

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE INGENIERÍA DE LA PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN



**“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA
PRODUCTOS PESQUEROS DEL SUR S.A. TACNA, PERÍODO
NOVIEMBRE 2015 – ABRIL 2016”**

TESIS PRESENTADA

POR: BACH. NILDA ROSALÍA CUSACANI ARCATA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
INGENIERO DE LA PRODUCCIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

TACNA – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios, por su inmenso amor, a mis padres por su apoyo incondicional, así mismo a cada uno de mis profesores de la escuela de Ingeniería de Producción y Administración por el asesoramiento.

RECONOCIMIENTO

A mi alma mater la Universidad Privada Tacna, a la Facultad de Ciencias Empresariales y la escuela de Ingeniería de Producción y Administración, por haberme albergado 5 años de mi formación profesional.

Agradezco a todos mis docentes por brindarme los conocimientos y experiencias de mi profesión.

RESUMEN

Se estudió “Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016”. Para ello se estableció el objetivo general determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.

La investigación tuvo una muestra de 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Para el sustento de la parte teórica se consultó diferentes fuentes bibliográficas y para el trabajo de campo se aplicó una encuesta a los encargados de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. relacionados a las variables de investigación. Luego del trabajo de campo se tabuló los datos conseguidos por medio del programa SPSS analizando e interpretando los resultados obtenidos que se presenta detalladamente en la investigación. Teniendo como resultados el índice de rotación del personal un promedio de 9.34% en el área porciones, y en el área fresco no se presenta rotación. El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, con un promedio de 4098,62 Kg/hora de perico en el área fresco y 1678,65Kg/hora de perico en el área porciones. Los factores estudiados que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, son por salud (22%), mejor oportunidad (21%), mejor sueldo (18%), y por maltrato (9%).

Llegando a la conclusión que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942).

Palabras clave: Índice de rotación, productividad, área fresco y porciones.

ABSTRACT

It was studied "Rotation of personnel and productivity of the Company South Fisheries Products S.A. Tacna, period November 2015 - April 2016 ". For this purpose, the general objective was established to determine the relationship between staff turnover and productivity of the Company South Fisheries Products S.A. Tacna, period November 2015 - April 2016.

The investigation had a sample of 100 workers of the Company South Fisheries Products S.A. Tacna, November 2015 - April 2016. For the support of the theoretical part, different bibliographical sources were consulted and a questionnaire was applied to the workers of the Company South Fisheries Products S.A. related to the research variables. After the field work the data obtained through the SPSS program was tabulated by analyzing and interpreting the results obtained that is presented in detail in the research. As a result, the staff turnover rate averaged 9.34%. The level of productivity of the Company South Fisheries Products S.A. Tacna, November 2015 to April 2016, with an average of 4098.62 kg / hour of parakeet in the fresh area and 1678,65kg / hour of parakeet in the area portions. The factors studied that lead to the rotation of the personnel of the company South Fisheries Products S.A. Tacna, November 2015 to April 2016, are for health (22%), better opportunity (21%), better salary (18%), and abuse (9%).

Concluding that there is a very good correlation between the turnover of personnel and productivity of the Company South Fisheries Products S.A. Tacna, period November 2015 to April 2016. The p value (0,005) being less than 0,05, and its index of R (-0,942).

Keywords: turnover rate, productivity, cools area and portions.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
RECONOCIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Delimitaciones de la investigación	5
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	6
1.4. Objetivos de la investigación	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación e importancia de la investigación	7
1.5.1. Justificación.....	7
1.5.2. Importancia	7
1.6. Alcances y limitaciones en la investigación	8
1.6.1. Alcances.....	8
1.6.2. Limitaciones	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes relacionados con la investigación	9
2.2. Bases teóricas – científicas	12
2.2.1. Rotación del Personal	12
2.2.2. Productividad en las empresas	18
2.3. Definiciones operacionales	20
2.4. Sistema de Hipótesis	23

2.4.1. Hipótesis general.....	23
2.4.2. Hipótesis específicas.....	23
2.5. Sistema de Variables.....	23
CAPÍTULO III.....	26
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.1. Tipo de investigación.....	26
3.2. Nivel de investigación.....	26
3.3. Diseño de investigación.....	26
3.4. Métodos de investigación.....	27
3.5. Población y muestra.....	28
3.5.1. Población.....	28
3.5.2. Muestra.....	28
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación.....	28
3.6.1. Técnicas.....	28
3.7. Ámbito de la investigación.....	29
3.8. Procesamiento y análisis de información.....	29
CAPÍTULO IV.....	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
4.1. Tratamiento estadístico e interpretación.....	30
4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos.....	30
4.2.1. Relación entre rotación del personal y productividad.....	30
4.2.2. Nivel de rotación del personal.....	33
4.2.3. Presentación de los resultados de la variable Productividad.....	37
4.2.4. Factores que originan la rotación del personal.....	43
4.1. Contraste de hipótesis.....	65
4.2. Discusión de resultados.....	69
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	80
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	80

instrumentos de investigación	82
procesamiento de perico – productos pesqueros del sur s.a.	86
características sociodemográficas.....	89
ASISTENCIA Y PRODUCCIÓN AREA FRESCO	92
ASISTENCIA Y PRODUCCIÓN AREA PORCIONES.....	98

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016”, tiene como finalidad determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.

El destino de un país está en manos de sus habitantes, de sus conocimientos, de sus habilidades, de sus esfuerzos y sin lugar a dudas la motivación constituye un arma poderosa para lograr importantes resultados que satisfagan a cada persona en particular, a la organización a que pertenecen y a su país en general. Es conocido que las personas constituyen el recurso más valioso que tiene un país por lo que hay que saber potenciarlo al máximo por ello un reto para cualquier organización es conocer cuán motivada y satisfecha están las personas vinculadas a la misma, lo que se refleja en el nivel de estabilidad de la fuerza de trabajo y en el grado de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la organización a la cual pertenecen.

En periodos pasados se pensaba que la productividad dependía de los factores trabajo y capital, sin embargo, actualmente se sabe que existe un gran número de factores que afectan su comportamiento. Entre ellos se destacan la calidad de los recursos humanos, las inversiones, la razón capital/trabajo, la investigación y desarrollo científico tecnológico, los sindicatos, la globalización, la utilización de la capacidad instalada, las leyes y normas gubernamentales, las innovaciones tecnológicas, etc.

A través de esta investigación se logró comprobar la hipótesis planteada donde se establece que existe una correlación entre las variables rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016” y se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I. En este capítulo se presenta el planteamiento de la Investigación, se desarrolla la descripción del problema, la formulación del problema general y específicos, se define el objetivo general de la investigación, así como los objetivos específicos, y la justificación e importancia del problema.

Capítulo II. Marco teórico. Se presenta el sustento teórico y metodológico que le da soporte a esta investigación, antecedentes de otras investigaciones y teorías que fortalecen esta investigación. Asimismo, la hipótesis y las variables dependientes e independientes, así como también la operacionalización de las variables.

Capítulo III. Se presenta el marco metodológico, se desarrolla el nivel de investigación, población y selección de la muestra, técnicas de recolección de datos y los instrumentos empleados, se explica la contribución del instrumento empleado.

Capítulo IV. Resultados. Se presenta un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos a través de los instrumentos implementados. Asimismo, se desarrollan las discusiones de la investigación.

Conclusiones y recomendaciones. Se establecen las conclusiones a las que se llegó después de realizar los análisis de las herramientas utilizadas y se presentan las recomendaciones que consideramos son necesarias para cumplir el objetivo de esta investigación.

Finalmente se desarrollan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Cuando surgen problemas en la estabilidad laboral de una organización, afectan el desempeño de la misma, razón por la cual hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal.

El cambio de personal, genera grandes sobrecostos a las empresas, siendo el Perú uno de los países con el más alto nivel de rotación en América Latina, precisó a Correo Othmar Rabitsch, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu). Explicó que el nivel de rotación laboral en el Perú supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10% (Rabitsch, 2014). Rabitsch refirió que tanto el ejecutivo como el obrero salen de una empresa principalmente porque no tienen un buen clima laboral, porque en la mayoría de compañías del país no hay un manejo adecuado de la gestión del personal.

"Un trabajador no siempre se va por un mejor sueldo, sino por un mejor ambiente de trabajo y otros incentivos que no necesariamente pasan por el sueldo", explicó. Rabitsch dijo que reducir la rotación pasa por medir el clima laboral. "Creemos que una empresa debe certificar un clima laboral adecuado, con una buena gestión de personas para crear fidelidad con el trabajador en todos los niveles", aseveró. (Rabitsch, 2014)

Por otro lado, Juan Carlos Pacheco, profesor del área de Gobierno de Personas del PAD, Escuela de Dirección sostiene lo siguiente: ¿Cuál sería el ideal de rotación?

Un 5%, ya que actualmente están rotando a un orden de dos personas por cada diez. "Lo ideal es bajar a uno. Todo dependerá del sector y del nivel de

ejecutivos”, quien dijo que la excepción se da en sectores de servicios o call center. (Pacheco, 2013)

Productos Pesqueros del Sur S.A. (PROPESUR S.A.) es una empresa familiar establecida en el año 1980, dedicado al procesamiento de diversos recursos pesqueros en estado fresco, curado, cocido y congelado, orientados al Consumo Humano Directo. Esta empresa no cuenta con un número determinado de trabajadores ya que el trabajo se realiza según las temporadas de pesca, esto significa inseguridad de tener un personal estable, lo que causa, ausencia, impuntualidad, incumplimiento, entre otros problemas con los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, con este estudio se enfocará en la relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, la cual desarrolla su actividad en el sector pesquero.

Además, se cree que los altos índices de rotación del talento humano afectan negativamente a los niveles de productividad de la empresa. Es por esto que el problema consiste en que no se ha determinado la existencia de una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad.

Por todo lo expuesto, justifica desarrollarse la investigación “Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016”. Aportando conocimientos sobre rotación del personal y productividad en la empresa Pesqueros del Sur S.A., y probables soluciones para la empresa.

1.2. Delimitaciones de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El presente trabajo se desarrollará en la Empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. (PROPESUR S.A.), ubicada en el Parque Industrial, distrito de Pocollay, provincia y departamento de Tacna, Perú.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación se iniciará en el mes de noviembre del año 2015 y culminará en el mes de abril del año 2016, tiempo que se realizará el diagnóstico integral del personal de la empresa PROPESUR S.A.

1.2.3. Delimitación conceptual

Rotación del personal

Es la proporción de personas que salen de la empresa, descontando los que lo hacen de una forma inevitable sobre el total del número de personas promedio de la empresa en un determinado periodo de tiempo (habitualmente se consideran periodos anuales).

Productividad

Es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es el nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?
- 2) ¿Cuál es el nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?
- 3) ¿Cuáles son los factores que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- ❖ Determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1) Identificar el nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.
- 2) Evaluar el nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.
- 3) Estudiar los factores que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

Este trabajo de investigación se realiza para determinar si existe una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad de Productos Pesqueros del Sur S.A. Así como los factores que determinan cada variable y el grado de relación existente en ellas.

Justificación teórica, se pretende contribuir al conocimiento en el área de rotación del personal y productividad, siendo importante conocer si existe relación entre ambas variables, para proponer soluciones a la problemática.

Justificación metódica, porque se tiene como variables a la rotación del personal y productividad, brindando aportes como antecedentes de estudio local.

Justificación práctica, porque señala la aplicación de un instrumento obtener resultados mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., con la finalidad de analizar y solucionar problemas.

Justificación legal, porque la investigación cumple con las normas vigentes de la Universidad Privada de Tacna asimismo como de la FACEM.

1.5.2. Importancia

En la actualidad existen factores desconcertantes para la empresa, diversos problemas e incertidumbres, que la empresa no sabe, no puede o no quiere resolver, razón por la cual el presente trabajo de investigación, tiene la utilidad de resolver uno de los principales problemas como lo es la rotación del personal, problema que aqueja a la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.

Este trabajo de investigación es una fuente relevante tanto para el investigador, permitiendo de este modo desarrollar sus capacidades y habilidades de resolución de problemas, frente a un problema real, además es de vital importancia, para la empresa, ya que se beneficiará con el presente trabajo de investigación y dependerá de ellos si toman las medidas correctivas del caso

1.6. Alcances y limitaciones en la investigación

1.6.1. Alcances

Los alcances de la investigación son:

- La línea de producción que se va estudiar es el procesamiento del producto hidrobiológico Perico de la empresa PROPESUR S.A.
- La temporada del Perico empieza en el mes de noviembre hasta el mes de abril.
- La materia prima (Perico) es procedente de distintos puertos, entre ellos Morro Sama, Matarani e Ilo.
- Trabajo de investigación aporta como antecedente de estudio.

