de trabajo, frente a un 12.79% que respondió que casi siempre. En este gráfico observamos que la mayoría de los trabajadores consideran que el trabajo colaborativo debe primar en su trabajo, de tal manera que se ve que existe colaboración y participación entre todos los trabajadores.

TABLA N° 08

¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño de su trabajo?

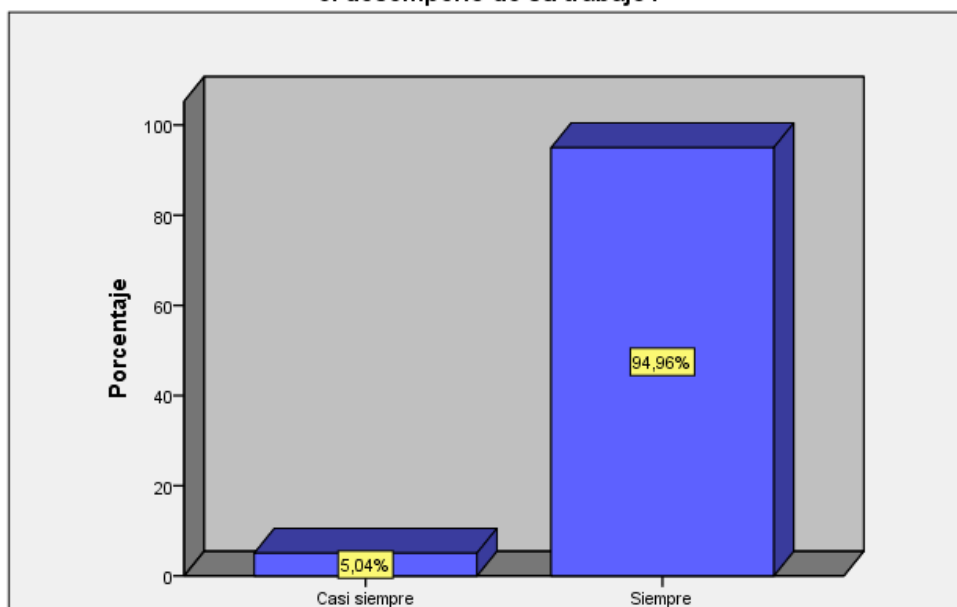
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	5,0	5,0	5,0
	Siempre	245	95,0	95,0	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 08

¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño de su trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 08

Análisis e interpretación: En el cuadro N°08 y grafico N°08 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 94.96% de los encuestados contestaron que la empresa siempre cuenta con programas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño de su trabajo, frente a un 5.04% que respondió que casi siempre.

En este grafico observamos que la mayoría de los encuestados menciona que la empresa si cumple con los programas de capacitación, que son obligatorios para todas las empresas, para mejorar el desempeño de sus trabajadores.

TABLA N° 09

¿Le gusta lo que hace en su trabajo?

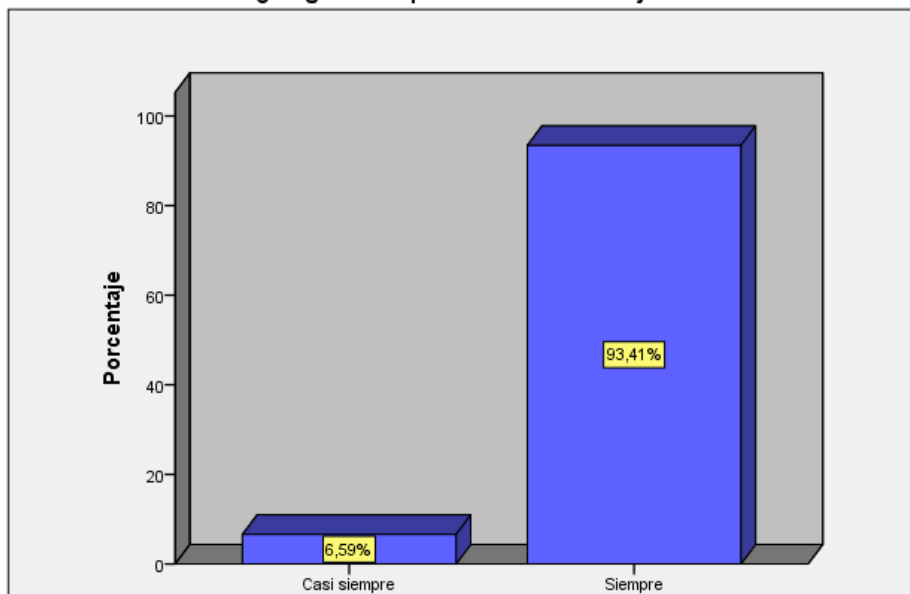
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	6,6	6,6	6,6
	Siempre	241	93,4	93,4	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 09

¿Le gusta lo que hace en su trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 09

Análisis e interpretación: En el cuadro N°09 y grafico N°09 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 93.41% de los encuestados contestaron que le gusta siempre lo que hace en su trabajo, frente a un 6.59% que respondió que casi siempre.

En este grafico observamos que los trabajadores disfrutan de las actividades que realizan en su centro de trabajo, podemos decir que el trabajo que realizan lo hacen con mucho placer más no por obligación.

TABLA N° 10

¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?

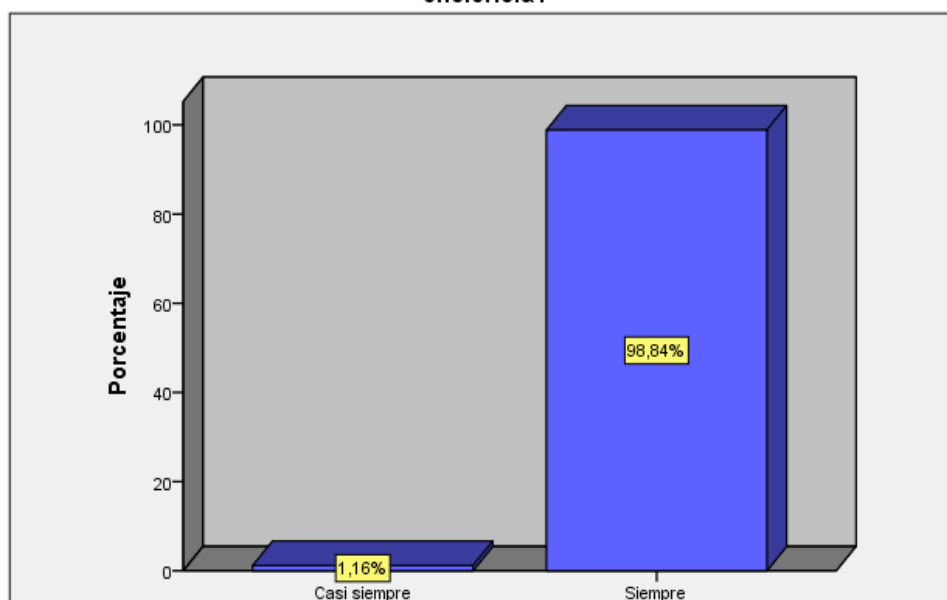
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi siempre	3	1,2	1,2	1,2
Siempre	255	98,8	98,8	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 10

¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 10

Análisis e interpretación: En el cuadro N°10 y gráfico N°10 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 98.84% de los encuestados contestaron que se les otorgan siempre todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia, frente a un 1.16% que respondió casi siempre.

