

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**“SATISFACCIÓN LABORAL Y FLUCTUACIÓN DE PERSONAL
EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. LIMA -
2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES: GUILLERMO LOPEZ ANA ROSA

VENTOCILLA JIMENEZ REY MERCER

VALVERDE RAMIREZ ABIGAIL DALILA

ASESOR: DR. DURÁN HERRERA VICTOR HUGO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y
DESARROLLO HUMANO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Callao, 2024

PERÚ



TESIS - GUILLERMO_VALVERDE_VENTOCILLA

5%
Textos
sospechosos



3% Similitudes
0% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS -
GUILLERMO_VALVERDE_VENTOCILLA.pdf
ID del documento: 64ee4f8a8b5f46db794d25c16314ed75e725f3c2
Tamaño del documento original: 2,06 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE
INVESTIGACION
Fecha de depósito: 10/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 10/7/2024

Número de palabras: 17.840
Número de caracteres: 118.804

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	openaccess.uoc.edu Repositori Institucional (O2): Percepción de la satisfacción la... 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (315 palabras)
2	repositorio.unac.edu.pe 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (299 palabras)
3	openaccess.uoc.edu 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (240 palabras)
4	openaccess.uoc.edu Repositori Institucional (O2): Causas de la alta rotación del p... 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (238 palabras)
5	renati.sunedu.gob.pe Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Satisfacció... 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (190 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unfv.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
2	Documento de otro usuario #171046 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	Documento de otro usuario #50312d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	www.redalyc.org	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	repositorio.upn.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121488/6/hanidoTFM0620me
2	https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/100146/6/cbarreras2TFM0619
3	https://doi.org/10.3390/SOCSCI12020098
4	http://repositorio.uasb.edu.b
5	https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2543/Maira_Tesis_ma

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad:	Ciencias Administrativas
Unidad de Investigación:	Pregrado
Título:	Satisfacción laboral y Fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. Lima - 2022
Autor:	Bach. GUILLERMO LOPEZ ANA ROSA Código ORCID: 0009-0008-5828-687X DNI: 71739974 Bach. VENTOCILLA JIMENEZ REY MERCER Código ORCID: 0009-0003-8710-1698 DNI: 48570765 Bach. VALVERDE RAMIREZ ABIGAIL DALILA Código ORCID: 0009-0002-5453-2961 DNI:72758744
Asesor:	DR. DURÁN HERRERA VICTOR HUGO Código ORCID: 0000-0001-4027-5442 DNI: 15580451
Lugar de ejecución:	Empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. Lima
Unidad de Análisis:	Trabajadores Empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C., Lima
Tipo de Investigación:	Básica
Enfoque:	Cuantitativo
Diseño de investigación:	No experimental, correlacional
Tema OCDE:	5.02.04 Negocios, administración



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



ACTA N° 34 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS DE FECHA 30 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 84 ACTA N° 34 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN


A los 30 días del mes julio del año 2024, siendo las 10:30 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 174-2024-D-FCA-UNAC y 235-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:


Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Presidente
Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo	: Secretario
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Vocal
Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Asesor

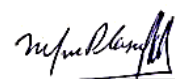
Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de los Bachilleres **GUILLERMO LOPEZ ANA ROSA, VALVERDE RAMIREZ ABIGAIL DALILA Y VENTOCILLA JIMENEZ REY MERCER**, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "**SATISFACCIÓN LABORAL Y FLUCTUACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. LIMA - 2022**", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por aprobado por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa Buena y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 11:30 horas del día 30 de julio del 2024.


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Presidente


Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo
Secretario


Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Vocal

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes con su amor y esfuerzo nos apoyaron a lo largo de los años de carrera universitaria y en el camino de elaboración de este preciado trabajo.

AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores quienes nos impartieron conocimiento a lo largo de nuestra carrera universitaria y a nuestro estimado asesor por el apoyo, tiempo y enseñanzas brindadas.

INDICE

INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE FIGURAS	12
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación	19
1.5. Delimitantes de la investigación.....	19
1.5.1. Delimitación teórica	19
1.5.2. Delimitación temporal	20
1.5.3. Delimitación espacial	20
II. MARCO TEÓRICO	21

2.1.	Antecedentes	21
2.1.1.	Internacional	21
2.1.2.	Nacional	24
2.2.	Bases teóricas	28
2.2.1.	Teoría de la variable Satisfacción laboral	28
2.2.2.	Teoría de la variable Fluctuación de personal	30
2.3.	Marco conceptual	31
2.3.1.	Satisfacción laboral	31
2.3.2.	Fluctuación de personal	32
2.4.	Definición de términos básicos	33
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1.	Hipótesis	36
3.1.1.	Operacionalización de variable	37
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	39
4.1.	Diseño metodológico	39
4.2.	Método de investigación	39
4.3.	Población y muestra	39
4.4.	Lugar de estudio	39
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información ..	40
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	40
4.7.	Aspectos éticos de investigación	41