1.6.2. Limitaciones

Dentro de las limitaciones que puede presentar la realización del proyecto de tesis son:

- La renuncia de los empresarios a dedicarse el tiempo necesario para responder el instrumento.
- La subjetividad de las respuestas por interpretación errónea de la información.
- El tiempo y dedicación de la investigación y los involucrados.
- La ausencia de información secundaria confiable y actualizada.
- El limitado presupuesto asignado para el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

a) Internacionales

Benjamín Reinaldo, Meza Oleas, y Michelle Soraya, Cárdenas Asqui con su trabajo de investigación *Factores que producen la rotación de personal y como esta afecta a la productividad de las empresas que requieren del servicio de la Bolsa Metropolitana de Empleo de CONQuito*. Investigación descriptiva correlacional, no experimental, con aplicación de métodos descriptivo y correlacional. Se ha seleccionado una muestra de seis empresas, usuarias reales de CONQuito, de diferente actividad económica, constituidas legalmente, localizadas al norte del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), con mayor rotación de personal, a las que se ha encuestado, para averiguar causas de rotación de personal, a cuyos resultados se ha aplicado fórmulas estadísticas para correlacionar rotación y productividad, establecer responsabilidades mutuas entre empresas y Bolsa de Empleos; concluyendo con el logro del objetivo, la aprobación de la hipótesis, referente a la inadecuada selección de personal e incorrectas condiciones. La productividad de las empresas, se ve afectada cuando sufren de rotación de personal, ya que los Recursos Humanos son la mano de obra que crean los productos o servicios de las mismas y si estos dejan las Organizaciones la consecuencia es la de minimizar el trabajo. Las condiciones laborales tales como; el clima laboral, remuneración y capacitación citando a las más importantes; si estas no son manejadas correctamente son las causales para que exista rotación de personal en las empresas. La rotación de personal no solo afecta a la empresa como tal si no también al Talento que en ella trabaja, porque desmotiva a sus trabajadores, trayendo como consecuencia que en ella exista ausentismos. En un 50% de las empresas

coincidieron que el factor más sobresaliente para reducir la rotación de personal es la de capacitar a sus empleados. (Meza y Cárdenas, 2011)

Fredy Estuardo Villegas Rivas en su trabajo *“Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera”* concluye que existen 8 causas de rotación encontradas en este estudio, se dividen en internas y externas, siendo las primeras: mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, y las segundas: salario, viaje, familia, Universidad y otro trabajo.

La causa de rotación más significativa corresponde a otro trabajo, con el 35% de participación sobre el 100%. Las causas de rotación, menos recurrentes fueron las siguientes: Salario y mala actitud de servicio. (Villegas Rivas, 2012)

Paredes, M. en su trabajo *“Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala”* indica que la principal causa interna que provoca la rotación de personal, así como el principal elemento que incide en la decisión de retiro coinciden; es decir, el personal se retira por condiciones salariales que la empresa ofrece además de encontrar en el mercado mejores ofertas salariales para trabajos en condiciones similares. (Paredes, 2012)

b) Nacionales

Yunior Collana Salazar en su trabajo *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. Aplicó un diseño correlacional – cuantitativo, empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010. Obteniendo que la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad si es significativa. Asimismo, la rotación de personal en el 2010

fue moderada, en cuanto al absentismo laboral en el año 2010 fue de forma normal. Finalmente se encontró que la productividad presentó algunos crecimientos en los meses del año 2010. Concluyendo que la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010 si es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad. La edad es predominante, ya que los operarios jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral. Asimismo, el salario es un factor para los operarios puesto que genera lealtad. (Ccollana, 2014)

Elizabeth Genara Ytuccayasi Espinoza en su trabajo de Tesis *“Rotación de personal en una empresa de Retail de Arequipa en el periodo enero – setiembre del año 2012”*, Universidad Nacional de San Agustín Facultad de Psicología. Se concluye que en el área ventas el mayor porcentaje masculino (33 personas), el personal de sexo femenino retirado de la empresa asciende a 22 personas. En el área de operaciones el mayor porcentaje de personal retirado es del sexo masculino (51 personas), el personal de sexo femenino retirado de la empresa asciende a 26 personas. En ambas áreas el personal que se retire en mayor cantidad es del sexo masculino. El rango de edades entre las cuales fluctúan más las causas de retiro de personal de las áreas de Ventas y Operaciones de la empresa es entre los 24 a 29 años de edad. El tiempo de antigüedad laboral en la cual oscila más las causas de retiro de personal de las áreas de Ventas es en el personal con más de un año de antigüedad y en el área de Operaciones es en el personal de 0 a 3 meses de antigüedad. Las edades en las cuales fluctúa más el ingreso de personal en el área de Ventas son entre 18 a 23 años edad y en el área de Operaciones son entre los 24 a 29 años de edad. Los índices mensuales de rotación del personal en la empresa son 3,07%(enero), 5,73% (febrero), 4,09% (marzo), 5,79% (abril), 9,26% (mayo), 5,74%(junio), 9,72%(julio), 8,23%(agosto), 7,33%(setiembre) El índice promedio de rotación de personal en una empresa de Retail de Arequipa en

el periodo enero –setiembre del año 2012 es de 6.57%, superior al plan mensual de la empresa (5%).(Espinoza, 2013)

c) Locales

No se ha encontrado antecedentes locales con las variables rotación del personal y productividad.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Rotación del Personal

a) Definición

Para Sarries y Casares "...el termino de rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización." (Sarries y Casares, 2008). En esta definición, nos deja claro que la rotación del personal es la fluctuación del personal, tanto el personal que sale y que ingresa a trabajar a una empresa.

El derecho a buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos y profesionales para mejorar el status personal y profesional, es algo consustancial a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para el desarrollo de la carrera profesional del individuo. (Samaniego, 1998)

Asimismo, otros autores definen rotación de personal en función de las desvinculaciones de personal y de las causas que pudiesen originarla (si es voluntaria o no), como es el caso de Robbins (1998), que dice: "

La rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitación y de los trastornos laborales. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar."

La rotación es el cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo. Se ha demostrado que la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral (SL) y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización (Porter y Steers, 1973).

b) Magnitud e importancia de la rotación

Dependerá en gran medida de las condiciones contextuales, económicas y del empleo del área y del mercado de referencia. Así, el tamaño y la tecnología del contexto donde operan las empresas, junto con la riqueza económica y la tasa de paro que exista en un momento dado, van a condicionar los índices de rotación. De tal forma que en una zona con un tejido industrial enriquecido y en expansión, el nivel de rotación de los empleados puede ser muy alto, mientras que, en la misma zona, pero en un mercado diferente, con otra dinámica económica, la rotación puede ser más baja durante el mismo periodo de tiempo estudiado. En general, y por las razones aludidas, en épocas de expansión y crecimiento suele haber una mayor tasa de rotación, mientras que en periodos de recesión y de paro elevado, la rotación es menor. Otras características que condicionan la rotación son la densidad demográfica y la tasa de población desempleada en la región.

Veamos seguidamente, la forma de medir la rotación en las organizaciones. (Samaniego, 1998)

c) Causa de la rotación

Las causas de rotación se dividen en causas de rotación forzosa y causas de rotación voluntaria. Entre las primeras cabe señalar (Ponce, 2001):

- ✓ Por muerte: Al morir un trabajador, normalmente hay que sustituirlo por otro.
- ✓ Por jubilación: Las empresas frecuentemente tienen ciertos planes que permiten o en otros casos obligan a los trabajadores a salir de la empresa cuando se cumplido cierto número de años de trabajo.
- ✓ Por incapacidad permanente: El trabajador que se incapacite para poder seguir trabajando, debe ser sustituido por otro.
- ✓ Por enfermedad: hay ocasiones en las que, en términos de ley, ciertas enfermedades crónicas obligan al trabajador a dejar su puesto.

Entre las causas de rotación que de algún modo dependen del trabajador, podemos señalar:

- ✓ Búsqueda de mejores salarios.
- ✓ Trato inadecuado por parte de algún jefe.
- ✓ Ausencia de todo progreso o ascenso en un tiempo considerable.
- ✓ Tipo de trabajo no satisfactorio para el obrero o empleado.
- ✓ Condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellos: la lejanía de su hogar.

d) Índice de rotación de personal

El cálculo del índice de rotación de personal se basa en la relación porcentual entre volumen de entradas y salidas, y los recursos humanos disponibles en la organización durante cierto periodo. (Méndez, 2012)

A) En el cálculo del índice de rotación de personal para efectos de la planeación de RH, se utiliza la ecuación:

Índice de rotación de personal= $(A + D / 2 * 100) / PE$, Donde:

- ✓ A= admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas).
- ✓ D= desvinculaciones del personal (por iniciativa de la empresa o por decisión de los empleados) durante el periodo considerado (salidas).
- ✓ PE= promedio efectivo del periodo considerado. Puede ser obtenido sumando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo, y dividiendo entre dos.

La rotación de personal se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales. El índice de rotación está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal de la organización en un cierto período de tiempo. El índice de rotación de personal se expresa en términos porcentuales mediante la siguiente fórmula matemática: (Castillo, 2006)

$$IRP = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:

A: Número de personas contratadas durante el período considerado.

D: Personas desvinculadas durante el mismo período.

F1: Número de trabajadores al comienzo del período considerado.

F2: Número de trabajadores al final del período.

Para efectos del cálculo del índice de rotación es conveniente diferenciar entre el número de trabajadores desvinculados por voluntad de la empresa, y aquellos que renuncian a permanecer en la misma. No es lo mismo la salida de una persona competente que la compañía quisiera retener que la expulsión de un individuo desleal o incapaz. Se tendrán de esta manera dos índices de rotación: uno que tiene que ver con las desvinculaciones voluntarias y el otro que representa la rotación global, pues incluye también a las desvinculaciones producidas por necesidad o conveniencia de la institución. La empresa tendrá entonces un indicador de la magnitud de los retiros voluntarios, para investigar sus causas y tomar los correctivos necesarios. Mediante la entrevista de salida se pueden identificar algunas de las razones por las cuales las personas deciden abandonar el empleo.

e) Modelos de decisión de rotación

En primer lugar, March y Simon (1958), sugerían que la marcha voluntaria del individuo de la organización, dependerá de la percepción individual que este tenga sobre sus propios deseos de realizar el cambio y de la facilidad con que pueda ejecutar dicho cambio.

De otra parte Porter y Steers (1973), a partir de la revisión de la literatura, apuntan hacia la centralidad que las expectativas de cada individuo tienen sobre la decisión de abandono. Es decir, cada sujeto enfoca su propia situación de empleo bajo una serie de expectativas, referidas a su trabajo actual, al sueldo que percibe, a la promoción a la que tiene acceso, a la supervisión que recibe de sus superiores, y a las relaciones interpersonales (ricas o pobres) que mantiene con su grupo de trabajo.

La decisión de continuar o abandonar la organización, depende del balance resultante de comparar las potenciales recompensas futuras que se pueden obtener en otra organización, con las expectativas existentes en la actual.

Finalmente, Mobley (1977), sostiene que los costos del cambio pueden ser altos o bajos. Si es alto el individuo reevaluará de nuevo su trabajo actual, limitando su forma de pensar sobre la conveniencia de su marcha, o adoptando otras estrategias de conducta de abandono (retrasos, absentismo, etc.). Si la percepción de cambio encuentra alternativas de costos no prohibitivos, investigará exhaustivamente la alternativa concreta, evaluando-comparando el trabajo actual con la alternativa estudiada. Si, finalmente, no la encuentra aceptable, reevaluará su posición actual, continuando la búsqueda o se desviará hacia otras formas indirectas de abandono. Si la comparación resulta favorable a la nueva alternativa considerada, se estimulará la intención de marcha.

2.2.2. Productividad en las empresas

a) Definición

Es el resultado de la relación entre los insumos invertidos y los productos obtenidos. Es hacer más con menos. Es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles. (Rodríguez, 1999)

La productividad es la relación entre los resultados y el tiempo en que se lleva conseguirlos. El tiempo es un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano (Alfaro y Alfaro, 1999).

En el cálculo de la productividad, se utiliza la ecuación:

$$E = \frac{P}{Fp}$$

En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:

E: Productividad

P: Producción obtenida medida en unidades físicas o en unidades de tiempo asignado a la producción obtenida.

Fp: Factores Productivos Humanos, referidos al tiempo invertido en obtener la producción realizada.

La productividad es una variable que nos informa acerca de los resultados conseguidos en la organización, lo que posibilita el control y la mejora de la rentabilidad de la organización. Partiendo de la concepción clásica de productividad, que se centra en medir exclusivamente la relación existente entre los factores intervinientes y los resultados obtenidos. (Samaniego, 1998)

b) 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.