En este gráfico observamos que la mayoría de los trabajadores reciben los implementos necesarios para cumplir con sus deberes, podemos decir que los trabajadores tienen lo necesario para poder realizar un trabajo eficiente.

TABLA N° 11

¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?

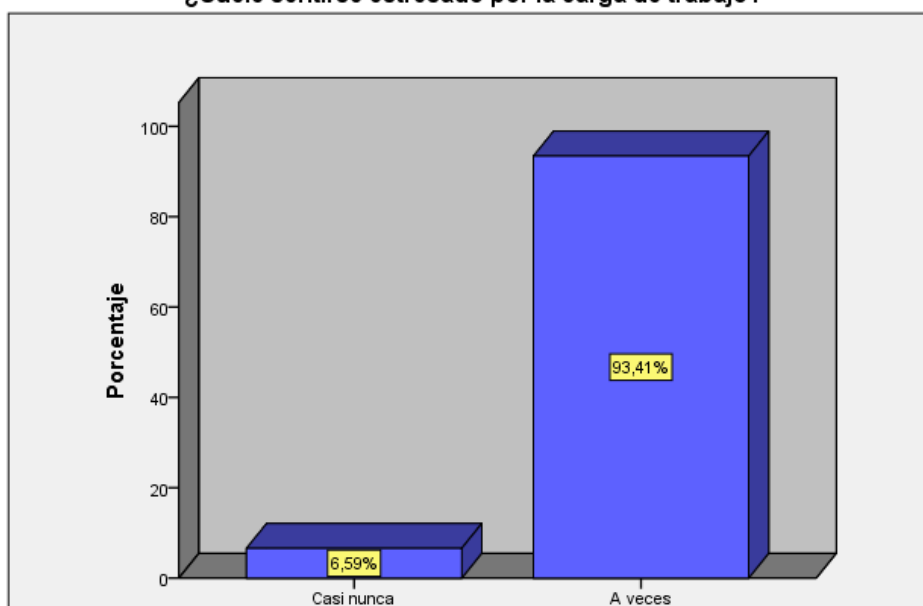
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	17	6,6	6,6	6,6
	A veces	241	93,4	93,4	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 11

¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 11

Análisis e interpretación: En el cuadro N°11 y gráfico N°11 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 93.41% de los encuestados contestaron que suele sentirse estresado a veces por la carga de trabajo, frente a un 6.59% que respondió casi nunca.

En este gráfico observamos que la mayoría de los trabajadores suele sentirse estresado por la carga laboral, lo cual puede afectar a su desempeño en su trabajo.

TABLA N° 12

¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?

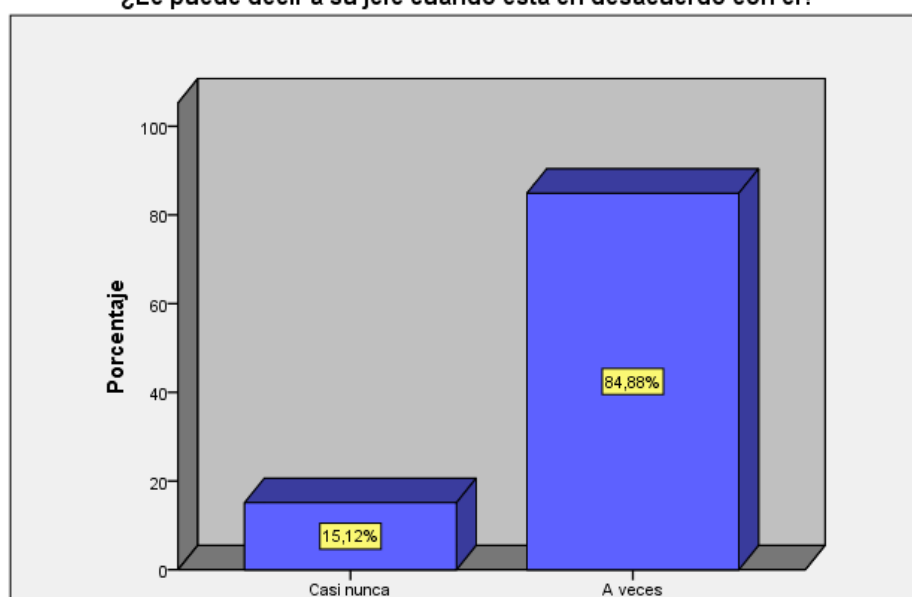
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	39	15,1	15,1	15,1
	A veces	219	84,9	84,9	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 12

¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 12

Análisis e interpretación: En el cuadro N°12 y gráfico N°12 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 84.88% de los encuestados contestaron que le puede decir a su jefe a veces cuando está en desacuerdo con él, frente a un 15.12% que respondió casi nunca.

En este gráfico podemos observar que la mayoría de los trabajadores todavía siente un poco de temor para expresar sus opiniones dentro de su trabajo, por tanto se debe de mejorar la comunicación entre trabajadores y los jefes inmediatos.

TABLA N° 13

¿Está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se viene dando?

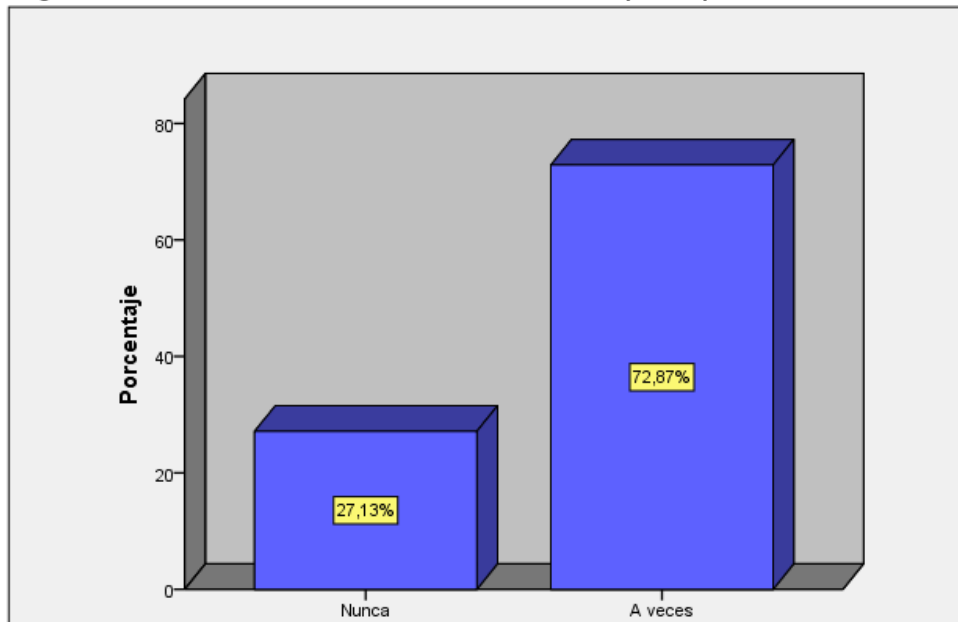
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	70	27,1	27,1	27,1
	A veces	188	72,9	72,9	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 13

¿Está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se viene dando?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 13

Análisis e interpretación: En el cuadro N°13 y gráfico N°13 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 72.87% de los encuestados contestaron que a veces está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se viene dando, frente a un 27.13% que respondió nunca.