V. RESULTADOS.....	42
5.1. Resultados descriptivos.....	42
5.2. Resultados inferenciales	67
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados 73	
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios.....	74
6.3. Responsabilidad ética	76
VII. CONCLUSIONES.....	78
VIII. RECOMENDACIONES	80
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	85
Anexo 2 Instrumentos validados	86
Anexo 3 Base de datos	88
Anexo 4 Certificados de instrumento de opinión de expertos	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	37
Tabla 2 Operacionalización de la variable Fluctuación de personal	38
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos.....	43
Tabla 4 Prueba de Alfa de Cronbach.....	43
Tabla 5 Mejoras en la política salarial.....	43
Tabla 6 Satisfacción de los bonos	44
Tabla 7 Sueldos y salarios justos	45
Tabla 8 Áreas y equipos para el desempeño	46
Tabla 9 Horario - descanso.....	47
Tabla 10 Ambiente favorable	48
Tabla 11 Respeto de horarios y descanso	49
Tabla 12 Participación de los trabajadores en la toma de decisiones	50
Tabla 13 Cumplimiento de funciones.....	51
Tabla 14 Autonomía del trabajador.....	52
Tabla 15 Estilo de liderazgo.....	53
Tabla 16 Satisfacción del trabajador.....	54
Tabla 17 Demanda de esfuerzo físico	55
Tabla 18 Oportunidades para el trabajador	56
Tabla 19 Ambiente agradable.....	57
Tabla 20 Políticas de sueldos y salarios.....	58

Tabla 21 Relación Trabajadores - jefes	59
Tabla 22 Relación Trabajadores-Compañeros	60
Tabla 23 Retención de trabajadores.....	61
Tabla 24 Horas extras - motivación	62
Tabla 25 Capacitación - desempeño	63
Tabla 26 Incentivos - retiro laboral.....	64
Tabla 27 Programas de retención - satisfacción.....	65
Tabla 28 Reconocimiento - motivación.....	66
Tabla 29 Correlación de la satisfacción laboral y fluctuación de personal.....	69
Tabla 30 Correlación entre satisfacción con el salario y la fluctuación de personal	70
Tabla 31 Correlación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y las fluctuaciones de personal	71
Tabla 32 Correlación entre la satisfacción con la supervisión y las fluctuaciones de personal	72

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mejoras en la política salarial	44
Figura 2 Bonos otorgados por la empresa	45
Figura 3 Sueldos y salarios justos.....	46
Figura 4 Equidad interna y competitividad externa.....	47
Figura 5 Horarios y descanso laboral.....	48
Figura 6 Ambiente favorable en la empresa.....	49
Figura 7 Respeto de horarios y descanso.....	50
Figura 8 Participación de trabajadores den la toma de decisiones	51
Figura 9 Cumplimiento de funciones	52
Figura 10 La empresa brinda autonomía para el desempeño.....	53
Figura 11 Estilo de liderazgo en la empresa	54
Figura 12 Satisfacción de los trabajadores con sus funciones.....	55
Figura 13 Demanda de esfuerzo físico.....	56
Figura 14 Oportunidades para el desarrollo del trabajador	57
Figura 15 Percepción de un ambiente de trabajo favorable	58
Figura 16 Políticas y sueldos y salarios	59
Figura 17 Relación entre trabajadores y jefes.....	60
Figura 18 Relación entre trabajadores y compañeros de trabajo	61
Figura 19 Retención de trabajadores con incentivos.....	62
Figura 20 Reconocimiento de horas extras y motivación	63

Figura 21 Capacitación para el mejor desempeño	64
Figura 22 Política de incentivos para el retiro.....	65
Figura 23 Programas de retención y satisfacción.....	66
Figura 24 Reconocimiento y motivación.....	67
Figura 25 Pruebas de normalidad	68

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la fluctuación de personal, en la empresa Corporación Rauletti S.A.C. Lima – 2022; para tal efecto, se recurrió a una muestra censal de 20 trabajadores de la empresa en mención y se procedió a medir las variables, aplicándose una encuesta estructurada de 24 ítems, bajo el sistema de medida por la escala Likert. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la fiabilidad se midió con la prueba de Alfa de Cronbach que llegó a 0.906 considerándose de alta confiabilidad. Los resultados obtenidos, permitieron aceptar la H_1 demostrándose que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C. - Lima – 2022, se comprobó con un RHO Spearman = 0.795 y un p -valor = 0.000; se encontró relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal, el RHO = 0.554 y un p -valor = 0.011; la satisfacción con la supervisión fue relevante en la relación significativa con la fluctuación de personal dado que el RHO = 0.789 y un p -valor = 0.000; sin embargo, no se encontró relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal, el RHO llegó a 0.137 y un p -valor = 0.563 > 0.05 lo cual significa que, los trabajadores cumplen con sus horarios laborales, perciben un ambiente favorable en la empresa, sienten que respetan su horario de descanso y sienten estar capacitados para participar en las tomas de decisiones junto a sus jefes, elementos que se asumen de manera natural, pero son factores a tomar en cuenta. Finalmente, la empresa busca mejorar su política salarial, brindar comodidad y satisfechos con los bonos otorgados, mantiene remuneraciones justas y equitativas, contar con áreas y equipos adecuados para el desempeño de sus funciones, brinda autonomía a los trabajadores para el desempeño de sus funciones y ejercer un buen estilo de liderazgo fueron cuestiones determinantes.