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).

c) Productividad y cambio sistemático

Para llevar a efecto las mejoras de productividad diseñadas, se requiere planificar y dirigir un cambio sistemático y continuo del comportamiento del personal que las va a aplicar. Por eso, no es posible acometer estrategias eficaces y duraderas de incremento continuo de la

productividad, si no se cuenta con la aceptación, implicación y compromiso del factor humano para alcanzarlos objetivos trazados. (Samaniego, 1998)

Pero mientras que, por una parte, los empleados perciben la necesidad de efectuar cambios para mejorar la situación actual de la organización (perspectiva racional), por otra, surgen, simultáneamente, dentro de ellos, el miedo al cambio y a lo nuevo o desconocido (perspectiva irracional). Estas incertidumbres suelen producir ansiedad y, a veces, una actitud generalizada de rechazo y resistencia por el temor a que las nuevas formas de trabajo.

Para resolver la ansiedad y eliminar o minimizar estos rechazos iniciales, se requiere usar inteligente y profesionalmente el liderazgo informal y la autoridad formal, a fin de generar confianza en los proyectos. Se requiere, por tanto, comunicar con eficacia a los afectados los nuevos patrones de comportamiento necesarios, la formación que se habrá de impartir, así como los plazos, los nuevos incentivos y las oportunidades que el nuevo sistema brindará; sin olvidar tampoco los problemas que surgirán si se obstruye o bloquea el proyecto de cambios establecido. (Samaniego, 1998)

2.3. Definiciones operacionales

- ❖ **Absentismo:** El absentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo. Algunas causas de absentismo son involuntarias, como los problemas médicos, las obligaciones legales o familiares, y otras, por el contrario, son voluntarias. (Samaniego, 1998)

- ❖ **Capacitación:** Proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna

o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

- ❖ **Clima laboral:** es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. También se le considera como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización.
- ❖ **Cultura organizacional:** La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.
- ❖ **Contratación:** Es formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.
- ❖ **Industria:** Conjunto de procesos y actividades que tienen como finalidad transformar las materias primas en productos elaborados o semielaborados. Además de materias primas, para su desarrollo, la industria necesita maquinaria y recursos humanos organizados habitualmente en empresas.
- ❖ **Productividad:** Es el resultado de la relación entre los insumos invertidos y los productos obtenidos. Es hacer más con menos. Es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles. (Rodríguez, 1999)
- ❖ **Psicología Industrial:** Es la rama de la psicología que analiza el comportamiento humano en el ámbito de la industria y el trabajo. La psicología industrial se encarga de estudiar la relación entre diversos factores y analizan la situación de los empleados, intentando saber si la empresa está satisfaciendo sus necesidades y si está prodigándoles

seguridad física y emocional en el período que se encuentran trabajando para la compañía.

- ❖ **Remuneración:** es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.
- ❖ **Recurso humano:** Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.
- ❖ **Rotación de personal:** Proporción de personas que salen de una organización –descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos)- sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo (habitualmente se consideran periodos anuales) (Álvarez, 2013).

Según Paredes (2011) consiste en la renovación constante de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período específico de tiempo. Si el índice de rotación es muy bajo, existe un estancamiento y envejecimiento del personal; si el índice de rotación es muy alto, hay muchas personas retirándose de la organización, lo cual puede perjudicar a la misma.

El término "Rotación de Recursos humanos" según (Chiavenato 1998) se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo.

- ❖ **Satisfacción Laboral:** Es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo. (Kreitner; Kinicki, 1997).

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1: La rotación del personal está relacionada con la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.

H0: La rotación del personal no está relacionada con la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.

2.4.2. Hipótesis específicas

- ❖ El nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, es periódico.
- ❖ El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, es inestable.
- ❖ Los factores que pueden originar la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna son la salud, mejor oportunidad, mejor sueldo, maltrato.

2.5. Sistema de Variables

Variable Independiente: Rotación del personal.

Variable Dependiente: Productividad.

Cuadro N° 01: Análisis de Variable Independiente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	FACTOR	INDICADOR	REACTIVO	TIPO DE RESPUESTA
<p>ROTACIÓN DEL PERSONAL</p> <p>Es la proporción de personas que salen de la empresa, descontando los que lo hacen de una forma inevitable sobre el total del número de personas promedio de la empresa en un determinado periodo de tiempo (habitualmente se consideran periodos anuales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obstáculos percibidos para el desarrollo personal y profesional. ✓ Falta de seguridad en el cargo. ✓ Remuneración insatisfactoria. ✓ Oferta de mejor remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencia personal. ✓ Cantidad de trabajadores que ingresaron 2015 -2016. ✓ Cantidad de trabajadores 2015- 2016. ✓ Cantidad de trabajadores salieron 2015- 2016. 	Preguntas de ficha de recolección de datos	Numérica

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 02: Análisis de Variable Dependiente

DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	FACTOR	INDICADOR	REACTIVO	TIPO DE RESPUES TA
<p>PRODUCTIVIDAD</p> <p>Es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles.</p>	<p>Son los elementos tales como el trabajo, la tierra, la maquinaria y el equipo, y la capacidad empresarial, que se transforman en el proceso de producción para la generación de bienes y/o servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de productivi dad. ✓ Kg Ingreso/ Kg Salida. ✓ Kg/día/me s. ✓ Merma. 	<p>Preguntas de la ficha de recolección de datos</p>	<p>Numérica</p>

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación está basado en una investigación pura; también recibe el nombre de investigación básica, teórica o dogmática. Cuando la investigación está orientada a lograr un nuevo conocimiento de manera sistémica y metódica, con el único objetivo de ampliar el conocimiento.

3.2. Nivel de investigación

Corresponde al nivel de investigación correlacional. Dicho nivel consiste en la medición de dos variables: Rotación del personal y Productividad de la empresa PROPELUR S.A., a fin de medir si están o no relacionadas, para analizar después la correlación. Es por ello que se procederá a medir como una variable altera o provoca variaciones en la otra.

3.3. Diseño de investigación

a) De acuerdo con la interferencia del investigador en el estudio

Según la interferencia del investigador emplearemos la observacional ya que, en este caso, el investigador no puede controlar las condiciones y se limita a describir y medir el fenómeno estudiado. Además, se puede afirmar que el estudio observacional en este caso es analítico ya que no podemos manipular las variables causa.

b) De acuerdo con el periodo que se capta la información

Según el periodo que se capta la información será retrospectivo debido a que la información es recopilada de los informes de producción y de

personal obtenidos los meses de noviembre del 2015 a abril del 2016. Asimismo, por la aplicación de la encuesta a los trabajadores es prospectivo, la cual obtuvimos la información cual sería el motivo por el que renunciarían, los trabajadores.

c) De acuerdo con la evolución del fenómeno estudiado

Respecto a la evolución del fenómeno estudiado elegimos el transversal ya que realizaremos una sola medición por cada variable involucrada y los describimos o analizamos.

d) De acuerdo con el número de la población de estudio

Según el número de poblaciones podremos elegir el estudio descriptivo ya que es una sola población.

3.4. Métodos de investigación

El método que emplearemos durante el proceso de investigación es el Correlacional. Usaremos este método con el propósito de responder a nuestras preguntas “¿Existe relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?”. Sobre el método en alusión Sampieri (2010) afirma: “Este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables”.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

El universo poblacional está conformado por los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Cabe indicar que la determinación de esta población, es porque todos los elementos presentan características homogéneas.

Siendo nuestra población 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.

3.5.2. Muestra

La muestra fue no probabilística, estuvo conformada por la población total, comprendida por 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., los cuales ayudarán para la obtención de resultados óptimos en el estudio y procesamiento de los datos.

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación

3.6.1. Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta a través del cual se diseñó cuestionario para recoger información de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., sobre el motivo de renuncia a la empresa.

Además, la entrevista para obtener información sobre la producción y asistencia del personal en los meses de noviembre 2015 a abril del 2016.

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación fue el cuestionario, la que fue aplicada a los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. El cuestionario de la variable rotación de personal consta de 21 preguntas cerradas con alternativas y 1 pregunta abierta, para los trabajadores de la empresa.

La ficha de recolección de datos para las dos variables, rotación del personal y la variable productividad, las cuales se obtendrán en el área de recursos humanos y área contable de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.

3.7. Ámbito de la investigación

Departamento de Tacna, provincia de Tacna, Distrito de Pocollay, Parque Industrial, Empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.

Los resultados tendrán vigencia y validez en el departamento de Tacna.

Los datos se van a obtener mediante la aplicación del instrumento el cuestionario de la encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.

3.8. Procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento de datos se realizó mediante la consistencia, clasificación de la información y tabulación de datos.

Para el análisis de datos, se usó la estadística descriptiva las tablas y figuras estadísticas, y las medidas de posición central, utilizando el Software informático de Excel y el software estadístico SPSS 20, versión en español.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación

Para la obtención de los resultados se utilizó el instrumento de la encuesta que fue aplicada a los trabajadores de la empresa para el estudio de los factores de rotación del personal y la entrevista al encargado de recursos humanos y producción, asimismo nos brindaron facilidades para obtener información de la productividad y rotación del personal de los archivos de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., procesándolos en el software estadístico SPSS 20, versión en español.

Asimismo, se realizó una base de datos en el programa Excel, para luego importarlas y crear una base de datos en el software estadístico SPSS, donde se realizaron las tablas y gráficos, además se realizó la prueba de Correlación de Pearson.

4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos

4.2.1. Relación entre rotación del personal y productividad

TABLA 1: Relación de rotación del personal y productividad del Área fresco de Noviembre 2015 – Abril 2016.

ROTACION * PRODUCTIVIDAD

		PRODUCTIVIDAD				Total	
		Diciembre	Febrero	Enero	Noviembre		
		992,71	1010,73	1039,00	1056,18		
ROTACIÓN DEL	,00	F	1	1	1	1	4
PERSONAL		%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total		F	1	1	1	1	4
		%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2: Relación de rotación del personal y productividad del Área Porciones de Noviembre 2015 – Abril 2016

ROTACIÓN * PRODUCTIVIDAD

		PRODUCTIVIDAD					Total	
		Abril	Diciembre	Marzo	Febrero	Enero		
		203,43	275,89	351,71	413,23	434,39		
ROTACIÓN	Diciembre	F	0	1	0	0	0	1
		%	,0%	20,0%	,0%	,0%	,0%	20,0%
	Marzo	F	0	0	1	0	0	1
		%	,0%	,0%	20,0%	,0%	,0%	20,0%
	Febrero	F	0	0	0	1	0	1
		%	,0%	,0%	,0%	20,0%	,0%	20,0%
	Abril	F	1	0	0	0	0	1
		%	20,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	20,0%
	Enero	F	0	0	0	0	1	1
		%	,0%	,0%	,0%	,0%	20,0%	20,0%
Total		F	1	1	1	1	1	5
		%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 3: Relación de rotación del personal y productividad de Noviembre 2015 – Abril 2016

		ROTACION * PRODUCTIVIDAD							
		PRODUCTIVIDAD						Total	
		Abril	Marzo	Noviembre	Diciembre	Febrero	Enero		
		203,43	351,71	1056,18	1268,60	1423,96	1473,39		
ROTACION Nov-Dic	,00	F	0	0	1	1	0	0	2
		%	,0%	,0%	16,7%	16,7%	,0%	,0%	33,3%
Marzo	8,89	F	0	1	0	0	0	0	1
		%	,0%	16,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	16,7%
Febrero	11,36	F	0	0	0	0	1	0	1
		%	,0%	,0%	,0%	,0%	16,7%	,0%	16,7%
Abril	12,09	F	1	0	0	0	0	0	1
		%	16,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	16,7%
Enero	23,68	F	0	0	0	0	0	1	1
		%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	16,7%	16,7%
Total		F	1	1	1	1	1	1	6
		%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En las tablas 1, 2, y 3, se observa la relación de las variables rotación del personal y productividad en las áreas fresco y porciones, asimismo en la última tabla se considera la relación total de ambas áreas. Son cuadros de doble entrada donde se relacionan los valores de ambas variables. Se observa en el área fresco que no existe rotación del personal siendo 0,00%, sin embargo, en el área de porciones si hay rotación de personal solo en un mes es 0,00% porque no se trabajó ese mes.

4.2.2. Nivel de rotación del personal

TABLA 4: Cantidad de personal que ingresaron, salieron y total del Área fresco de Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA FRESCO			
Mes	Ingresos del personal	Salidas del personal	Personal Total
Noviembre (2015)	0	0	46
Diciembre (2015)	0	0	46
Enero (2016)	0	0	46
Febrero (2016)	0	0	46
Marzo (2016)	0	0	0
Abril (2016)	0	0	0
Total	0,00	0,00	184

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A.

ANÁLISIS

En las tablas 4, se observan el ingreso de personal, salida de personal y el total de personal en el área fresco de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., estos datos son importantes para hallar el índice de rotación. Asimismo, se observa que no hay ingreso ni salida del personal de esta área, también la cantidad de trabajadores es constante.