En este gráfico observamos la mayoría de los trabajadores encuestados no están de acuerdo con las evaluaciones que se viene dando, de tal manera que se debe de mejorar este tipo de evaluación para que no exista insatisfacción por parte de los trabajadores.

TABLA N° 14

¿Cree Ud. que debería tener un puesto superior al que tiene?

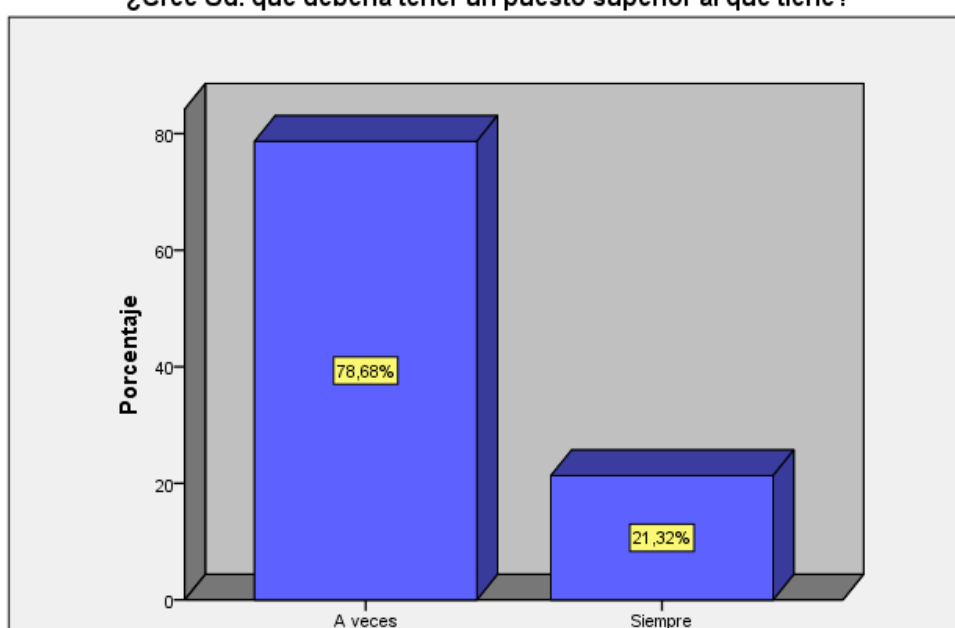
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	203	78,7	78,7	78,7
	Siempre	55	21,3	21,3	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 14

¿Cree Ud. que debería tener un puesto superior al que tiene?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 14

Análisis e interpretación: En el cuadro N°14 y gráfico N°14 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 78.68% de los encuestados contestaron que debería tener a veces un puesto superior al que tiene, frente a un 21.32% que respondió siempre.

En este gráfico observamos que la mayoría de los encuestados se sienten insatisfechos con el puesto que ocupa, se debería de evaluar los desempeños del personal para que la satisfacción de los trabajadores sea en un 100%.

TABLA N° 15

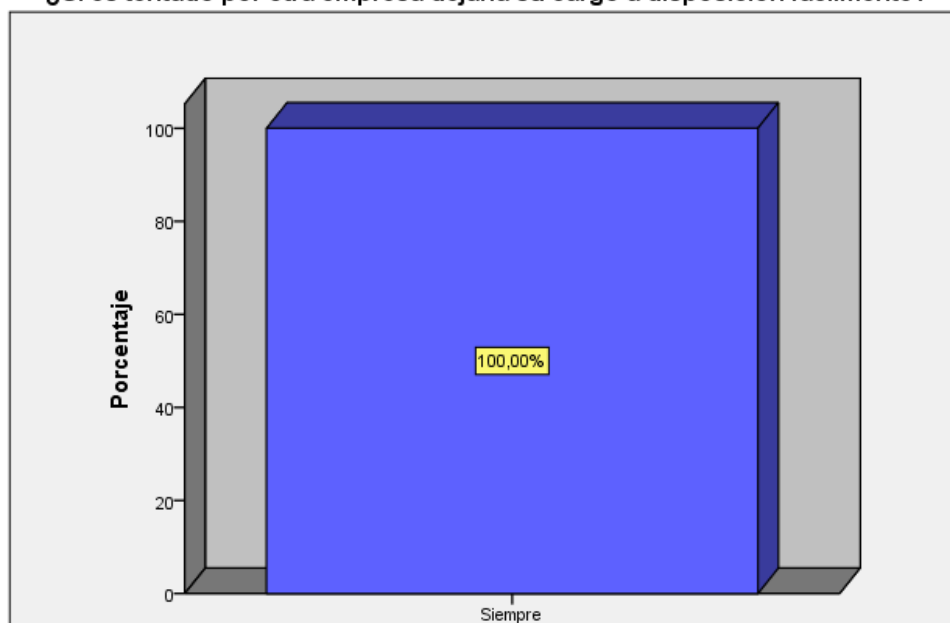
¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	258	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario
Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 15

¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 15

Análisis e interpretación: En el cuadro N°15 y grafico N°15 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 100% de los encuestados contestaron que si es tentado por otra empresa siempre dejaría su cargo a disposición fácilmente.

Se puede decir que los trabajadores dejarían su puesto de trabajo siempre que se les presente otra propuesta con mayores beneficios.

TABLA N° 16

¿Tiene conocimiento acerca de qué minerales se extrae la empresa?

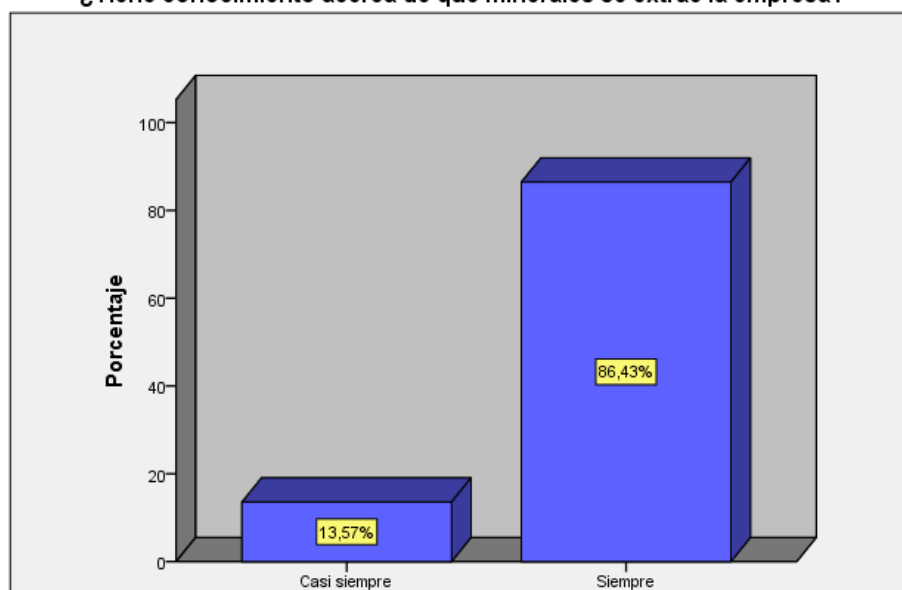
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	35	13,6	13,6	13,6
	Siempre	223	86,4	86,4	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 16

¿Tiene conocimiento acerca de qué minerales se extrae la empresa?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 16

Análisis e interpretación: En el cuadro N°16 y gráfico N°16 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 86.43% de los encuestados contestaron que tiene siempre conocimiento acerca de los minerales que extrae la empresa, frente a un 13.57% que respondió casi siempre.