Palabras clave: satisfacción laboral, fluctuación de personal

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how job satisfaction is related to the fluctuation of personnel, in the company Corporación Rauletti S.A.C. Lima – 2022; For this purpose, a census sample of 20 workers from the company in question was used and the variables were measured, applying a structured survey of 24 items, under the Likert scale measurement system. The instruments were validated by expert judgment and reliability was measured with the Cronbach's Alpha test, which reached 0.906, being considered highly reliable. The results obtained allowed us to accept H1, demonstrating that there is a significant relationship between job satisfaction with the fluctuation of personnel in the company Corporación Rauletti S.A.C. - Lima - 2022, it was verified with a RHO Spearman = 0.795 and a p-value = 0.000; a significant relationship was found between satisfaction with the salary and the fluctuation of personnel, the RHO = 0.554 and a p-value = 0.011; satisfaction with the supervision was relevant in the significant relationship with the fluctuation of personnel since the RHO = 0.789 and a p-value = 0.000; however, no significant relationship was found between satisfaction with working conditions and staff fluctuation, the RHO reached 0.137 and a p-value = 0.563 > 0.05, which means that workers comply with their work schedules, receive a favorable environment in the company, they feel that their rest hours are respected and they feel that they are able to participate in decision-making with their bosses, elements that are assumed naturally, but are factors to be taken into account. Finally, the company seeks to improve its salary policy, provide comfort and satisfaction with the bonuses granted, maintain fair and equitable remuneration, have adequate areas and equipment for the performance of their duties, provide autonomy to workers for the performance of their duties and exercising a good leadership style were decisive issues.

Keywords: job satisfaction, staff fluctuation

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas se encuentran buscando en cómo diseñar, implementar y controlar estrategias que le permitan, satisfacer y retener dentro de sus organizaciones a su talento, considerado como el activo determinante para lograr los objetivos y metas de las mismas. Son muchos los autores internacionales, nacionales, que se interesan en este tema, discutiendo las tendencias, paradigmas, enfoques. sobre el talento en las organizaciones, siendo estas quienes deberán atender con sus políticas empresariales sus necesidades, generando un ambiente organizacional, que les permita que se motiven, involucren con los objetivos y metas de la empresa; evitando así; que estén pensando en migrar a otra empresa. Lo que se buscará en el presente estudio será establecer la manera en que se relaciona la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima.

El trabajo de investigación se desarrollará considerando la directiva para la presentación de proyecto e informe final de tesis de la Universidad Nacional del Callao.

En la parte I Planteamiento del Problema; es donde se planteará e identificará y se formulará el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En la parte II Marco Teórico; se expondrán las bases teóricas de las variables de estudio, el marco referencial de investigaciones que nos otorgarán antecedentes previos.

En la parte III Variables e Hipótesis; se formularán las hipótesis; General y específicas, así como la operacionalización de las variables.

En la parte IV Metodología de la investigación, es donde se detallará el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de análisis estadístico de datos. En La parte V Los

Resultados obtenidos se presentarán de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos.

En la parte VI Contrastación de las hipótesis con los resultados obtenidos.

En la parte VII se indicarán las conclusiones a las que nos ha llevado el trabajo de investigación.

Los Autores

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, existe una diversidad de rubros empresariales, que buscan generar estrategias, políticas y técnicas, que les permita brindar servicios y productos de calidad, a entera satisfacción de los clientes, con la condición de mejorar la rentabilidad de sus empresas; pero siempre se encuentran con la preocupación de cómo lograr involucrar; motivar a sus talentos, quienes son los que determinan el éxito o fracaso en las organizaciones. Hoy las empresas de todas las regiones del mundo, ya sean comerciales, productivas y servicios saben que para tener satisfechos a sus trabajadores, deben atender sus necesidades remunerativas y condiciones laborales, siendo estos, considerados como clientes internos, colaboradores, talentos, un sinfín de denominaciones, pero que en sí, muchas veces no son atendidos en sus peticiones laborales requeridas, y quienes optan por migrar a otras empresas; Por lo que, podemos decir que la satisfacción laboral es primordial para retener y mantener motivados e involucrados a los trabajadores evitando que se produzca una fluctuación de personal en las empresas, la misma que no le vendría bien, porque sería un indicador desfavorable para su imagen.

En nuestro País, estando con la pandemia del COVID 19, las políticas empresariales en las empresas peruanas han tenido una acción muy importante relacionado a los trabajos virtuales, remotos, semipresenciales y presenciales, considerando las medidas sanitarias preventivas, pero se descuidó demasiado en la satisfacción laboral de sus trabajadores en remuneraciones, condiciones laborales, generando cierto descontento, lo que trajo consecuentemente cambios en ingresos y salidas de personal y renuncias voluntarias.