TABLA 5: Rotación del personal del Área fresco de Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA FRESCO	
Índice de rotación (Castillo, 2006)	
Mes	IRP = $\frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$ (a)
Noviembre (2015)	0,00%
Diciembre (2015)	0,00%
Enero (2016)	0,00%
Febrero (2016)	0,00%
Marzo (2016)	0,00%
Abril (2016)	0,00%
Promedio	0,00%

(a) En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:
 A: Número de personas contratadas durante el período considerado.
 D: Personas desvinculadas durante el mismo período.
 F1: Número de trabajadores al comienzo del período considerado.
 F2: Número de trabajadores al final del período.

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En la tabla 5, se observa el índice de rotación del personal del área fresco Noviembre 2015 – Abril 2016.

Analizada la frecuencia de la tabla se observa que el porcentaje de rotación es de 0,0% en todos los meses estudiados, debido a que en esta área el personal es constante y se organizan en grupos de trabajo, por otro lado, en los meses de marzo y abril no existe personal en dicha área debido a la falta de materia prima.

TABLA 6: Cantidad de personal que ingresaron, salieron y total del Área porciones de Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA PORCIONES			
Mes	Ingresos del personal	Salidas del personal	Personal Total
Noviembre (2015)	0	0	0
Diciembre (2015)	0	0	30
Enero (2016)	17	1	46
Febrero (2016)	3	7	42
Marzo (2016)	7	1	48
Abril (2016)	3	8	43
Total	30	17	209

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A.

ANÁLISIS

En las tablas 6, se observan el ingreso de personal, salida de personal y el total de personal en el área porciones de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A. Estos datos son importantes para hallar el índice de rotación, se observa que en esta área porciones no se ha trabajado el mes de noviembre, donde no existe personal total.

Se observa que el ingreso de personal en estos meses de noviembre a abril es de 30 y el personal que salió es de 17.

TABLA 7: Rotación del personal del Área porciones de Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA PORCIONES	
Índice de rotación (Castillo,2006)	
Mes	IRP = $\frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$
Noviembre (2015)	0,00%
Diciembre (2015)	0,00%
Enero (2016)	23,68%
Febrero (2016)	11,36%
Marzo (2016)	8,89%
Abril (2016)	12,09%
Promedio	9,337%
Desviación Std.	8,8538

(a) En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:

A: Número de personas contratadas durante el período considerado.

D: Personas desvinculadas durante el mismo período.

F1: Número de trabajadores al comienzo del período considerado.

F2: Número de trabajadores al final del período.

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En la tabla 7, se presentan el índice de rotación del personal del área porciones Noviembre 2015 – Abril 2016.

Analizada la frecuencia de la tabla se observa que el porcentaje de rotación más alto fue de 23,68% en el mes de enero, debido un alto índice de salidas e ingresos de personal, el porcentaje más bajo fue de 0% en el mes de noviembre y diciembre. El promedio de rotación para este periodo de noviembre 2015 – abril 2016 es de 9,34% el cual es regular y perjudicial para la empresa.

4.2.3. Presentación de los resultados de la variable Productividad

TABLA 8: Producción del Perico Área Fresco periodo Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA FRESCO	
MES	TOTAL EN KG
Noviembre (2015)	15209
Diciembre (2015)	182212,9
Enero (2016)	198761,2
Febrero (2016)	120378,1
Marzo (2016)	0
Abril (2016)	0
Total	516561,2
Promedio	86093,53

Fuente: Oficina de Contabilidad de Productos Pesqueros del Sur S. A.

ANÁLISIS

En la tabla 8, se presenta la producción en el área fresco de Noviembre 2015 – Abril 2016.

Analizada la frecuencia de la tabla se observa que en el mes de enero la producción más alta fue de 198761,2 Kilos de perico en el área fresco, la producción más baja fue de 120378,1 kilos en el mes de febrero, sin embargo, en los meses de marzo y abril no hay producción debido a la falta de materia prima. El promedio de producción de perico en el área fresco para este periodo de noviembre 2015 – abril 2016 es de 86093,53 kilos de producción de perico en el área fresco.

TABLA 9: Ingreso, salidas, horas trabajadas y merma del Área Fresco periodo Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA FRESCO				
MES	TOTAL INGRESO EN KG	TOTAL SALIDAS EN KG	HORAS TRABAJADAS	MERMA EN KG
Noviembre (2015)	36638	15209	14,40 horas	21429
Diciembre (2015)	443194	182212,9	183,55 horas	260981,1
Enero (2016)	476125	198761,2	191,30 horas	277363,8
Febrero (2016)	291237	120378,1	119,10 horas	170858,9
Marzo (2016)	0	0	0	0
Abril (2016)	0	0	0	0
Total	1247194	516561,2	509,15 horas	730632,8

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En la tabla 9, se presenta el Ingreso, salidas, horas trabajadas y merma del Área Fresco periodo Noviembre 2015 – Abril 2016

Estos datos servirán para hallar la productividad del Área Fresco. Se puede observar que no existen datos en los meses de marzo y abril, ya que no hubo existencia de materia prima.

TABLA 10: Productividad del Área fresco de Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA FRESCO	
Mes	Productividad
	$E = \frac{P}{Fp}(a)$ (Alfaro y Alfaro, 1999)
Noviembre (2015)	1056,18 Kg/hora
Diciembre (2015)	992,71 Kg/hora
Enero (2016)	1039,00 Kg/hora
Febrero (2016)	1010,73 Kg/hora
Marzo (2016)	0
Abril (2016)	0
Total	4098,62 kg/hora
Media	683,1033
Desviación Std.	529,5856

(a) En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:
 E: Productividad
 P: Producción obtenida medida en unidades físicas o en unidades de tiempo asignado a la producción obtenida.
 Fp: Factores productivos humanos, referidos al tiempo invertido en obtener la producción realizada.

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En la tabla 10, se presenta la productividad en el área fresco de Noviembre 2015 – Abril 2016.

Analizada la frecuencia de la tabla se observa que la productividad más alta fue de 1056,18 Kg/hora de perico en el mes de noviembre, la productividad más baja fue de 0 Kg/hora en los meses de marzo y abril. El total de productividad de perico en el área fresco para el periodo de noviembre 2015 – abril 2016 fue de 4098,62 kg/hora.

TABLA 11: Producción del Perico Área Porciones periodo Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA PORCIONES	
MES	TOTAL EN KG
Noviembre (2015)	0
Diciembre (2015)	59592,04
Enero (2016)	130315,82
Febrero (2016)	123969,24
Marzo (2016)	113953,26
Abril (2016)	17088,56
Total	444918,92
Promedio	74153,15

Fuente: Oficina de Contabilidad de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A.

ANÁLISIS

En la tabla 11, se presenta la producción en el área porciones de Noviembre 2015 – Abril 2016.

Analizada la frecuencia de la tabla se observa que en el mes de enero la producción más alta fue de 130315,82 Kilos de perico en el área porciones, la producción más baja fue de 0 kilos en el mes de noviembre. El promedio de producción de perico en el área porciones para este periodo de noviembre 2015 – abril 2016 es de 74153,15 kilos de producción de perico en el área porciones.

TABLA 12: Ingreso, salidas, horas trabajadas y merma del Área Porciones periodo Noviembre 2015 – Abril 2016

ÁREA PORCIONES				
MES	TOTAL INGRESO EN KG	TOTAL SALIDAS EN KG	HORAS TRABAJADA S	MERMA
Noviembre (2015)	0	0	0	0
Diciembre (2015)	68962,6	59592,04	216 horas	9370,56
Enero (2016)	140762,7	130315,82	300 horas	10446,88
Febrero (2016)	129957,5	123969,24	300 horas	5988,26
Marzo (2016)	161419,7	113953,26	324 horas	
Abril (2016)	14459,9	17088,56	84 horas	44837,78
Total	515562,4	444918,92	1224 horas	70643,48

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En la tabla 12, se presenta el Ingreso, salidas, horas trabajadas y merma del Área Porciones periodo Noviembre 2015 – Abril 2016

Estos datos servirán para hallar la productividad del Área Porciones. Se puede observar que no existen datos en el mes de noviembre debido a que no se tiene el volumen necesario de materia prima congelada para la producción de esta área.

TABLA 13: Productividad del Área porciones de Noviembre 2015 – Abril 2016.

ÁREA PORCIONES	
Mes	Productividad (Alfaro y Alfaro, 1999) $E = \frac{P}{Fp}(a)$
Noviembre (2015)	0
Diciembre (2015)	275,89 Kg/hora
Enero (2016)	434,39 Kg/hora
Febrero (2016)	413,23 Kg/hora
Marzo (2016)	351,71 Kg/hora
Abril (2016)	203,43 Kg/hora
Total	1678,65 Kg/hora
Media	279,7750
Desviación Std.	161,8693

(b) En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:

E: Productividad

P: Producción obtenida medida en unidades físicas o en unidades de tiempo asignado a la producción obtenida.

Fp: Factores productivos humanos, referidos al tiempo invertido en obtener la producción realizada.

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

En la tabla 13, se presenta la productividad en el área porciones de Noviembre 2015 – Abril 2016.

Analizada la frecuencia de la tabla se observa que la productividad más alta fue en el mes de marzo de 434,39 Kg/horas de perico en el área porciones, la productividad más baja fue de 203,43 Kg/horas en el mes de abril. También se observa productividad cero en el mes de noviembre ya que no hay producción de perico. El total de productividad de perico en el área porciones para el periodo de noviembre 2015 – abril 2016 es de 1678,65 Kg/hora.

4.2.4. Factores que originan la rotación del personal

TABLA 14: Comparando en el mercado local. ¿Se siente satisfecho con su sueldo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,0	4,0
Casi Nunca	9	9,0	13,0
A veces	69	69,0	82,0
Casi siempre	11	11,0	93,0
Siempre	7	7,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo a la tabla 14, se puede observar que de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. un 69% manifestaron a veces, un 11% casi siempre, un 9% casi nunca, un 7% siempre y un 4% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 14, se recomienda mantener siempre el sueldo de los trabajadores de acuerdo al mercado e incentivarlos económicamente si es posible para generar un sentimiento de identidad con la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.

TABLA 15: ¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,0	4,0
Casi Nunca	12	12,0	16,0
A veces	54	54,0	70,0
Casi siempre	14	14,0	84,0
Siempre	16	16,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 15, se puede observar que un 54% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 16% siempre, un 14% casi siempre, un 12% casi nunca y un 4% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 15, se recomienda crear programas que incentiven a los trabajadores, para que tengan sentimientos de autosatisfacción y los aliente a seguir con metas personales.

TABLA 16: ¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la empresa son satisfactorias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	10,0	10,0
Casi Nunca	18	18,0	28,0
A veces	42	42,0	70,0
Casi siempre	24	24,0	94,0
Siempre	6	6,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 16, se puede observar que un 42% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 24% casi siempre, un 18% casi nunca, un 10% nunca y un 6% siempre.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 16, se recomienda crear puestos que sean liderados por los trabajadores que desempeñaron su labor de mejor manera y mostraron su esfuerzo, para premiar su dedicación y aumentar así el entusiasmo por hacer un buen trabajo.

TABLA 17: ¿Trabajar para esta empresa le hace sentir orgulloso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5,0	5,0
Casi Nunca	18	18,0	23,0
A veces	39	39,0	62,0
Casi siempre	22	22,0	84,0
Siempre	16	16,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 17, se puede observar que un 39% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 22% casi siempre, un 18% casi nunca, un 16% siempre y un 5% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 17, se recomienda enfocarse en los trabajadores que manifestaron que trabajar para la empresa no los hace sentir orgulloso para lograr que se identifiquen, conozcan la importancia de su trabajo y la importancia de la empresa para su localidad.

TABLA 18: ¿Las horas extras en el trabajo, son recompensadas justamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	13,0	13,0
Casi Nunca	20	20,0	33,0
A veces	40	40,0	73,0
Casi siempre	17	17,0	90,0
Siempre	10	10,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 18, se puede observar que un 40% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 20% casi nunca, un 17% casi siempre, un 13% nunca y un 10% siempre.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 18, se recomienda organizar de manera especial el modo de pago para poder así recompensar en caso de trabajos que signifiquen un extra en el proceso productivo de la empresa.

TABLA 19: ¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8,0	8,0
Casi Nunca	21	21,0	29,0
A veces	45	45,0	74,0
Casi siempre	16	16,0	90,0
Siempre	10	10,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 19, se puede observar que un 45% de los trabajadores manifestaron a veces, un 21% casi nunca, un 16% casi siempre, un 10% siempre y un 8% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 19, se recomienda enfocarse con el 8% que siente que nunca se le ha dado un buen trato en su área de trabajo para conocer las inquietudes y reclamos que tienen y poder así capacitar a los encargados de cada área para que puedan brindar un buen trato al personal.

TABLA 20: ¿Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6,0	6,0
Casi Nunca	16	16,0	22,0
A veces	46	46,0	68,0
Casi siempre	25	25,0	93,0
Siempre	7	7,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 20, se puede observar que un 46% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 25% casi siempre, un 16% casi nunca, un 7% siempre y un 6% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 20, se recomienda crear un ambiente libre de conflictos y disputas, separando así a los trabajadores que amenacen con la tranquilidad de sus compañeros.