En este gráfico observamos que la mayoría de los encuestados tiene conocimiento de los minerales que se extrae en los yacimientos de la empresa.

TABLA N° 17

¿Cree Ud. que los equipos que se usan para la extracción son los indicados?

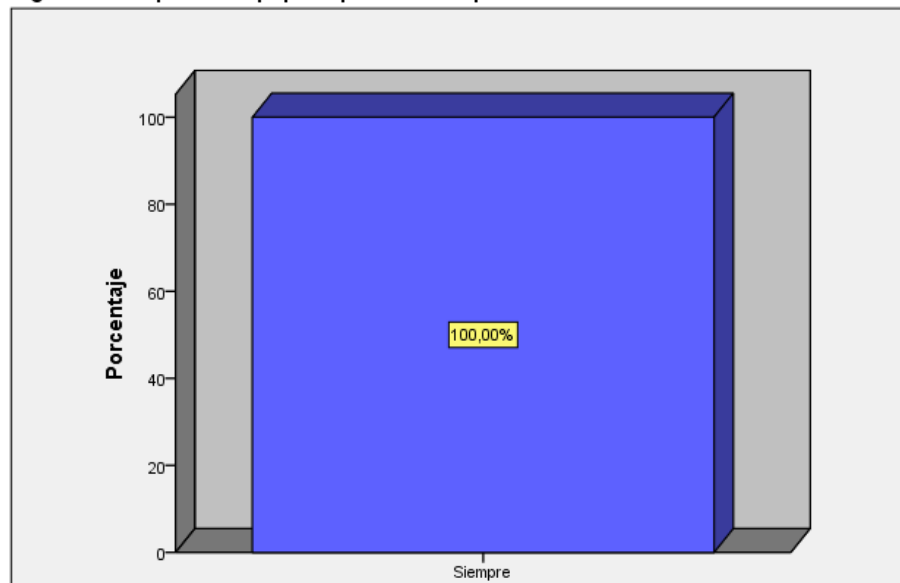
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	258	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 17

¿Cree Ud. que los equipos que se usan para la extracción son los indicados?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 17

Análisis e interpretación: En el cuadro N°17 y grafico N°17 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 100% de los encuestados contestaron que los equipos que se usan para la extracción siempre son los indicados.

Se puede decir que los equipos usados en la extracción de los minerales son los adecuados.

TABLA N° 18

Antes de iniciar las labores ¿Recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo?

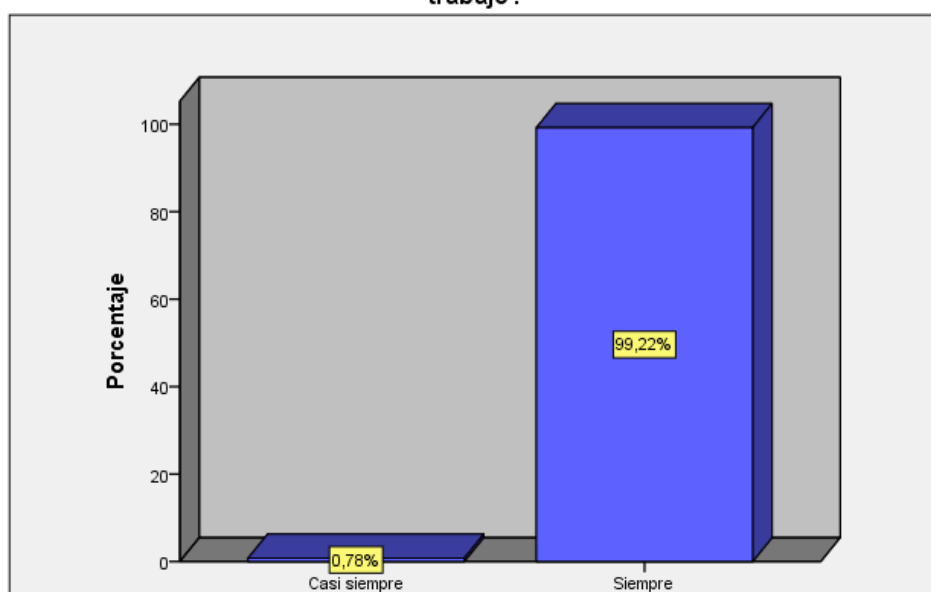
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi siempre	2	,8	,8	,8
Siempre	256	99,2	99,2	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 18

Antes de iniciar las labores ¿Recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 18

Análisis e interpretación: En el cuadro N°18 y gráfico N°18 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 99.22% de los encuestados contestaron antes de iniciar las labores siempre recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo, frente a un 0.78% que respondió casi siempre.

En este gráfico observamos que casi en su totalidad los trabajadores reciben por parte de su jefe inmediato las indicaciones necesarias para la labor diaria.

TABLA N° 19

¿Realiza el trabajo en equipo?

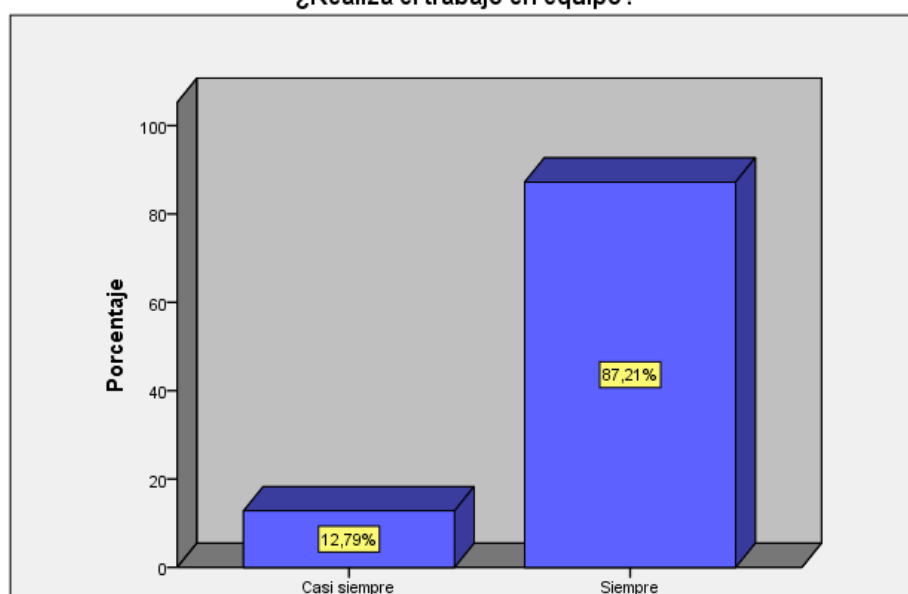
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	33	12,8	12,8	12,8
	Siempre	225	87,2	87,2	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 19

¿Realiza el trabajo en equipo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 19

Análisis e interpretación: En el cuadro N°19 y gráfico N°19 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 84.21% de los encuestados contestaron que realiza siempre el trabajo en equipo, frente a un 12.79% que respondió casi siempre.

En este gráfico podemos observar que la mayoría de los trabajadores realizan el trabajo en equipo.

TABLA N° 20

¿Sigue las indicaciones de su jefe inmediato?