En la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.- Lima, se observa cierto descontento por parte de los trabajadores al no ser atendidos en sus peticiones laborales por sus jefes; lo que genera una voluntad por retirarse de

la empresa, dichas peticiones obedecen a los incrementos remunerativos como también a los incentivos y condiciones laborales

El presente estudio de investigación será elaborado con el propósito de diseñar políticas de satisfacción laboral que permita al trabajador a motivarse, involucrarse con los objetivos de la organización y se sienta seguro en su trabajo y no estar pensando en retirarse de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. Lima - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la satisfacción con el salario se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.?

¿De qué manera la satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.?

¿De qué manera la satisfacción con la supervisión se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. Lima - 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la satisfacción con el salario se relacionan con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Determinar de qué manera la satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Determinar de qué manera la satisfacción con la supervisión se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

1.4. Justificación

El trabajo de investigación se desarrolla para aseverar que la satisfacción laboral en las empresas, son muy importantes, ya que, generan un involucramiento y una motivación intrínseca y extrínseca en sus trabajadores, evitando que se presente una fluctuación o fuga de talentos. Además, el estudio otorgará mayor validez y confiabilidad para implementar, un diseño de una política de satisfacción laboral que sirva para retener a los mejores trabajadores.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

En este estudio se investigará la manera en que la variable independiente satisfacción laboral se relaciona con la variable dependiente rotación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima

1.5.2. Delimitación temporal

El presente estudio de investigación se desarrolla entre los años 2022 e inicio de 2023 en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.- Lima

1.5.3. Delimitación espacial

El presente estudio de investigación se llevará a cabo en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. – Lima

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Barreras Arróspide (2019), El investigador manifestó qué; cuando la recompensa percibida es mayor que el esfuerzo realizado la satisfacción laboral aumenta. Este estudio se centró en medir estas relaciones y en ver cómo afecta el esfuerzo y las recompensas percibidas en la satisfacción laboral. Para ello, se recurrió a un análisis cuantitativo basado en el modelo del desequilibrio entre Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, con datos obtenidos a través de un cuestionario para poder medir estas variables y observar su capacidad predictora. También se confirmó que la recompensa es un factor clave en términos de satisfacción y que, por el contrario, el esfuerzo percibido no ha sido determinante para medir la satisfacción laboral. La recompensa fue la variable clave a la hora de explicar variaciones en la endógena. Una vez introducida esta variable en el modelo, el coeficiente de determinación: R^2 aumentó. La recompensa explicó el 40% de las variaciones en la satisfacción de los empleados. Dentro de la recompensa, las variables más importantes fueron participación del empleado en la compañía y el sistema retributivo.

Pagès (2020), según el investigador, objetivo fue explicar y comprender cómo impacta el teletrabajo en la satisfacción laboral percibida por teletrabajadores autónomos de la profesión Web Search Evaluator. Para ello se pretendió identificar qué determinantes de la satisfacción laboral en el teletrabajo tienen una mayor influencia en la satisfacción laboral percibida por los trabajadores, asimismo se pretendió identificar líneas de mejora propuestas por los teletrabajadores encaminadas a mejorar sus percepciones de la satisfacción laboral. Para alcanzar tales objetivos se entrevistó a 14 teletrabajadores pertenecientes a la Unión Europea. Se trabajó con los determinantes clasificados en función a

investigaciones previas: Intensidad/Cantidad del teletrabajo, Demandas Laborales (carga de trabajo, demandas emocionales, ambigüedad de roles, características de las TIC y conciliación entre vida laboral y personal) y Recursos Laborales (apoyo social, autonomía, intercambio líder-trabajador, recompensa). Los resultados obtenidos identificaron la conciliación entre vida personal y laboral en periodos sin escasez de tareas, el apoyo social, el intercambio de información entre supervisores y trabajadores y la autonomía como Recursos Laborales que generan una mayor percepción de satisfacción laboral. La escasez de tareas, la estabilidad laboral y los accesos meritorios, la desigualdad salarial entre países, la conciliación entre vidas de la mujer con cargas familiares y más de tres días teletrabajados actúan como Demandas Laborales reduciendo la satisfacción laboral percibida. Aquellos con doble trabajo percibieron mayor satisfacción laboral que quienes no. Las propuestas destacadas son: reorganización de la disposición de tareas, mejorar las condiciones laborales, posibilidad de aplicar a proyectos, mejorar la estructura organizativa, igualdad de salarios y mayor conciencia en la repartición de responsabilidades familiares.

García González (2020), Según el investigador en el presente trabajo abordó la satisfacción de los empleados en una muestra de hoteles de Mallorca, dada la importancia que el sector turístico tiene en la economía mallorquina y en la nacional y las características específicas que presenta el mercado laboral en este sector. En el mismo fueron frecuentes los contratos temporales, los turnos de trabajo partidos, así como, un deficiente ajuste de los puestos a la capacitación de los empleados, presentándose sobre cualificación o escasez de preparación para el correcto desempeño. Se abordó el estudio desde una perspectiva situacionista de la satisfacción laboral, aplicando el cuestionario de satisfacción de Chiang y Núñez (2007) y Chiang et al. (2008) a una muestra de 81 trabajadores en hoteles de Mallorca, que funcionaron tanto estacionalmente como permanentemente. Los resultados mostraron que no existen diferencias en las dimensiones

estudiadas, a excepción de la variable edad: a menor edad, mayor satisfacción laboral y la variable sexo: los hombres estuvieron más satisfechos laboralmente y más satisfechos en la dimensión ambiente físico que las mujeres. Se planteó que en futuras líneas de investigación se estudie en base al nicho de mercado de cada hotel y teniendo en cuenta la categoría por estrellas del hotel.