TABLA 21: ¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8,0	8,0
Casi Nunca	9	9,0	17,0
A veces	49	49,0	66,0
Casi siempre	16	16,0	82,0
Siempre	18	18,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 21, se puede observar que un 49% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 18% siempre, un 16% casi siempre, un 9% casi nunca y un 8% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 21, se recomienda crear conciencia en los jefes para que demuestren interés por sus trabajadores, ya que son el recurso más importante de toda empresa.

TABLA 22: ¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	9,0	9,0
Casi Nunca	19	19,0	28,0
A veces	35	35,0	63,0
Casi siempre	19	19,0	82,0
Siempre	18	18,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 22, se puede observar que un 35% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 19% casi siempre y casi nunca, un 18% siempre y un 9% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 22, se recomienda fortalecer los lazos de compañerismo y la ayuda mutua entre los trabajadores.

TABLA 23: ¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar su desempeño en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	20	20,0	20,0
Casi Nunca	11	11,0	31,0
A veces	40	40,0	71,0
Casi siempre	14	14,0	85,0
Siempre	15	15,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 23, se puede observar que un 40% de los trabajadores de la empresa, manifestaron a veces, un 20% nunca, un 15% siempre, un 14% casi siempre y un 11% casi nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 23, se recomienda elaborar un cronograma en el cual se desarrolle mensualmente, como mínimo, una capacitación de puntos importantes que debe conocer todo trabajador de una empresa industrial.

TABLA 24: ¿Siente que en la empresa donde trabaja, Tiene futuro?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6,0	6,0
Casi Nunca	11	11,0	17,0
A veces	37	37,0	54,0
Casi siempre	19	19,0	73,0
Siempre	27	27,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 24, se puede observar que un 37% de los trabajadores de la empresa, manifestaron a veces, un 27% siempre, un 19% casi siempre, un 11% casi nunca y un 6% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 24, se recomienda dar a conocer a los trabajadores las metas que se desean lograr, para que desempeñen su labor con mayor conciencia respetando normas internas y externas de la empresa.

TABLA 25: ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,0	4,0
Casi Nunca	8	8,0	12,0
A veces	41	41,0	53,0
Casi siempre	29	29,0	82,0
Siempre	18	18,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 25, se puede observar que un 41% de los trabajadores de la empresa, manifestaron a veces, un 29% casi siempre, un 18% siempre, un 8% casi nunca y un 4% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 25, se recomienda organizar días de integración, que incluyan ejercicios, actividades y/o juegos que ayuden a mantener al trabajador motivado y relajado para ayudar en su buena salud mental y física.

TABLA 26: ¿Considera que puede llegar a manejar el estrés que puede llegar a sentir en un momento determinado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	17	17,0	17,0
Casi Nunca	16	16,0	33,0
A veces	38	38,0	71,0
Casi siempre	10	10,0	81,0
Siempre	19	19,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 26, se puede observar que un 38% de los trabajadores manifestaron a veces, un 19% siempre, un 17% nunca, un 16% casi nunca y un 10% casi siempre.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 26, se recomienda brindar charlas psicológicas a los trabajadores que tengan un alto grado de estrés, para ayudarlos profesionalmente.

TABLA 27: ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	21	21,0	21,0
Casi Nunca	11	11,0	32,0
A veces	36	36,0	68,0
Casi siempre	14	14,0	82,0
Siempre	18	18,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 27, se puede observar que un 36% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 21% nunca, un 18% siempre, un 14% casi siempre y un 11% casi nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 27, se recomienda a la empresa que maneje un almacén en el cual se provisión e implementos que necesita el personal, en caso alguno de estos se olvide o llegue a extraviarlos.

TABLA 28: ¿Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,0	3,0
Casi Nunca	14	14,0	17,0
A veces	34	34,0	51,0
Casi siempre	32	32,0	83,0
Siempre	17	17,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 28, se puede observar que un 34% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 32% casi siempre, un 17% siempre, un 14% casi nunca y un 3% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 28, se recomienda fortalecer y actualizar el conocimiento de los jefes inmediatos para una toma de decisiones más oportuna.

TABLA 29: ¿Le puede decir a su jefe cuando está desacuerdo con él?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8,0	8,0
Casi Nunca	15	15,0	23,0
A veces	32	32,0	55,0
Casi siempre	26	26,0	81,0
Siempre	19	19,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 29, se puede observar que un 32% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 26% casi siempre, un 19% siempre, un 15% casi nunca y un 8%nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 29, se recomienda concientizar a los jefes inmediatos que puedan tener en cuenta algunas opiniones que puedan mejorar el trabajo que se realice, o tan solo escucharlos.

TABLA 30: ¿Siente que hay un equilibrio entre su familia y su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	12,0	12,0
Casi Nunca	25	25,0	37,0
A veces	44	44,0	81,0
Casi siempre	8	8,0	89,0
Siempre	11	11,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 30, se puede observar que un 44% de los trabajadores de la empresa, manifestaron a veces, un 25% casi nunca, un 12% nunca, un 11% siempre y un 8% casi siempre.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 30, se recomienda tratar de respetar ciertos estándares de horarios y días feriados para que el trabajador pueda equilibrar su vida, o de lo contrario remunerarlos de mejor manera en caso que no se pueda respetar sus horarios.

TABLA 31: ¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6,0	6,0
Casi Nunca	20	20,0	26,0
A veces	35	35,0	61,0
Casi siempre	21	21,0	82,0
Siempre	18	18,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 31, se puede observar que un 35% de los trabajadores, manifestaron a veces, un 21% casi siempre, un 20% casi nunca, un 18% siempre y un 6% nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 31, se recomienda fortalecer lazos empresa-trabajador y generarles un ambiente de trabajo más satisfactorio para que no sean tentados fácilmente por otras empresas.

TABLA 32: ¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8,0	8,0
Casi Nunca	7	7,0	15,0
A veces	42	42,0	57,0
Casi siempre	23	23,0	80,0
Siempre	20	20,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 32 se puede observar que un 42% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 23% casi siempre, un 20% siempre, un 8% nunca y un 7% casi nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 32, se recomienda incentivar a los trabajadores de mejor manera que otra empresa para asegurar su permanencia en el trabajo.

TABLA 33: ¿Le gusta lo que hace en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8,0	8,0
Casi Nunca	8	8,0	16,0
A veces	41	41,0	57,0
Casi siempre	15	15,0	72,0
Siempre	28	28,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 33 se puede observar que un 41% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., manifestaron a veces, un 28% siempre, un 15% casi siempre y un 8% casi nunca y nunca.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 33, se recomienda reconocer a los trabajadores con mejor desempeño para generarles un sentimiento de competitividad y hacer así más dinámico su trabajo.

TABLA 34: ¿Cuál sería el motivo por el que usted renunciaría a la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
comprensión	1	1,0	1,0
dueños desinteresados	3	3,0	4,0
edad	8	8,0	12,0
estudios	8	8,0	20,0
incumplimiento de contrato	2	2,0	22,0
jubilación	1	1,0	23,0
mal trato	9	9,0	32,0
más tiempo con familia	2	2,0	34,0
mejor oportunidad	21	21,0	55,0
mejor sueldo	18	18,0	73,0
no opina	2	2,0	75,0
problemas	2	2,0	77,0
salud	22	22,0	99,0
viaje	1	1,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

De acuerdo con la tabla 34 se puede observar que los trabajadores encuestados de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., un 22% manifestaron por salud, 21% mejor oportunidad, 18% por mejor sueldo, 9% por maltrato, 8% por estudios y edad, 3% por dueños desinteresados, 2% por más tiempo con la familia, incumplimiento de contrato, problemas y no opina; y un 1% por comprensión, jubilación y viaje.

RECOMENDACIÓN

Analizada la tabla 34, se observa que el factor más influyente en la renuncia de los trabajadores son los problemas de salud, por lo tanto, se recomienda hacer convenios con centros de salud que puedan visitar la empresa para realizar campañas de salud en el cual se vele por la salud de ellos y asegurando así su permanencia en la empresa.

4.1. Contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis de la investigación se hace en el siguiente orden:

4.1.1 Contrastación de las hipótesis específicas

La hipótesis específica A) establece que:

El nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, es periódico.

Respecto al nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, en las tablas 4 a la 7 se observan los resultados respecto a la rotación del personal.

Además, en las tablas 5 y 7, donde se encuentra el índice de rotación del personal del área fresco y porciones de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, donde se desarrolla la producción del Perico (*Coryphaena hippurus*), teniendo un promedio de 0% en el área fresco que dura de noviembre a febrero y de 9.34% en el área porciones que se desarrolla de diciembre hasta el mes de abril.

Por lo tanto, la hipótesis A) ha quedado plenamente comprobada. Porque la rotación se repite en el periodo de los meses estudiados de noviembre hasta abril. Como se muestra en la tabla 7.

La hipótesis específica B) establece que:

El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, es inestable.

El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, se puede apreciar en los resultados que se presentan en la tabla 8 a la 13. Donde se observa que el total de productividad es 4098,62 Kg/hora de perico en el área fresco, dentro del cual la productividad mínima es 992,71 Kg/hora y el máximo de 1056,18 Kg/hora; y el total de productividad en el área de porciones es de 1678,65 Kg/hora, dentro del cual se observa la productividad mínima de 203,43 Kg/hora y el máximo de 434,39 Kg/hora.

Por lo tanto, la hipótesis B) ha quedado plenamente comprobada. Porque la producción de la materia prima Perico solo se realiza en los meses estudiados. Asimismo, la falta de estabilidad en la productividad se demuestra en las tablas 10 y 13, donde se observa que los valores no son constantes hay meses que la productividad es cero.

La hipótesis específica C) establece que:

Los factores que pueden originar la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna son la salud, mejor oportunidad, mejor sueldo, maltrato.

Los factores que pueden originar la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, se puede apreciar en la tabla 34 con la pregunta ¿Cuál sería el motivo por el que usted renunciaría a la empresa? En la cual un 22% de los trabajadores manifestaron por salud, un 21% mejor oportunidad, un 18% por mejor sueldo, un 9% por maltrato, un 8% por estudios y edad, un 3% por dueños desinteresados, un 2% por más tiempo con la familia, incumplimiento de contrato, problemas y no opina; y un 1% por comprensión, jubilación y viaje.

Por lo tanto, la hipótesis C) ha quedado plenamente comprobada, Siendo los factores más relevantes la salud, mejor oportunidad, mejor sueldo y maltrato. Los factores menos importantes serian por comprensión, jubilación y viaje con un 1% cada uno.

4.1.2 Contratación de la hipótesis general

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : La rotación del personal no está relacionada con la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.

H_1 : La rotación del personal está relacionada con la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Por tanto, el nivel de significación α se define como la probabilidad de rechazar erróneamente la hipótesis nula.

3) Estadístico de Prueba

Tabla 22

Tabla Correlación de Pearson

		PRODUCTIVIDA	ROTACION
		D	
PRODUCTIVIDAD	Pearson Correlation	1	-,942
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	6	6
ROTACION	Pearson Correlation	-,942	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	6	6

4) Decisión

$p < 0,05$ Entonces rechazamos la hipótesis nula.
Nos quedamos con la hipótesis del investigador.

5) Interpretación

Se concluye que existe una correlación porque el p valor es menor que 0,05, siendo un valor de 0,005, por lo cual aceptamos la hipótesis de nuestra investigación y afirmamos que, SI existe una correlación entre la rotación del personal y la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.

Por lo tanto, se procede a ACEPTAR la hipótesis general de la investigación.

Asimismo, podemos medir el grado de correlación que existe entre las variables mediante su índice de R, el cual es de -0,942, que nos indica que las variables tienen muy buena correlación y es inversamente proporcional si la rotación aumenta la productividad disminuye.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error Tip.	Beta		
1	(Constante)	1719,524	159,467		10,783	,000
	ROTACION	-56,962	10,168	-,942	-5,602	,005

a. Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD

Regresión lineal

Resumen del Modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error Tip de la estimación
1	,942 ^a	,887	,859	207,65280

a. Variables Predictoras: (Constante), ROTACION

ANOVA ^b						
Modelo		Suma de Cuadrados	df	Media Cuadrática	F	Sig.
1	Regression	1353199,157	1	1353199,157	31,382	,005 ^a
	Residual	172478,749	4	43119,687		
	Total	1525677,906	5			

a. Variables Predictoras: (Constante), ROTACION

b. Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD

Entonces:

$$y = a + b x$$

Reemplazando:

$$y = 1719,524 + (-56,962) x$$

4.2. Discusión de resultados

Los resultados presentados anteriormente en nuestra investigación, referentes a la variable rotación del personal en las tablas 4 a la 7, donde se demuestra

que la rotación del personal es periódica, en el área fresco no existe rotación de personal, sin embargo, en el área porciones si existe rotación del personal en el periodo estudiado noviembre 2015 – abril 2016, teniendo un promedio de 9.34%.