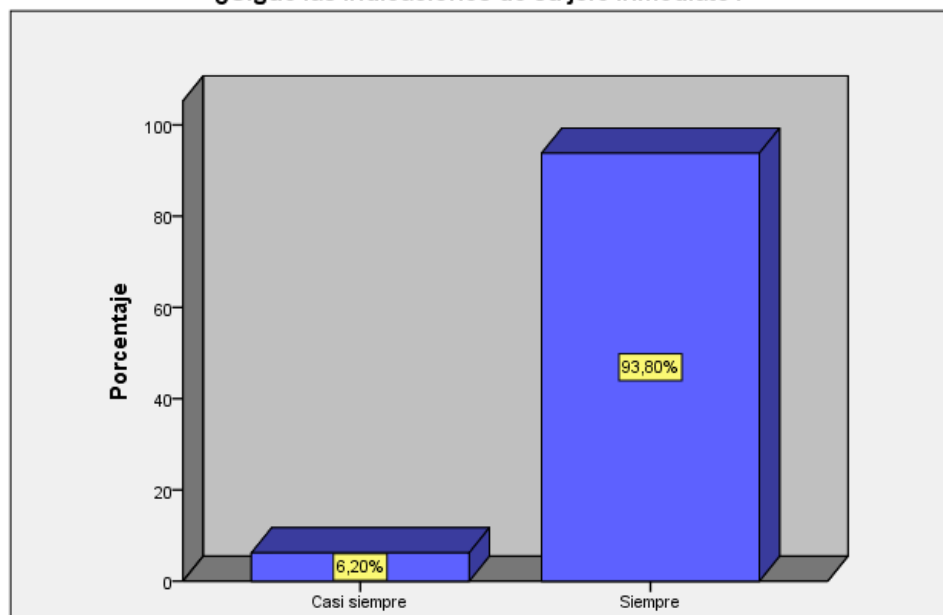
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	16	6,2	6,2	6,2
	Siempre	242	93,8	93,8	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 20

¿Sigue las indicaciones de su jefe inmediato?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 13

Análisis e interpretación: En el cuadro N°20 y gráfico N°20 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 93.80% de los encuestados contestaron que siempre sigue las indicaciones a su jefe inmediato, frente a un 6.20% que respondió casi siempre.

En este gráfico observamos la mayoría de los trabajadores encuestados siempre sigue las indicaciones de su jefe, de tal manera que así no ocurra ningún tipo de incidente dentro del trabajo.

TABLA N° 21

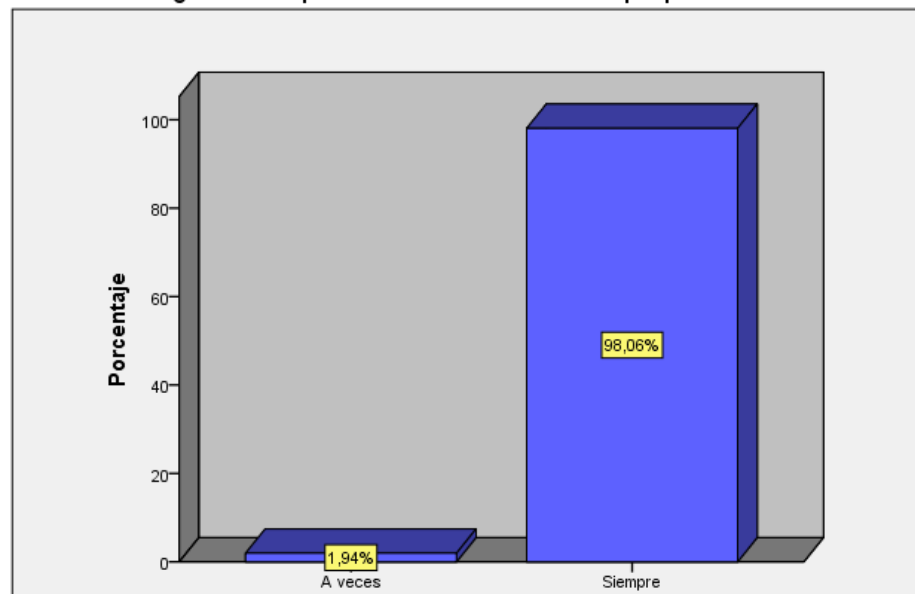
¿Desearía que se incremente el sueldo que percibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	1,9	1,9	1,9
	Siempre	253	98,1	98,1	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 21

¿Desearía que se incremente el sueldo que percibe?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 21

Análisis e interpretación: En el cuadro N°21 y grafico N°21 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 98.06% de los encuestados contestaron que desearía que se incremente siempre el sueldo que percibe, frente a un 1.94% que respondió a veces.

En este grafico observamos que la mayoría de los encuestados desearían el incremento de su sueldo.

TABLA N° 22

¿El tema de las utilidades, es indispensable para que Ud. se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?

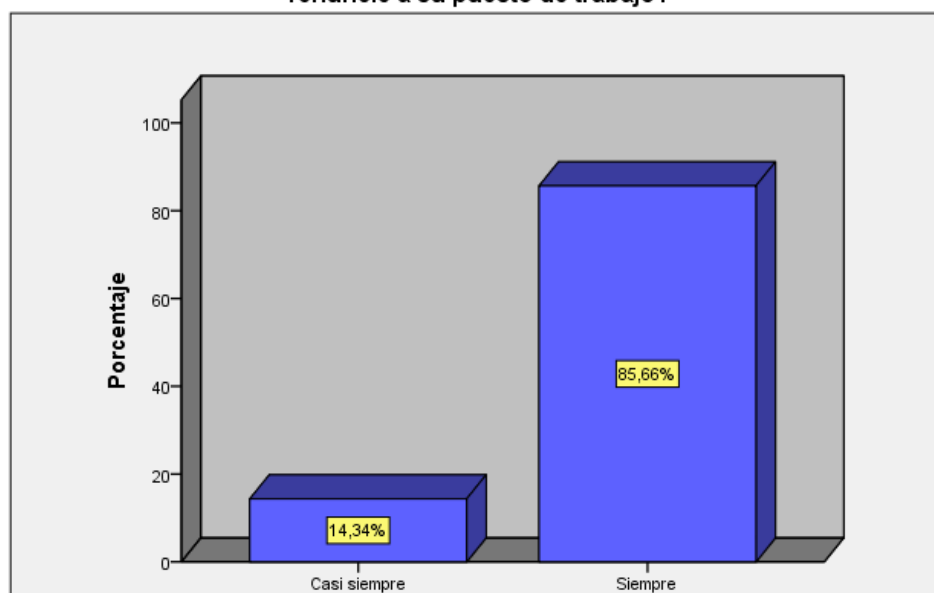
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	37	14,3	14,3	14,3
	Siempre	221	85,7	85,7	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 22

¿El tema de las utilidades, es indispensable para que Ud. se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 22

Análisis e interpretación: En el cuadro N°22 y gráfico N°22 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 85.66% de los encuestados contestaron que el tema de las utilidades siempre es indispensable para que se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo, frente a un 14.34% que respondió casi siempre.

En este gráfico observamos que casi todos los encuestados consideran que el pago de utilidades es indispensable para que se puedan mantener en la empresa.

TABLA N° 23

¿Tiene conocimiento que los minerales son recursos no renovables?