Marín Varela (2019), En este estudio, el investigador presentó a la empresa Adient mediante una introducción de la misma, los análisis DAFO y PESTEL y el estudio de las cinco fuerzas competitivas de Porter. El trabajo empírico contó con una entrevista realizada a un especialista de RR.HH. de esta organización que afirmó que el principal motivo por el que los empleados abandonan esta organización es el cambio a una mejor posición. También se realizó un cuestionario a los empleados para medir diferentes constructos. El resultado de un análisis de correlación mostró que la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen una leve correlación negativa con la intención de salida mientras que el agotamiento y el cinismo tienen una correlación positiva más fuerte con la intención de salida. La realización de la prueba T de Student concluyó que, el agotamiento en los managers fue significativamente más alto que en los contables y el cinismo estuvo más presente en los trabajadores de entre 25 30 años que en los que tienen entre 30 y 35, pero la intención de salida no varió de acuerdo a las edades o las posiciones estudiadas.

Anido Seoane (2020), El fin que se persigue con este estudio es identificar y analizar cómo las variables autonomía, plan de carrera y edad inciden en la rotación del personal del puesto de caja dentro de Vegalsa-Eroski. La metodología empleada para ello fue la aplicación de una encuesta, formada por 3 cuestionarios - cuestionario adaptado y actualizado de Hackman y Oldham (1975), cuestionario de Retención Laboral de Kyndt (2009) y cuestionario de Intención de Rotación Laboral de Roodt (2008) - sobre una muestra formada por 108 participantes,

ocupantes actuales del puesto de caja y que se ubican en diferentes centros, los cuales aglutinan las características tipo sobre las que se conforma la red comercial. A mayores, se ha realizado un análisis evolutivo, sobre datos reales, para investigar la incidencia, por tramos de edad, de la rotación voluntaria histórica en este colectivo. Los resultados obtenidos muestran una correlación negativa significativa entre la intención de rotar y la proyección de carrera, además de observarse una leve correlación negativa, no significativa, entre las variables autonomía y rotación. Por otra parte, el análisis evolutivo ha permitido distinguir una mayor propensión al abandono del personal más joven, menores de 35 años, frente al resto de tramos analizados. Futuras líneas de investigación podrían estar encaminadas a analizar el impacto del estilo de liderazgo en este tipo de puestos.

Rodríguez Millán (2022), según el investigador, el objetivo de esta investigación fue centrarse en conocer las preferencias laborales de los millennials para así saber cómo atraerlos a una empresa y retenerlos durante más tiempo. La metodología que se empleó consistió en, un cuestionario con preguntas sobre los motivos para abandonar un empleo o para decidir trabajar en una empresa, el cual responden 359 personas de entre 21 y 39 años residentes en Asturias. Los resultados mostraron que esta generación no le dio tanta importancia al prestigio de la empresa y no tuvo interés únicamente por el salario, sino que le dieron gran importancia también a otros factores como contar con tareas interesantes, sentirse valorados o tener posibilidades de promoción y conciliación. Futuras líneas de investigación podrían estudiar la generación Z, la que sigue a los millennials y la cual se irá adentrando en un futuro en las organizaciones.

2.1.2. Nacional

González Rueda (2020), Según el investigador, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. La

investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 300 docentes de universidades privadas de Chimbote. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral, se empleó como instrumento un cuestionario para las variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS y para establecer la correlación el estadístico de Spearman y se tuvo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas. Los resultados determinaron que la variable clima laboral tiene una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$) con la variable estrés laboral, por otro lado la variable clima laboral con satisfacción laboral tuvieron una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.508$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral y por último la variable estrés laboral tuvo una relación directa altamente significativa ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$) con la variable satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019.

Moreno Quispe (2022), según el investigador, la presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública. Para ello se realizó un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo puesto que se limitó a describir las características de las variables, bajo un diseño correlacional – no experimental, como población de estudio se consideró a todos los trabajadores de una entidad pública mediante un muestreo no probabilístico, donde se consideró a 82 colaboradores a los que se les aplicó la respectiva encuesta para la recolección de información. Se obtuvo como resultados que el 78.0% no se encuentran altamente satisfechos en el trabajo, debido a que el 96.3% de mencionan que no suelen ser felicitados por el buen trabajo que realizan, el 85.4% perciben contar con un espacio no apropiado y debido a esta insatisfacción se evidenció que el 76.8% no cuentan con una alta productividad. Por lo que se concluyó que sí existe

relación significativa entre satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública con un coeficiente de correlación de $Rho=0,860$, mostrando una correlación positiva muy fuerte entre las variables abordadas.