Comparando con la investigación de Domínguez se asemeja a nuestro índice de rotación, donde señala que en el año 2013 se observa que el porcentaje de rotación más alto fue de 22,40% en el mes de Julio, debido a un alto índice de cesados; mientras que, el porcentaje más bajo fue de 13,84% en el mes de agosto. Los problemas de alta rotación se deben a una alta desmotivación en la rentabilidad de la empresa que repercutió en las utilidades repartidas el presente año; el promedio de rotación para este año fue de 17,13% el cual él representa el porcentaje históricamente más alto de la empresa. (Domínguez y Sánchez, 2013)

Asimismo, a diferencia de Ccollana en su investigación la rotación del personal es menor, entre enero y febrero del 2010 la rotación de personal fue de 1,2% y en marzo la rotación se incrementó a 2,4%, es el mes de en mayo donde presenta un mayor crecimiento de la tasa de rotación de personal subiendo a 3,8%. En el mes de junio, julio, agosto, setiembre y octubre la tasa de rotación de personal va disminuyendo, pero en algunos meses como setiembre se incrementó a 2,8%. En el penúltimo mes del año 2010 la tasa de rotación disminuyo a 0%, es decir no hubo rotación de personal y para concluir el año en el mes de diciembre la tasa de rotación de personal fue 1,5% un incremento mayor con respecto al mes anterior. (Ccollana, 2014)

En nuestra investigación, la primera pregunta del cuestionario ¿Se siente satisfecho con su sueldo? un 69% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., respondieron a veces, un 11% casi siempre, un 9% casi nunca, un 7% siempre y un 4% nunca.

Sin embargo, en su estudio Domínguez, se asemeja con nuestros resultados, siendo la información obtenida que el 41% de los trabajadores encuestados no

está satisfecho con su sueldo y un 7% no está del todo convencido. Esto debido a que el sector textil en Trujillo ofrece escalas de sueldo muy bajas en comparación con los otros sectores industriales. (Domínguez y Sánchez, 2013)

En la pregunta de nuestra investigación ¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo? Analizada la frecuencia de la tabla se observa que un 45% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., encuestados manifestaron a veces, un 21% casi nunca, un 16% casi siempre, un 10% siempre y un 8% nunca.

Los resultados se asemejan a Domínguez, de acuerdo a la información obtenida, gran parte de los encuestados está conforme con el trato en su área de trabajo.

Un buen trato garantiza mejores resultados, es por ello que la empresa se preocupa de estar al pendiente de lo que sucede en cada área y de que los trabajadores no sean maltratados ni física ni psicológicamente por algún supervisor o jefe de área. Esto se logra mediante encuestas mensuales.

Por otra parte, el 72% de los trabajadores encuestados dijo que existe colaboración y participación en su área. La colaboración y participación son piezas clave en el logro de objetivos, que de manejarse aisladamente no se podrían concretar. (Domínguez y Sánchez, 2013)

En nuestra investigación la pregunta ¿La empresa cuenta con programas de capacitación para con el propósito de mantener o mejorar su desempeño en el trabajo? Donde se observa que un 40% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., encuestados manifestaron a veces, un 20% nunca, un 15% siempre, un 14% casi siempre y un 11% casi nunca.

Siendo los resultados de Domínguez similar, el 48% de los trabajadores dijo no haber sido capacitado o desconoce la existencia de capacitaciones por parte de la empresa. Solo un 5% afirma que sí. Este pequeño porcentaje se debe a que la empresa solo capacita al personal administrativo. Por lo que se debería implementar talleres internos de capacitación dirigidos al personal obrero. (Domínguez y Sánchez, 2013)

Asimismo, también se asemejan a los resultados de Ccollana, en cuanto a la necesidad de capacitar operarios, el 26% del personal operario está totalmente de acuerdo que exista algún tipo de capacitación, de esta manera conocerán a profundidad las tareas que desarrollan y evitarán los errores, que suelen provocar accidentes. El 42% de los operarios está muy de acuerdo en la necesidad del operario de seguir aprendiendo para mejorar sus prácticas en su puesto de trabajo. Del mismo modo se observa que el 3% está en desacuerdo. Al capacitar al operario, lo que se logra es mejorar la calidad a las obras ejecutadas y evitar retrasos en cuanto a la fecha de entrega. La necesidad de seguir aprendiendo es importante para los operarios, de no ser así, se produciría un desgano permanente, provocando ausencias en su puesto. (Ccollana, 2014)

En nuestra investigación, en la pregunta ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia? Se observa que un 36% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., encuestados manifestaron a veces, un 21% nunca, un 18% siempre, un 14% casi siempre y un 11% casi nunca.

Estos resultados difieren con nuestro estudio, en lo que se refiere al uso de herramientas y condiciones de trabajo, el 39% de los operarios está totalmente de acuerdo, en cuanto a las herramientas proporcionadas y un 38% afirma que está muy de acuerdo con lo antes señalado, solo un 3% cuestiona que no existen las herramientas adecuadas para desarrollar sus tareas, así como las condiciones que ofrece la empresa no son las adecuadas. Por ello, se puede concluir que la empresa se preocupa en proporcionar todas las herramientas para desenvolverse en sus tareas, de modo que no les implique mayor esfuerzo. Teniendo todas las herramientas aptas para el desarrollo de su trabajo, el operario evita en gran proporción las fatigas musculares y del mismo modo en el futuro signifiquen un descanso médico (falta justificada) o tomen la decisión de marcharse de la empresa. (Ccollana, 2014)

En la pregunta ¿Cuál sería el motivo por el que usted renunciaría a la empresa? Se observa que un 22% de los trabajadores de la empresa Productos

Pesqueros del Sur S.A., manifestaron por salud, un 21% mejor oportunidad, un 18% por mejor sueldo, un 9% por maltrato, un 8% por estudios y edad, un 3% por dueños desinteresados, un 2% por más tiempo con la familia, incumplimiento de contrato, problemas y no opina; y un 1% por comprensión, jubilación y viaje.

Según Domínguez, observó el motivo por el que el trabajador renunciaría a la empresa. La mayoría se inclina por una mejor oferta laboral, un porcentaje considero por mejores condiciones de trabajo y una proporción pequeña tomo el clima laboral como uno de sus motivos. Todas estas variables coinciden con las ya analizadas en las preguntas de la encuesta. Por otro lado, el 23% de los encuestados considera como motivo los estudios. Tal vez la empresa podría considerar la flexibilidad en las horas de trabajo a razón de que estas no impidan las horas de dedicadas a la educación. (Domínguez y Sánchez, 2013)

Con respecto a la variable productividad de nuestra investigación, los resultados se encuentran en las tablas de 8 a la 13, donde se comprueba que la productividad es variable en los meses del periodo de estudio. Siendo el total de productividad en el área fresco de 4098,62 Kg/hora y en el área porciones de 1678,65 Kg/hora.

En el estudio de Domínguez se observa que las variables que afectan a la productividad de los obreros son la rotación y el trabajo en equipo. Esta información se respalda en el resultado que muestra el cuadro, donde ambos coeficientes son negativos.

De modo que estas variables guardan una relación inversa con la productividad de los obreros. Al igual que con las variables de los empleados, si estas dos variables aumentan, la productividad disminuye y si disminuyen, la productividad aumenta.

En este punto de la investigación estamos demostrando parte de nuestra hipótesis; ya que, se afirma que la rotación de obreros es inversamente proporcional con la productividad de estos. En otras palabras, existe una correlación inversa. (Domínguez y Sánchez, 2013)

Sin embargo en el estudio de Ccollana, después del análisis de la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Eventos en el año 2010, se debe considerar al capital humano como un factor clave, donde se proponga una etapa estratégica que involucre los procesos de planeación, formación y de desarrollo, las cuales deben de ir relacionados al reconocimiento, compensaciones y retribuciones al personal, que permita retener el talento de los operarios. (Ccollana, 2014).

CONCLUSIONES

- ❖ Se determinó la correlación entre las variables mediante la prueba estadística de Correlación de Pearson, siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942), existiendo una muy buena correlación entre la rotación del personal y productividad. Entonces la rotación del personal está relacionada inversamente con la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.
- ❖ Se logró determinar el nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, siendo periódico. No existe rotación del personal en el área fresco y en el área porciones la rotación de personal promedio es de 9.34%.
- ❖ Se evaluó el nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, siendo inestable porque existe variación entre los meses con un total de 4098,62 Kg/hora de perico en el área fresco y 1678,65Kg/hora. De perico en el área porciones.
- ❖ Los factores estudiados que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, son por salud (22%), mejor oportunidad (21%), mejor sueldo (18%), y por maltrato (9%).

RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda que los encargados de la empresa mejoren la productividad y reduzcan la rotación en la empresa, en base a una rigurosa planificación y sistemática potenciación de los recursos humanos disponibles en cada momento, dando una especial atención a los programas de selección, socialización, motivación, formación, reasignación continua de personas a puestos de trabajo.
- ❖ Se recomienda que la empresa establezca estándares de rotación y mantenga así los indicadores de rotación mínimos, si esta variable aumenta, la productividad disminuye y si disminuyen, la productividad aumenta.
- ❖ Para mejorar la productividad se recomienda que se realice una retroalimentación de las funciones, para luego obtener metas cuantificables a corto plazo, los cuales permitan medir constantemente la productividad y mejorar los puntos clave como liderazgo y trabajo en equipo.
- ❖ Se propone que el encargado de los recursos humanos establezca un programa de Retención del Talento en la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Este programa responderá a la preocupación por asegurar la retención de aquellas personas que constituyen recursos clave, bien sea por sus características personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, F. y Alfaro, M. (1999) *Diagnósticos de productividad por multimomentos*. Editorial Marcombo Boixareu Editores. Barcelona, España.
- Álvarez, F. (s.f.) *Métodos estadísticos aplicados a las auditorias Socio laborales*. Publicada en línea. Disponible en http://www.uco.es/zootecnia_y_gestion/img/pictorex/27_12_49_7.pdf
- Bosch, F.; De Lázaro, L. (1984). *Una estrategia de productividad. Un procedimiento para mejorar la gestión*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. ECOE Ediciones.
- Ccollana, Y. (2014). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. Revista San Martín Emprendedor Vol. 5, paginas 53-62. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1999): *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 5ta edición.
- Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013) *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la Empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013*. Universidad privada de Antenor Orrego Facultad de Ciencias Económicas Escuela profesional de administración, Trujillo.
- Espinoza, E. (2012) *Rotación de personal en una Empresa de Retailde Arequipa en el periodo Enero – Setiembre del año 2012* Universidad Nacional de San Agustín Facultad de Psicología Escuela Profesional de Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, tesis para optar el grado académico de licenciada en Relaciones Industriales. Arequipa 2013. <http://documents.mx/documents/tesis-elizabeth-espinoza-y-imprimir-backup.html>

- Kreitner, R.; Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Tercera edición. España: Mc Graw Hill/Irwin.
- March, J., Simon, H. (1958) *Organizations*. New York: Wiley. MARTI, J.A. 1977. *Absentismo y Medicina del Trabajo*. Medicina de empresa, Volumen XII, (2), 47, Julio, pp. 9-17.
- Méndez, R. (01 de julio de 2012). *Obtenido de Rotación de personal y sus índices*. Obtenido de <http://psicologiaindustrialorganizacional.blogspot.pe/2012/07/rotacion-de-personal-y-sus-indices.html>
- Meza, B. y Cárdenas, M. (2011). *Factores que producen la rotación de personal y como esta afecta a la productividad de las empresas que requieren del servicio de la Bolsa Metropolitana de Empleo de CONQUITO*. Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito, Ecuador.
- Mobley, W. (1977) *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. Journal of Applied Psychology, 62, pp. 237-248.
- Pacheco, J. (2013) *El 60% de las empresas no sabe retener a sus talentos*. Profesor del Área de Gobierno de Personas Publicado el 9 de agosto de 2013 en el Diario Gestión. <http://pad.edu/2013/08/12/el-60-de-las-empresas-no-sabe-retener-a-sus-talentos/>
- Pineda, M. (noviembre 2010). *Obtenido de causas de rotación del personal en una empresa de seguridad privada*. Obtenida de <https://mariomenesescpo.files.wordpress.com/2013/05/causasdelarotaciondepersonalenunaempresadeseguridadprivada.pdf>
- Porter, L.; Steers, R. (1973) *Organizational work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. Psychological Bulletin, 80, pp. 151-176.
- Rabitsch, O. (2014). *Perú tiene alta tasa de rotación de personal*. Diario correo: Lima.

Robbins, S. (1998): *Administración*. México. Pearson Educación.