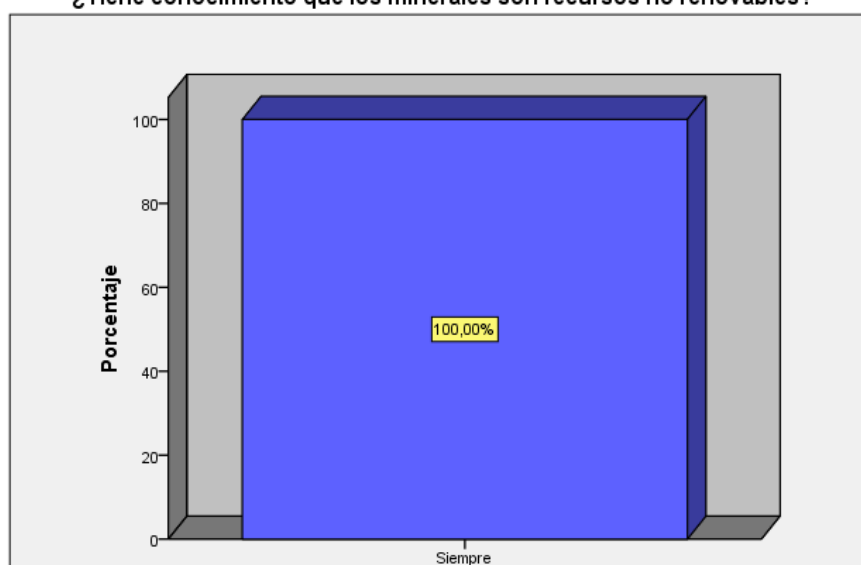
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	258	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 23

¿Tiene conocimiento que los minerales son recursos no renovables?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 23

Análisis e interpretación: En el cuadro N°23 y gráfico N°23 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 100% de los encuestados contestaron que siempre tiene conocimiento que los minerales son recursos no renovables.

En este gráfico observamos que en su totalidad los encuestados tienen conocimiento que los minerales son recursos no renovables.

TABLA N° 24

¿Considera que la materia prima de la empresa son los minerales?

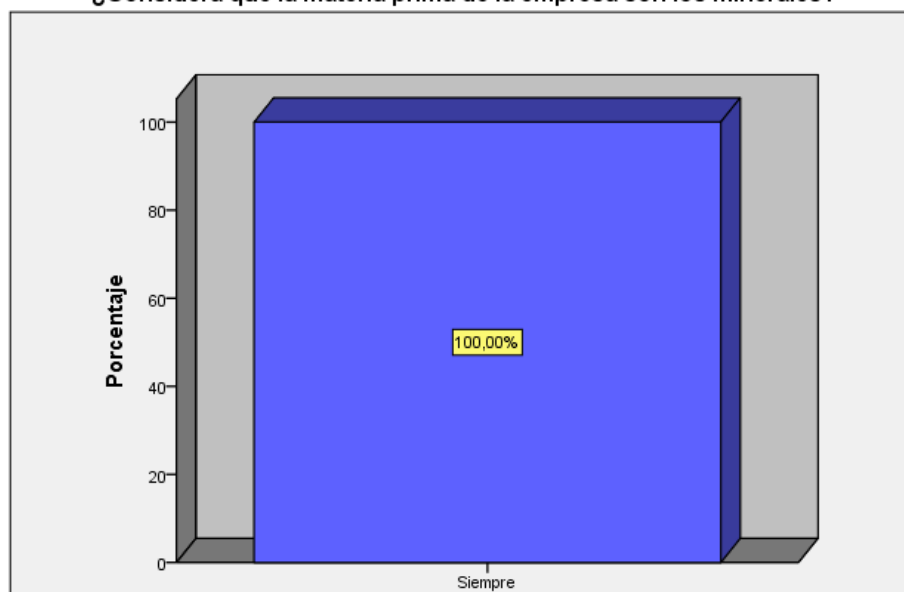
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	258	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 24

¿Considera que la materia prima de la empresa son los minerales?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 24

Análisis e interpretación: En el cuadro N°24 y gráfico N°24 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 100% de los encuestados contestaron que siempre considera que la materia prima de la empresa son los minerales.

En este gráfico observamos que en su totalidad los trabajadores tienen conocimiento que la materia prima de la empresa son los minerales.

TABLA N° 25

¿Conoce la política de la empresa?

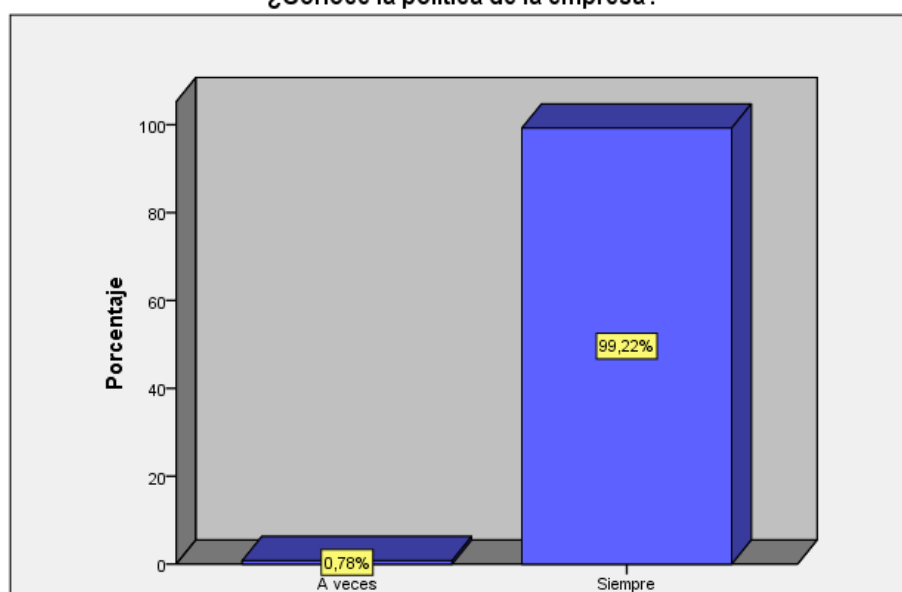
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	,8	,8	,8
	Siempre	256	99,2	99,2	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 25

¿Conoce la política de la empresa?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 25

Análisis e interpretación: En el cuadro N°25 y gráfico N°25 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 99.22% de los encuestados contestaron que siempre conoce la política de la empresa, frente a un 0.78% que respondió a veces.

En este gráfico observamos que la gran mayoría de los encuestados conocen la política de la empresa, ya que es muy importante para poder realizar un trabajo eficiente.

TABLA N° 26

¿Está de acuerdo con el manejo que se viene dando en la empresa?