Pérez Ávila (2022), El investigador en su estudio, tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción la laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, 2021. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. la población estuvo conformada por 72 trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local y su muestra fue de 48 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de satisfacción laboral fue medio al 52.08%, la productividad fue medio en 43.75%. Concluyendo que, existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, 2021, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.485 (correlación positiva moderada).

Bustamante Paricoto (2021), según el investigador, el objetivo de su trabajo fue, determinar el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019. Para este efecto se utilizó una investigación de tipo básico, de enfoque cuantitativo; según el alcance es descriptivo – analítico, de diseño no experimental. La muestra que se empleo fue de tipo, ya que se efectuó la revisión de todo el personal considerado en los informes de transparencia: 115 para el periodo diciembre 2018 y 90 para el periodo enero 2019. La técnica aplicada para la investigación fue la recopilación de datos a través del MEF y como instrumento se utilizó la ficha de recolección de datos. Las conclusiones permitieron evidenciar que el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati,

periodo 2018 – 2019, fue significativa. ($p < 0,05$), por otra parte, la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, ocurrido durante el periodo 2018 – 2019, fue elevada a nivel global alcanzado el valor de 51.30% y finalmente el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati llegó a un promedio de $23,38 \pm 8,8 \%$ en el nivel de eficiencia en el gasto público en el primer semestre del año 2018 y a un promedio de $15,07 \pm 10,89 \%$ para el año 2019.

Franco Monar (2019), El investigador tuvo como objetivo diseñar una propuesta de mejora que disminuya el indicador de rotación en la fuerza laboral operativa en un centro de distribución de una empresa del sector logístico de Lima, debido a que se han encontrado indicadores críticos, respecto a esta variable, y venían dándose en los últimos años. Para identificar las características de la rotación en la organización estudiada se emplearon diversas técnicas cuantitativas y cualitativas, para el análisis organizacional, que van desde lo estratégico hasta lo operativo, para así distinguir las causas y principales impactos de la rotación. Con la información obtenida, se buscó identificar los principales motivos de la rotación en la organización para definir y rediseñar procesos que permitan realizar una gestión preventiva de la rotación; así también se buscó identificar factores que sirvan de base para el establecimiento de beneficios que sirvan de motivación para los colaboradores e impacten positivamente en el compromiso.

Viera Caldas (2021), el objetivo del investigador fue determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad en una empresa naval metalmecánica, Callao, 2021. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, contó con una población de 85 trabajadores y una muestra censal, se aplicó una encuesta conformada por 36 preguntas que fue validada por expertos quienes precisaron la fiabilidad del instrumento. Los resultados obtenidos demostraron que el 60% de los encuestados calificó la rotación de personal a nivel alto y la productividad con 36,5% a un nivel medio. En cuanto a la contrastación

de hipótesis se obtuvo un valor de Rho de 0,616 y Sig. de 0,000 por ello se aceptó la hipótesis alterna, determinando la existencia de relación entre la rotación de personal y productividad y se concluyó que la rotación de personal se relaciona de manera directa con la producción; es decir, la rotación de personal no necesariamente podría perjudicar la producción, siempre que el personal saliente no tenga cargos de suma importancia o que no se trate de personal especializado cuyo perfil sería difícilmente reemplazable.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la variable Satisfacción laboral

Según (Thant, 2023), la satisfacción laboral permitió comprender qué factores influyen en la satisfacción laboral, al aplicar la teoría de dos factores de Herzberg, probó su aplicabilidad. Se comprobó que los motivadores y factores de higiene originales de Herzberg pueden medir la satisfacción laboral de los trabajadores, y que tanto los motivadores como los factores son importantes para explicar la satisfacción laboral. Establecer horarios de trabajo flexibles y programas de cuidado de dependientes puede reducir los conflictos entre el trabajo y la familia de los empleados. Se afirma la teoría de los factores de Herzberg, en el actual contexto para empresas en China, así se tiene como fundamento para el análisis de la variable satisfacción laboral en la presente tesis. (Nugroho et al., 2023) explica que la satisfacción laboral de los empleados se identifica cuando pueden compensar sus expectativas de necesidades en un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal para que puedan trabajar de manera efectiva y eficiente. En general, los trabajadores están más satisfechos con sus trabajos cuando tienen un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se espera que la empresa mantenga el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados para aumentar la satisfacción laboral de los empleados e indirectamente lograr la productividad laboral en la empresa. Por otro lado, (Brendel et al., 2023) asevera que, el entorno laboral de los

profesionales que trabajan con inmigrantes puede ser muy exigente, ya que a menudo están expuestos a las tristes historias de una población tan vulnerable, la falta de apoyo profesional o los frecuentes cambios en las políticas sobre refugiados y solicitantes de asilo. Examinó la satisfacción laboral entre los profesionales que trabajan con inmigrantes y probó si la efectividad organizacional, propone implementar iniciativas destinadas a aumentar la confianza colectiva de los empleados en la eficacia para mejorar su satisfacción laboral.