Samaniego, C. (1998) *Absentismo, Rotación Productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Andrés Rodríguez Fernández (Coordinador) Ediciones Pirámide Madrid (pp.247-256)

Universidad Nacional Autónoma de México (2015). *Tipos de indicadores de Productividad*. Publicada en línea. Disponible en <http://www.ingenieria.unam.mx/~guiaindustrial/productividad/info/4/3.htm>

Villegas, F. (enero del 2012). *Obtenido de Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Villegas-Fredy.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PRODUCTOS PESQUEROS DEL SUR S.A. TACNA, PERIODO NOVIEMBRE 2015 – ABRIL 2016”

RESPONSABLE: BACHILLER: NILDA ROSALÍA CUSACANI ARCATA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es el nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna? ¿Cuál es el nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: H1: La rotación del personal está relacionada con la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: El nivel de rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, es periódico. El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros</p>	<p>Rotación del personal.</p> <p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencia personal ✓ Cantidad de trabajadores que ingresaron 2015-2016 ✓ Cantidad de trabajadores 2015-2016 ✓ Cantidad de trabajadores salieron 2015-2016 ✓ Nivel de productividad ✓ Kg Ingreso/ Kg Salida ✓ Kg/día/mes ✓ Informe de merma 	<p>Preguntas de la ficha de recolección de datos</p> <p>Preguntas del cuestionario 1-21</p> <p>Preguntas de la ficha de</p>

<p>¿Cuáles son los factores que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016?</p>	<p>noviembre 2015 – abril 2016.</p> <p>Estimar el nivel de productividad de la empresa Productos Pesques del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.</p> <p>Estudiar los factores que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.</p>	<p>del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, es inestable.</p> <p>Los factores que pueden originar la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, son mejor trabajo, salud, maltrato, remuneración y edad.</p>		<p>recolección de datos</p>
MÉTODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación que presenta el proyecto es investigación básica.</p> <p>Nivel de investigación: El nivel de investigación es correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: El diseño de investigación es observacional, prospectiva, transversal y descriptivo.</p>	<p>Población: Conformada por 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra será de 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A.</p>	<p>Método: Correlacional.</p> <p>Técnica: Entrevista.</p> <p>Instrumentos: Ficha de recolección de datos.</p> <p>Tratamiento estadístico: Se hará uso de la estadística descriptiva están las tablas y figuras estadísticas, más las medidas de posición central y de dispersión.</p>		

Instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN Y
ADMINISTRACIÓN

“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PRODUCTOS PESQUEROS DEL SUR S.A. TACNA”

POR FAVOR CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CON LA MAYOR HONESTIDAD POSIBLE.

Cargo: _____

Sexo: _____

Rango de edad:

- a) 19 a 25 años
- b) 26 a 34 años
- c) 35 a 44 años
- d) 45 a 54 años
- e) 55 a 65 años
- f) 65 a más años

Tiempo de servicio: _____

Área de trabajo: _____

En relación con el trabajo en su empresa le solicitamos evaluar de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones en donde uno significa nunca y cinco significa siempre.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
Comparando en el mercado local. ¿Se siente satisfecho con su sueldo?					
¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?					
¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la empresa son satisfactorias?					
¿Trabajar para esta empresa le hace sentir orgulloso?					
¿Las horas extras en el trabajo, son recompensadas justamente?					
¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?					
¿Existen comentarios y/o rumores que causen tensión en el trabajo?					
¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?					

¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?					
¿La empresa cuenta con programas de capacitación para con el propósito de mantener o mejorar su desempeño en el trabajo?					
¿Siente que en la empresa donde trabaja, Tiene futuro?					
¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?					
¿Considera que puede llegar a manejar el estrés que puede llegar a sentir en un momento determinado?					
¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?					
¿Su jefe inmediato sabe resolver los problemas de forma oportuna?					
¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?					
¿Siente que hay un equilibrio entre su familia y su trabajo?					
¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?					
¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?					
¿Le gusta lo que hace en su trabajo?					
¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?					

¿Cuál sería el motivo por el que usted renunciaría a la empresa?

Empresa: _____

ROTACIÓN DEL PERSONAL

Cantidad de trabajadores 2015 -2016 por mes: _____

Cantidad de trabajadores salieron 2015 -2016 por mes: _____

Cantidad de trabajadores que ingresaron 2015 -2016 por mes : _____

PRODUCTIVIDAD DEL PERICO DE NOVIEMBRE- ABRIL

Nivel de productividad : _____

Kg /día/mes : _____

Kg Ingreso / Kg salida : _____

Informe de merma : _____

PROCESAMIENTO DE PERICO – PRODUCTOS PESQUEROS DEL SUR S.A.

Empresa dedicada a la transformación de productos que trabaja según temporadas, dependiendo de la materia prima que se utiliza, la cantidad de trabajadores también cambia respecto a esto, ya que el flujograma para la línea de producción también varía. En este trabajo estamos estudiando sólo la temporada de “Perico” para el cual mencionaremos algunos datos importantes de este producto:

Nombre científico: Coryphaena hippurus

Promedio de vida: 7 años

Clasificación superior: Coryphaenidae

Pesca: entre el 01 de octubre y el 30 de abril de cada año. Según la Resolución Ministerial N° 245-2014-Produce.

Veda: desde el 01 de mayo hasta el 30 de setiembre. Envasado

El flujograma que se utiliza para el procesamiento de este producto en la empresa PROPESUR S.A. se divide en dos etapas:

a. Área fresco



b. Porciones: luego de ser congelado

MODELO DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO

Dentro del modelo de retención del talento humano se deben desarrollar actividades de distintos tipos que integren y desarrollen al personal. Estas actividades deben tener como base fundamental factores como: Liderazgo, comunicación, compensaciones, Integración Vida Trabajo y Formación, planteando las siguientes propuestas:

- ✓ **Liderazgo:** Hacer planes de entrenamiento continuo, de acuerdo a la estrategia corporativa, de acuerdo a necesidades en desarrollo de competencias y/o temas claves.

- ✓ **Selección, formación y desarrollo:** Capacitaciones constantes en temas de interés del participante, esto fidelizará a los trabajadores.

- ✓ **Compensaciones:** Implementar un sistema de vales de alimentación, que impacte sobre la canasta básica familiar de los colaboradores. Este sistema implica un bajo costo para la compañía, ya que no genera cargas remunerativas, únicamente la inversión de la compañía, esto fidelizará a los trabajadores.

- ✓ **Integración vida - trabajo:** Proponemos hacer del lugar de trabajo un lugar como en casa, creando un ambiente de trabajo de confianza y cordialidad con la libertad de decorar su área que le remontan a tener presente a uno de sus seres queridos, el cual permitirá involucrarse en los trabajos de su puesto.

Estos factores ayudaran a la empresa para mantener a sus trabajadores más talentosos haciendo que se integren y se fidelicen con la empresa.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

TABLA 1: Distribución de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., según sexo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	54	54,0	54,0
Femenino	46	46,0	100,0
TOTAL	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

En la tabla 1, se observa que la población estudiada con mayor porcentaje es de sexo masculino 54%, siendo en menor proporción el sexo femenino 46%.

TABLA 2: Distribución de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., según edad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
19 a 25 años	27	27,0	27,0
26 a 34 años	16	16,0	43,0
35 a 44 años	20	20,0	63,0
45 a 54 años	26	26,0	89,0
55 a 65 años	11	11,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

En la tabla 2, se observa que un 27% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. se encuentran en un rango de edad de 19 a 25 años, un 26% entre 45 a 54 años, un 20% de 35 a 44 años, un 16% entre 26 a 36 años y finalmente un 11% de 55 a 65 años de edad.

TABLA 3: Distribución de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., según tiempo de servicio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0 - 1 año	42	42,0	42,0
2 -5 años	48	48,0	90,0
6-10 años	10	10,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

En la tabla 3, se observa que un 48% de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., tienen un tiempo de servicio de 2 a 5 años, un 42% de 0 a 1 año y un 10% de 6 a 10 años de tiempo de servicio.

TABLA 4: Distribución de los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., según área de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Área Fresco	46	46,0	46,0
Área Porciones	54	54,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S. A., periodo noviembre 2015 – abril 2016.

ANÁLISIS

En la tabla 4, se observa que los trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., trabajan en dos áreas un 46% en el área fresco y un 54% en el área de porciones, se observa que los porcentajes se diferencian por poco (8%), siendo el área pociones donde se encuentra la mayoría de trabajadores.

ASISTENCIA Y PRODUCCIÓN AREA FRESCO

NOVIEMBRE				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO RECEPCION	KG PRODUCIDOS
DIA 01	-	-		-
DIA 02	-	-		-
DIA 03	-	-		-
DIA 04	-	-		-
DIA 05	-	-		-
DIA 06	-	-		-
DIA 07	-	-		-
DIA 08	-	-		-
DIA 09	-	-		-
DIA 10	-	-		-
DIA 11	-	-		-
DIA 12	-	-		-
DIA 13	-	-		-
DIA 14	-	-		-
DIA 15	-	-		-
DIA 16	-	-		-
DIA 17	46	2 horas	5092	2156.5
DIA 18	-	-	-	-
DIA 19	-	-	-	-
DIA 20	-	-	-	-
DIA 21	46	3 horas y 50 min	10083	4154.1
DIA 22	-	-	-	-
DIA 23	-	-	-	-
DIA 24	-	-	-	-
DIA 25	-	-	-	-
DIA 26	46	1 hora	1800	749.1
DIA 27	-	-	-	-
DIA 28	46	2 horas y 20 min	5398	2247.3
DIA 29	-	-	-	-
DIA 30	46	5 horas y 30 min	14265	5902
Total	230	14 horas 40 min	36638	15209
Promedio	46	2,88 horas	7327,6	3041,8

DICIEMBRE				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO RECEPCION	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	46	1 hora y 26 min	3683	1520.9
DIA 02	48	3 horas y 13 min	7978	3291.5
DIA 03	-	-	-	-
DIA 04	48	4 horas	10775	4494.6
DIA 05	48	1 hora y 10 min	2069	862.6
DIA 06	-	-	-	-
DIA 07	46	56 min	1635	681
DIA 08	-	-	-	-
DIA 09	45	4 horas	10668	4449.2
DIA 10	48	3 horas	8979	3745.5
DIA 11	44	2 horas y 50 min	7274	3041.8
DIA 12	46	5 horas y 50 min	15920	6537.6
DIA 13	-	-	-	-
DIA 14	44	6 horas y 41 min	18352	7627.2
DIA 15	46	6 horas y 39 min	18264	7445.6
DIA 16	45	7 horas	21209	8762.2
DIA 17	45	8 horas y 40 min	21080	8603.3
DIA 18	48	5 horas	11649	4880.5
DIA 19	44	10 horas	22411	9307
DIA 20	-	-	-	-
DIA 21	48	12 horas	25966	10827.9
DIA 22	47	11 horas	24274	9965.3
DIA 23	47	8 horas	16243	6810
DIA 24	47	13 horas	29402	12167.2
DIA 25	-	-	-	-
DIA 26	47	14 horas	34139	13892.4
DIA 27	46	11 horas y 10min	26986	10964.1
DIA 28	47	13 horas	31636	12757.4
DIA 29	47	8 horas y 20 min	19707	7899.6
DIA 30	47	13 horas	29146	11826.7
DIA 31	47	10 horas	23749	9851.8
Total	1161	183 horas y 55 min	443194	182212,9
Promedio	46.44	7,34 horas	17727,76	7288,52

Enero				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO RECEPCION	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	-	-	-	-
DIA 02	48	6 horas	15073	6197.1
DIA 03	-	-	-	-
DIA 04	47	9 horas	22745	9556.7
DIA 05	47	10 horas y 10 min	24474	9829.1
DIA 06	48	5 horas y 20 min	12272	5039.4
DIA 07	47	5 horas	12640	5357.2
DIA 08	47	5 horas y 40 min	13737	5856.6
DIA 09	48	9 horas	23658	9829.1
DIA 10	-	-	-	-
DIA 11	47	7 horas	17808	7491
DIA 12	45	3 horas y 20 min	7200	2973.7
DIA 13	45	9 horas y 20 min	22188	9284.3
DIA 14	45	7 horas	17843	7286.7
DIA 15	46	12 horas y 40 min	31114	13097.9
DIA 16	46	9 horas y 30 min	22339	9465.9
DIA 17	-	-	-	-
DIA 18	-	-	-	-
DIA 19	48	10 horas	24801	10373.9
DIA 20	46	10 horas y 30 min	25560	10691.7
DIA 21	43	6 horas y 20 min	15551	6560.3
DIA 22	47	14 horas	35647	14959.3
DIA 23	47	4 horas	12085	5152.9
DIA 24	-	-	-	-
DIA 25	43	9 horas y 20 min	22154	9125.4
DIA 26	48	9 horas	22771	9329.7
DIA 27	45	8 horas y 30 min	21900	9193.5
DIA 28	45	5 horas y 20 min	12137	5130.2
DIA 29	45	11 horas	29476	12439.6
DIA 30	46	4 horas y 30 min	10952	4540
Total	1156	191 horas y 30 min	476125	198761,2
Promedio	46,24	7,97 horas	19838,54	8281,72