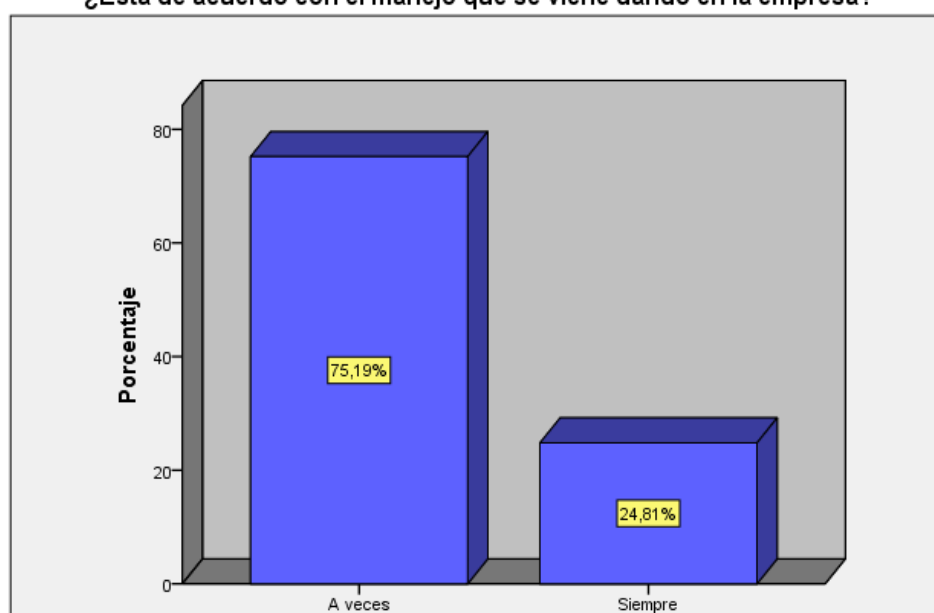
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	194	75,2	75,2	75,2
	Siempre	64	24,8	24,8	100,0
	Total	258	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: propia del investigador

GRAFICO N° 26

¿Está de acuerdo con el manejo que se viene dando en la empresa?



Elaboración: Investigador

Fuente: Tabla N° 26

Análisis e interpretación: En el cuadro N°26 y gráfico N°26 describen por frecuencias los porcentajes de los encuestados. Donde el 75.19% de los encuestados contestaron que a veces está de acuerdo con el manejo que se viene dando en la empresa, frente a un 24.81% que respondió siempre. En este gráfico observamos que un poco más de la mitad de encuestados consideran a veces estar de acuerdo con el manejo que se viene dando.

4.2. CONSTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para contrastar la hipótesis se aplicó la prueba de correlación de Pearson, tomando en cuenta el criterio del valor de P (Significación

bilateral). Para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Criterio: Se rechaza la hipótesis nula si el valor de P es menor a 0.05. Ya que 0.05 es la significación bilateral. Sesgo es el error. Y la confianza es de 95%.

4.2.1.1. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

- **HI:** La rotación de personal incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.
- **HO:** La rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.

		PROMVI ROTACIÓN DE PERSONAL	PROMVD PRODUCTIVIDAD
PROMVI	Correlación de Pearson	1	-,060
	Sig. (bilateral)		,341
	N	258	258
PROMVD	Correlación de Pearson	-,060	1
	Sig. (bilateral)	,341	
	N	258	258

- **Interpretación:** Como el valor de significancia (0,341) es mayor a 0.05 se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017, con una relación negativa muy baja inversa de -0.060 entre las variables rotación de personal y productividad.

4.2.1.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

H1: La rotación de personal voluntaria incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.

Correlaciones

		D1	PROMVD
D1	Correlación de Pearson	1	-,059
	Sig. (bilateral)		,341
	N	258	258
PROMVD	Correlación de Pearson	-,059	1
	Sig. (bilateral)	,341	
	N	258	258

• **Interpretación:** Como el valor de significancia (0,341) es mayor a 0.05 se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017, con una relación correlativa negativa muy baja inversa de -0.059 entre la rotación voluntaria y productividad.

H2: La rotación de personal involuntaria incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017

Correlaciones

		D2	PROMVD
D2	Correlación de Pearson	1	-,019
	Sig. (bilateral)		,764
	N	258	258
PROMVD	Correlación de Pearson	-,019	1
	Sig. (bilateral)	,764	
	N	258	258

• **Interpretación:** Como el valor de significancia (0,764) es mayor a 0.05 se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha 2017, con una relación negativa muy baja inversa de -0,019 entre la rotación involuntaria y productividad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Camagüey, (2008) menciona que los cambios en el mercado han hecho que jóvenes o recién egresados de las universidades, acepten empleos con baja remuneración buscando hacer experiencia y hoja de vida y que tienen claro que una vez que se les presente una oportunidad laboral atrayente en el aspecto salarial, no dudarán en presentar su renuncia y aceptar la nueva propuesta, en tal sentido podemos decir del Cuadro N°01 y Grafico N°01 muestra que el 79.84% contestaron que a veces se sienten satisfechos con su sueldo y un 20.16% contesto siempre, también el Cuadro N°15 y Grafico N°15 muestra que el 100% contestaron que siempre si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente; según teoría podemos decir que si se les presente una oportunidad laboral atrayente en el aspecto salarial, no dudarán en presentar su renuncia y aceptar la nueva propuesta.

Prokopenko, (2009) manifiesta que la innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad. Se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, etcétera, mediante una mayor automatización y tecnología de la información, de los resultados obtenidos podemos observar del cuadro N°17 y grafico N°17 que el 100% de los encuestados contestaron que siempre los equipos que se usan para la extracción son los indicados; en tal sentido la empresa Sociedad Minera Corona S.A. está cumpliendo con este factor interno de la innovación tecnológica según la teoría planteada.

Gonzales, (2006) por su parte dice; que la falta de capacitación al personal en las funciones que cada empleado realiza también provoca desmotivación en el mismo empleado y creando inestabilidad laboral en el trabajador, ocasionando que el empleado no rinda en su trabajo y

al no haber motivación en el trabajador por falta de capacitación abandone su empleo sin justificación alguna, dando como resultado un alto grado de "Rotación de Personal", contrastando con los resultados obtenidos, en el cuadro N°08 y gráfico N°08 mencionan que el 94,96% de los encuestados contestaron que siempre la empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño de su trabajo, frente a un 5,04% que respondió casi siempre; entonces podemos decir que en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. si existe los programas de capacitación para los trabajadores.

Drucker, (2008), aduce que la productividad significa ese equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo, en tal sentido contrastando con los resultados obtenidos, en el cuadro N°07 y gráfico N°07 mencionan que el 87,21% de los encuestados contestaron que siempre existe colaboración y participación en su área de trabajo. Frente a un 12,79% que respondió casi siempre; podemos decir que si existe el equilibrio entre todos los factores de la producción según la teoría planteada.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la investigación ha permitido cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo nos permite comprobar la Hipótesis del trabajo basado en el esquema de Diseño de Investigación planteado, por ello se puede establecer las siguientes conclusiones:

- 1) El objetivo que persigue la presente tesis ha medido la incidencia de la rotación de personal en la productividad. Donde se ha demostrado en el punto 4.2.1, que el valor de significancia es igual a 0,341. Que es mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula. Y concluyo que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, 2017; y existiendo una relación negativa muy baja inversa de -0.060. Lo que nos permite comprobar la hipótesis nula de la tesis. Ya que se ha demostrado que la variable rotación de personal no incide significativamente en la productividad, con un nivel bajo de -0.060; viéndose esto reflejado en la producción diaria y permanente dentro de unidad y que no se detiene por la rotación de personal que pueda existir.
- 2) Analizar la incidencia de la rotación voluntaria en la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, fue uno de los objetivos específicos de la tesis. Donde la hipótesis específica aclaraba que la rotación voluntaria incide significativamente en la productividad. Se ha demostrado como el valor de significancia (0,341) es mayor a 0.05 se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017, con una relación correlativa negativa muy baja inversa de -0.059 entre la rotación voluntaria y productividad; puesto que la mayoría de veces que el personal se retira de manera voluntaria de la empresa, el área de administración se encarga de realizar las convocatorias respectivas para suplir de forma inmediata el puesto disponible para que la productividad de la empresa no se vea afectada.