Satisfacción con el salario: Esta variable se refiere a la percepción del empleado sobre el nivel de remuneración que recibe por su trabajo. La satisfacción con el salario puede estar relacionada con la motivación y el compromiso del empleado, ya que un salario justo y competitivo puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal. (Thant, 2023)

Satisfacción con las condiciones de trabajo: Esta variable se refiere a la percepción del empleado sobre las condiciones físicas y ambientales en las que realiza su trabajo, como la iluminación, el ruido, la temperatura, la limpieza y la seguridad. La satisfacción con las condiciones de trabajo puede estar relacionada con el bienestar y la salud de los empleados, ya que un entorno de trabajo adecuado puede reducir el estrés y la fatiga y aumentar la productividad. (Thant, 2023)

Satisfacción con la supervisión: Esta variable se refiere a la percepción del empleado sobre la calidad de la supervisión y el liderazgo de su supervisor o jefe inmediato. La satisfacción con la supervisión puede estar relacionada con la comunicación, el apoyo y el reconocimiento de los empleados, ya que un supervisor que escucha y valora a sus empleados puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal. (Thant, 2023)

2.2.2. Teoría de la variable Fluctuación de personal

Con fundamento en lo que asevera (Chiavenato, 2011), en reseña al capital humano como el capital de las personas, talentos y habilidades. Las capacidades humanas de actuar en diferentes situaciones para crear activos tangibles e intangibles. Las personas solas no son suficientes. Necesita una plataforma para el progreso de una atmósfera que aliente y revele sus talentos. Por lo tanto, el capital humano incluye principalmente talentos y habilidades personales, para aprovecharlo al máximo, se necesitan estructuras organizativas apropiadas y una cultura democrática y positiva. Para (Zaballa Gomaríz, 2021), la fluctuación de personal consiste en una serie de factores internos y externos que determinan la identificación del personal con la organización. Los criterios externos conformados por la oferta y demanda laboral en el medio. En narración a los criterios internos se tiene la política de salarios y de prestaciones de la organización; el tipo de supervisión ejercida sobre el personal; las oportunidades de crecimiento profesional; el clima y cultura organizacional; las condiciones físico-ambientales a la que están expuestos los trabajadores; la política de reclutamiento, selección, evaluación y capacitación de los recursos humanos; y el reglamento disciplinario y grado de flexibilidad de la organización. Asimismo, señala (Santana Duarte et al., 2021) que una de las principales tareas de la dirección empresarial es gestionar adecuadamente los recursos humanos. Dónde, encontrar procesos de reclutamiento, selección, contratación, integración y más. necesita los mejores empleados. Los más calificados, los más talentosos, los más creativos. Siendo el principal desafío mantenerlos, la retención de empleados, se presentan dificultades, especialmente en una economía tan competitiva. El problema de la retención se llama rotación de empleados.

La variable Fluctuación de personal se puede dividir en tres dimensiones principales:

Factores demográficos: Esta dimensión se refiere a las características demográficas de los empleados, como la edad, el género, la educación y la experiencia laboral. Estos factores pueden influir en la decisión de un empleado de dejar una empresa o permanecer en ella. Por ejemplo, los empleados más jóvenes pueden ser más propensos a cambiar de trabajo que los empleados más experimentados. (Chiavenato, 2011)

Factores de satisfacción: Esta dimensión se refiere a la satisfacción de los empleados con su trabajo, sus condiciones laborales y su supervisión. La satisfacción de los empleados puede verse afectada por una variedad de factores, como el salario, los beneficios, el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo y la calidad de la supervisión. Los empleados insatisfechos pueden ser más propensos a buscar otro trabajo. (Chiavenato, 2011)

Factores relacionales: Esta dimensión se refiere a las relaciones de los empleados con sus compañeros de trabajo, sus supervisores y la empresa en general. Las relaciones positivas pueden aumentar la satisfacción de los empleados y reducir la probabilidad de que abandonen la empresa. Por otro lado, las relaciones negativas pueden disminuir la satisfacción de los empleados y aumentar la probabilidad de que abandonen la empresa. (Chiavenato, 2011)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Satisfacción laboral

Reyes Anacleto & Salgado Guadarrama, (2021) conceptualiza a la variable satisfacción laboral como de gran interés en el ámbito laboral, que afecta el desempeño de las personas y produce aspectos importantes relacionados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida. Lo anterior dice que, si una organización quiere crecer estratégicamente, le corresponde a la empresa conocer a las personas que trabajan en ella; lo que

significa evaluar factores motivacionales y de satisfacción. Cuando existe insatisfacción laboral en una organización, el capital humano en ocasiones puede manifestarse en baja productividad, impuntualidad, ausentismo, acciones inseguras que derivan en accidentes, lo cual es un problema que afecta a las organizaciones y que causa daños a las organizaciones, no solo a la organización. sino también al factor humano. Al respecto, Frederick Herzberg distingue entre factores motivacionales que pueden crear satisfacción y aumentar la productividad, y factores de higiene o mantenimiento que pueden causar insatisfacción si no se cumplen. Los primeros están relacionados con el éxito, el crecimiento, la responsabilidad, el progreso y el reconocimiento en el propio trabajo. (Reyes Anacleto & Salgado Guadarrama, 2021)

(Pujol-Cols, 2018) expone que el estudio de la satisfacción laboral reúne interés académico durante gran parte del siglo pasado, es sorprendente lo fragmentado que está el campo y lo limitados que han sido los esfuerzos de integración. Identifica los principales factores que se han destacado en la literatura empírica que afectan la satisfacción laboral, con base en investigaciones publicadas en revistas científicas influyentes durante las últimas dos décadas. Muestra que no existen estudios que hayan examinado simultáneamente los efectos de los factores disposicionales y situacionales en la satisfacción laboral.