FEBRERO				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO RECEPCION	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	46	11 horas y 50 min	28915	12008.3
DIA 02	45	7 horas	16524	6878.1
DIA 03	45	5 horas	11737	4880.5
DIA 04	46	5 horas y 50 min	13841	5720.4
DIA 05	47	5 horas	13180	5470.7
DIA 06	45	9 horas	22923	9420.5
DIA 07	-	-	-	-
DIA 08	46	7 horas	16071	6605.7
DIA 09	47	8 horas y 20 min	20566	8603.3
DIA 10	46	6 horas	14217	5833.9
DIA 11	45	11 horas	27585	11554.3
DIA 12	46	8 horas	19066	7740.7
DIA 13	47	4 horas	8907	3632
DIA 14	-	-	-	-
DIA 15	46	5 horas y 20 min	12979	5357.2
DIA 16	46	9 horas y 20 min	22474	9102.7
DIA 17	48	1 hora y 30 min	2415	1044.2
DIA 18	45	1 hora y 30 min	2436	976.1
DIA 19	-	-	-	-
DIA 20	47	4 horas	10458	4358.4
DIA 21	-	-	-	-
DIA 22	47	2 horas y 30 min	4900	1997.6
DIA 23	-	-	3,489	-
DIA 24	46	4 horas	8891	1452.8
DIA 25	45	3 horas	6752	2837.5
DIA 26	-	-	-	-
DIA 27	43	-	2911	1225.8
DIA 28	-	-	-	-
DIA 29	-	-	-	-
Total	964	119 horas y 10 min.	291237	120378.1
Promedio	45,90	5,67 horas	13238,04	5471,73

MARZO			
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	-	-	-
DIA 02	-	-	-
DIA 03	-	-	-
DIA 04	-	-	-
DIA 05	-	-	-
DIA 06	-	-	-
DIA 07	-	-	-
DIA 08	-	-	-
DIA 09	-	-	-
DIA 10	-	-	-
DIA 11	-	-	-
DIA 12	-	-	-
DIA 13	-	-	-
DIA 14	-	-	-
DIA 15	-	-	-
DIA 16	-	-	-
DIA 17	-	-	-
DIA 18	-	-	-
DIA 19	-	-	-
DIA 20	-	-	-
DIA 21	-	-	-
DIA 22	-	-	-
DIA 23	-	-	-
DIA 24	-	-	-
DIA 25	-	-	-
DIA 26	-	-	-
DIA 27	-	-	-
DIA 28	-	-	-
DIA 29	-	-	-
DIA 30	-	-	-

ABRIL			
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	-	-	-
DIA 02	-	-	-
DIA 03	-	-	-
DIA 04	-	-	-
DIA 05	-	-	-
DIA 06	-	-	-
DIA 07	-	-	-
DIA 08	-	-	-
DIA 09	-	-	-
DIA 10	-	-	-
DIA 11	-	-	-
DIA 12	-	-	-
DIA 13	-	-	-
DIA 14	-	-	-
DIA 15	-	-	-
DIA 16	-	-	-
DIA 17	-	-	-
DIA 18	-	-	-
DIA 19	-	-	-
DIA 20	-	-	-
DIA 21	-	-	-
DIA 22	-	-	-
DIA 23	-	-	-
DIA 24	-	-	-
DIA 25	-	-	-
DIA 26	-	-	-
DIA 27	-	-	-
DIA 28	-	-	-
DIA 29	-	-	-
DIA 30	-	-	-

ASISTENCIA Y PRODUCCIÓN AREA PORCIONES

NOVIEMBRE			
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	-	-	-
DIA 02	-	-	-
DIA 03	-	-	-
DIA 04	-	-	-
DIA 05	-	-	-
DIA 06	-	-	-
DIA 07	-	-	-
DIA 08	-	-	-
DIA 09	-	-	-
DIA 10	-	-	-
DIA 11	-	-	-
DIA 12	-	-	-
DIA 13	-	-	-
DIA 14	-	-	-
DIA 15	-	-	-
DIA 16	-	-	-
DIA 17	-	-	-
DIA 18	-	-	-
DIA 19	-	-	-
DIA 20	-	-	-
DIA 21	-	-	-
DIA 22	-	-	-
DIA 23	-	-	-
DIA 24	-	-	-
DIA 25	-	-	-
DIA 26	-	-	-
DIA 27	-	-	-
DIA 28	-	-	-
DIA 29	-	-	-
DIA 30	-	-	-

DICIEMBRE				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO PARA CORTE	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	-	-	-	
DIA 02	-	-	-	
DIA 03	-	-	-	
DIA 04	-	-	-	
DIA 05	-	-	-	
DIA 06	-	-	-	
DIA 07	-	-	-	
DIA 08	-	-	-	
DIA 09	-	-	-	
DIA 10	-	-	-	
DIA 11	21	12 HORAS	2769.4	1983.98
DIA 12	20	12 HORAS	3178	2161.04
DIA 13	-	-	-	
DIA 14	23	12 HORAS	3609.3	2646.82
DIA 15	27	12 HORAS	3268.8	2978.24
DIA 16	27	12 HORAS	3041.8	3178
DIA 17	23	12 HORAS	4585.4	3609.3
DIA 18	30	12 HORAS	4857.8	2969.16
DIA 19	28	12 HORAS	4994	3632
DIA 20	-	-	-	
DIA 21	24	12 HORAS	2678.6	2955.54
DIA 22	25	12 HORAS	4471.9	2297.24
DIA 23	35	12 HORAS	5198.3	3541.2
DIA 24	37	12 HORAS	4267.6	3178
DIA 25	-	-	-	-
DIA 26	33	12 HORAS	3745.5	5130.2
DIA 27	28	12 HORAS	4063.3	1312.06
DIA 28	37	12 HORAS	0	4530.92
DIA 29	41	12 HORAS	6356	4458.28
DIA 30	44	12 HORAS	3745.5	6451.34
DIA 31	45	12 HORAS	4131.4	2578.72
Total	548	216 horas	68962,6	59592,04
Promedio	30,44	12 horas	3831,25	3310,67

ENERO				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO PARA CORTE	KG SALIDA
DIA 01	-	-	-	-
DIA 02	28	12 HORAS	0	1430.1
DIA 03	-	-	-	-
DIA 04	45	12 HORAS	5152,9	4567.24
DIA 05	47	12 HORAS	5470,7	4204.04
DIA 06	51	12 HORAS	4608,1	6169.86
DIA 07	9	12 HORAS	6378,7	-
DIA 08	50	12 HORAS	4154,1	3491.26
DIA 09	46	12 HORAS	4835,1	5189.22
DIA 10	-	-	-	-
DIA 11	38	12 HORAS	5606,9	5693.16
DIA 12	48	12 HORAS	5493,4	6623.86
DIA 13	55	12 HORAS	7763,4	6029.12
DIA 14	50	12 HORAS	6310,6	6996.14
DIA 15	51	12 HORAS	4925,9	5906.54
DIA 16	52	12 HORAS	5788,5	4639.88
DIA 17	-	-	-	-
DIA 18	49	12 HORAS	0	6042.74
DIA 19	52	12 HORAS	7332,1	4735.22
DIA 20	55	12 HORAS	7786,1	8044.88
DIA 21	37	12 HORAS	7967,7	4889.58
DIA 22	25	12 HORAS	8399	6097.22
DIA 23	46	12 HORAS	6537,6	2297.24
DIA 24	-	-	-	-
DIA 25	49	12 HORAS	0	4553.62
DIA 26	52	12 HORAS	5334,5	4108.7
DIA 27	55	12 HORAS	7150,5	5507.02
DIA 28	49	12 HORAS	9125,4	8873.76
DIA 29	54	12 HORAS	5788,5	5602.20
DIA 30	51	12 HORAS	8853	8623.22
Total	1144	300 horas	140762,7	130315.82
Promedio	45,76	12 horas	5630,51	5212,63

FEBRERO				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO PARA CORTE	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	48	12 HORAS	6900,8	6346.92
DIA 02	47	12 HORAS	7604,5	8035.8
DIA 03	47	12 HORAS	8898,4	5325.42
DIA 04	48	12 HORAS	6946,2	4485.52
DIA 05	42	12 HORAS	0	6605.7
DIA 06	45	12 HORAS	0	7214.06
DIA 07	-	-	-	
DIA 08	42	12 HORAS	4176,8	340.5
DIA 09	45	12 HORAS	7604,5	3967.96
DIA 10	47	12 HORAS	9647,5	7214.06
DIA 11	47	12 HORAS	6923,5	5016.7
DIA 12	42	12 HORAS	0	5842.98
DIA 13	42	12 HORAS	6628,4	6142.62
DIA 14	-	-	-	-
DIA 15	39	12 HORAS	9919,9	3618.38
DIA 16	41	12 HORAS	8694,1	3187.08
DIA 17	37	12 HORAS	4358,4	4231.28
DIA 18	41	12 HORAS	0	6637.48
DIA 19	43	12 HORAS	7649,9	5438.92
DIA 20	40	12 HORAS	6923,5	3654.7
DIA 21	-	-	-	-
DIA 22	43	12 HORAS	2542,4	5175.6
DIA 23	40	12 HORAS	1793,3	4022.44
DIA 24	37	12 HORAS	2837,5	3904.4
DIA 25	31	12 HORAS	5311,8	3350.52
DIA 26	40	12 HORAS	7513,7	5366.28
DIA 27	38	12 HORAS	5720,4	4816.94
DIA 28	-	-	-	-
DIA 29	40	12 HORAS	1362	4026.98
Total	1052	300 horas	129957.5	123969.24
Promedio	42,08	12 horas	5198.3	4958.77

MARZO				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO PARA CORTE	KG PRODUCIDOS SALIDA
DIA 01	38	12 HORAS	7082,4	3613.84
DIA 02	24	12 HORAS	7377,5	4485.52
DIA 03	53	12 HORAS	5652,3	5016.7
DIA 04	53	12 HORAS	6946,2	4839.64
DIA 05	49	12 HORAS	5947,4	2301.78
DIA 06	-	-	-	-
DIA 07	47	12 HORAS	3927,1	2574
DIA 08	49	12 HORAS	7218,6	5012.16
DIA 09	48	12 HORAS	7332,1	4394.72
DIA 10	49	12 HORAS	8535,2	4385.64
DIA 11	48	12 HORAS	11054,9	4667.12
DIA 12	47	12 HORAS	4086	5938.32
DIA 13	-	-	-	
DIA 14	49	12 HORAS	5629,6	4934.98
DIA 15	49	12 HORAS	6083,6	3927.1
DIA 16	54	12 HORAS	6514,9	3845.38
DIA 17	46	12 HORAS	5357,2	3109.9
DIA 18	45	12 HORAS	8172	5566.04
DIA 19	35	12 HORAS	6537,6	2605.96
DIA 20	-	-	-	
DIA 21	46	12 HORAS	4630,8	4676.2
DIA 22	59	12 HORAS	7513,7	4303.92
DIA 23	57	12 HORAS	8092,55	4826.02
DIA 24	54	12 HORAS	7865,55	5720.4
DIA 25	-	-	-	-
DIA 26	50	12 HORAS	6015,5	4757.92
DIA 27	-	-	-	
DIA 28	51	12 HORAS	0	2475.00
DIA 29	52	12 HORAS	5448	5400.00
DIA 30	52	12 HORAS	4494,6	6000.00
DIA 31	53	12 HORAS	3904,4	4575.00
Total	1257	324 horas	161419,7	113953.26
Promedio	48,35	12 horas	6208,45	4382,82

ABRIL				
DIA	CANTIDAD DE OBREROS	CANTIDAD DE HORAS	KG INGRESO PARA CORTE	KG PRODUCIDOS AL DIA
DIA 01	52	12 HORAS	2905,6	4567.24
DIA 02	23	12 HORAS	3268,8	1389.24
DIA 03	-	-	-	-
DIA 04	43	12 HORAS	0	2410.74
DIA 05	49	12 HORAS	4017,9	4499.14
DIA 06	50	12 HORAS	4267,6	4222.2
DIA 07	-	-	-	-
DIA 08	-	-	-	-
DIA 09	-	-	-	
DIA 10	-	-	-	
DIA 11	-	-	-	
DIA 12	-	-	-	
DIA 13	-	-	-	
DIA 14	-	-	-	
DIA 15	-	-	-	
DIA 16	-	-	-	
DIA 17	-	-	-	
DIA 18	-	-	-	
DIA 19	-	-	-	
DIA 20	-	-	-	
DIA 21	-	-	-	
DIA 22	-	-	-	
DIA 23	-	-	-	
DIA 24	-	-	-	
DIA 25	-	-	-	
DIA 26	-	-	-	
DIA 27	-	-	-	
DIA 28	-	-	-	
DIA 29	-	-	-	
DIA 30	-	-	-	
Total	301	84 horas	14459,9	17088.56
Promedio	43	12 horas	2891,98	3417,71