3) Analizar la incidencia de la rotación involuntaria en la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, fue uno de los objetivos específicos de la tesis. Donde la hipótesis específica aclaraba que la rotación de involuntaria incide significativamente en la productividad. Se ha demostrado como el valor de significancia (0,764) es mayor a 0.05 se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha 2017, con una relación negativa muy baja inversa de -0,019 entre la rotación involuntaria y productividad; de modo que cuando ocurre este tipo de renuncia involuntaria (despido, accidente, etc.) el área de administración agiliza en reponer el puesto disponible con el personal que es propuesto por el jefe del área respectiva, del mismo modo también se encarga de realizar las convocatorias respectivas para suplir de forma inmediata el puesto disponible para que la productividad de la empresa, una vez más, no se vea afectada.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y al resultado de los datos sujetos a investigación obtenido durante el desarrollo del proyecto de tesis. Se pueden establecer las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a los corporativos y funcionarios de la empresa Sociedad Minera Corona S.A proponer al Directorio realizar una reestructuración salarial acorde al mercado laboral, puesto que esto evitaría que el personal rote (ingreso – salida) continuamente.

Ya que se comprobó que aunque la rotación de personal no incide en la productividad de la empresa, pero si genera gastos adicionales (EMO, alimentación, hospedaje y transporte) y sobrecarga la labor administrativa.

2. Un aspecto importante es considerar las capacitaciones a fin de seguir motivando al trabajador laboralmente, y buscar un acercamiento que le permita al colaborador sentirse parte de la empresa y de este modo desenvolverse óptimamente por periodos prolongados en el cargo por el cual se le contrató, identificándose con la misión y visión de la empresa.

3. Proponemos un programa de Retención del Talento: Este programa responderá a la preocupación por asegurar la retención de aquellas personas que constituyen recursos clave, bien sea por sus características personales. El modelo que sugerimos tendrá como factores: Liderazgo, comunicación, compensaciones, Integración Vida Trabajo y Formación.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aramburu, N., & Rivera, O. (2010). *ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS*. Bilbao: Deusto Publicaciones.
- Arrijoa, R. (1993). *THE NORTH AMERICAN FREE TRADE AGREEMENT AND ITS IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*. Colorado.
- Chávez, Y. H. (2013). *MODELO DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES. EN HISTORIA Y COMUNICACIÓN SOCIAL* (págs. 837 - 863). España.
- Chiavenato, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. México: The McGraw-Hill.
- D'Elia, G. (2011). *COMO HACER INDICADORES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA*. La Coruña: Alsina.
- Dessler, G. (2001). *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. Pearson Educación.
- Drucker, P. (2002). *EL MANAGEMENT, ESCRITOS FUNDAMENTALES*. Argentina: Sudamericana.
- El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. (24 de Marzo de 2011). El Comercio.
- Grove, A. (1995). <http://libros360.net/libro/High-Output-Management>. Obtenido de MDY3OTc2Mjg4NA
- Hernandez y otros. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- <http://www.horizonteminero.com/>. (s.f.).
- L., S., Valle Cabrera, R., E. Jackson, S., Schuler, R., & Dolan. (2003). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. PREPARANDO PROFESIONALES PARA EL SIGLO XXI*. Madrid: McGraw-Hill.
- Lauzel, P. (s.f.). El control de gestión.
- Mukherjee, S., & Singh, D. (1975). *TOWARDS HIGH PRODUCTIVITY*. Nueva Delhi.
- Peru, A. C. (13 de Agosto de 2013). *INNOVACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO*. Lima, Lima, Perú.

Prokopenko, J. (1989). *LA GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD*. Suiza: Ginebra.
Stephen, R., & Coutler, M. (2005). *ADMINISTRACIÓN*. México: Pearson.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>“LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A – UNIDAD YAURICOCHA, 2017”</p>	<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida la rotación de personal incide en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha?</p> <p>Problema específico:</p> <p>¿En qué medida la rotación voluntaria incide en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha?</p> <p>¿En qué medida la rotación involuntaria incide en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2027.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Analizar la incidencia de la rotación voluntaria en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017.</p> <p>Analizar la incidencia de la rotación involuntaria en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: La rotación de personal incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.</p> <p>Ho: La rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La rotación de personal voluntaria incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017</p> <p>La rotación de personal involuntaria incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017</p>	<p>Tipo de investigación: Tipo aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental – transaccional y/o transversal. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.</p> <p>Población y Muestra La población está conformada por todo el personal de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. (595) y la muestra es 258, teniendo a un 50% (98) en empleados y un 40% (160) de obreros.</p> <p>➤ Técnicas de recolección de información:</p> <p>Fuentes primaria: La observación</p> <p>Fuentes secundaria Libros</p> <p>Fuentes terciarias: Internet</p>	<p>Procesamiento: Software estadístico SPSS</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de encuesta</p>

**ENCUESTA AL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD MINERA
CORONA S.A – YAURICOCHA, 2017**

Cargo	Empleado	Obrero
	1	2

Sexo	Masculino	Femenino
	1	2

Rango de Edad	19 a 25 años	26 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 65 años	65 años a más
	1	2	3	4	5	6

Grado Instrucción	Secundaria	Técnica	Profesional
	1	2	3

Tiempo Servicio	0 a 1 año	01 a 03 años	03 a 05 años	05 años a más
	1	2	3	4

Área de Trabajo	Administración	Geología e ingeniería	Costos y presupuestos	Mantenimiento	Izaje y extracción	Mina	Obras civiles	Proyecto Yauricocha
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Planeamiento	Planta concentradora	Relaciones comunitarias	Seguridad	Sistemas	Proyecto inclinado	Extracción Tunel Klepecto	Superficie
	9	10	11	12	13	14	15	16

INSTRUCCIONES: Marcar con una aspa (x) la alternativa correcta.

Indique si es Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y si es Siempre (5) en cada una de las afirmaciones a continuación mostradas.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Rotación de Personal

DIMENSIÓN: ROTACIÓN VOLUNTARIA	1	2	3	4	5
1. ¿Se siente satisfecho con su sueldo?					
2. Su trabajo actual, ¿Le ayuda a lograr sus objetivos personales?					
3. ¿Trabajar para la empresa le hace sentirse orgulloso?					
4. ¿Las horas extras que realiza son recompensadas?					
5. ¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?					
6. ¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?					
7. ¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?					

8. La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño de su trabajo?					
9. ¿Le gusta lo que hace en su trabajo?					
10. ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?					
11. ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?					
12. ¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?					
DIMENSIÓN: ROTACIÓN INVOLUNTARIA					
13. ¿Está de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se viene dando?					
14. ¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?					
15. ¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?					

VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad

DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS	1	2	3	4	5
16. ¿Tiene conocimiento acerca de que minerales extrae la empresa?					
17. ¿Cree Ud. que los equipos que se usan para la extracción son los indicados?					
18. Antes de iniciar las labores ¿Recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo?					
19. ¿Realiza el trabajo en equipo?					
20. ¿Sigue las indicaciones de su jefe inmediato?					
DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS					
21. ¿Desearía que se incremente el sueldo que percibe?					
22. ¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?					
23. ¿Tiene conocimiento que los minerales son recursos no renovables?					
24. ¿Considera que la materia prima de la empresa son los minerales?					
25. ¿Conoce la política de empresa?					
26. ¿Está de acuerdo con el manejo que se viene dando en la empresa?					