2.3.2. Fluctuación de personal

(Thompson, 2022), sostiene que la alta rotación se ha convertido en un problema crítico para la disciplina de gestión, y la retención de talento es una de las preocupaciones más importantes en todo el mundo. Entre ellos, los trabajadores locales fueron considerados una importante ventaja competitiva de las empresas multinacionales y su sostenibilidad. En este sentido, la localización personal ha recibido una atención considerable por parte de investigadores y profesionales; Sin embargo, pocos estudios han investigado los mecanismos subyacentes a la relación entre la ubicación de los empleados y la rotación. Afirma que el

impacto de la ubicación de los empleados en la rotación de empleados tiene importancia en la competitividad de las empresas.

(Chiavenato, 2011), menciona a la oferta y demanda laboral, como un contexto en que los componentes van a establecer la rotación de personal, en tal sentido en un mercado laboral en el que la oferta laboral es mayor a la demanda debido a las tendencias de reducción del empleo en la industria, mayor trabajo intelectual, pleno auge del conocimiento, el trabajo pierde su relación local o regional para dar paso a un carácter global.

2.4. Definición de términos básicos

Administración de recursos humanos: Sistema que permite desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que así puedan obtener la máxima satisfacción en su trabajo, dar lo mejor de sus esfuerzos a la organización, y alcanzar los fines de la administración en la forma más eficiente y eficaz.

Análisis de puesto: Estudio de la complejidad del puesto en sus partes que lo conforman, y de las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente.

Aumento de sueldos y salarios: implica que una persona comience a recibir una remuneración mayor por su trabajo.

Bonos: Tarjeta o documento que se puede canjear por una cantidad de dinero, un objeto o un servicio.

Clima laboral: Es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores.

Equidad interna y competitividad externa: Se refiere a la justicia relativa entre los salarios de los empleados, cuando se comparan con los recibidos por otros dentro de la misma organización. La equidad externa analiza lo justo de los salarios en relación con personal fuera de la empresa.

Ergonomía: Disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global.

Escala de salarios: clases de puestos, con sus categorías y montos salariales correspondientes.

Labores en equipo: Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

Obligación laboral: Conjunto de deberes contractuales que recaen sobre el trabajador en la relación laboral y que básicamente son los siguientes: a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la ley; e) contribuir a la mejora de la productividad; y f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Oportunidades de desarrollo: Es el esfuerzo formalizado y continuado que se centra en desarrollar trabajadores más capacitados.

Relación jefa – trabajador: es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Tiempo de trabajo: Todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Salarios y beneficios: Es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima - 2022

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

3.1.1. Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Satisfacción laboral	Actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por el trabajador hacia su situación de trabajo; estas pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. (Thant, 2023)	La variable se descompone en; las dimensiones: satisfacción con el salario; satisfacción con las condiciones de trabajo; satisfacción con la supervisión.	Satisfacción con el salario	Bonos	Escala Likert Siempre (5) A veces sí (4) A veces si, a veces no (3) A veces no (2) Nunca (1)
				Aumento de sueldos y salarios	
				Equidad interna y competitividad externa	
			Satisfacción con las condiciones de trabajo	Ergonomía	
				Horario - descanso	
				Clima laboral	
			Satisfacción con la supervisión	Participación del trabajador en la toma de decisiones	
				Autonomía del trabajador	
				Estilo de los directivos	

Tabla 2*Operacionalización de la variable Fluctuación de personal*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Fluctuación de personal	Es consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna y externamente en la organización que tienen que ver con la actitud y el comportamiento del personal y en estrecha relación con: la satisfacción laboral, la motivación, la productividad y la disciplina laboral (Chiavenato, 2011)	La variable se descompone en las dimensiones: factores demográficos, factores de satisfacción, factores relacionales	Factores demográficos	Edad del trabajador Tiempo laboral	Escala Likert Siempre (5) A veces sí (4) A veces si, a veces no (3) A veces no (2) Nunca (1)
			Factores de satisfacción	Salarios y beneficios Oportunidades desarrollo	
			Factores relacionales	Relación jefe - trabajador Relación trabajador - compañeros	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El presente estudio de investigación es de corte transversal correlacional simple, también es no experimental, porque en el transcurso del desarrollo del trabajo no se van a tener en cuenta elementos que se encuentren fuera en la muestra o población de análisis. Con una característica básica. Asimismo, es de tipo transversal porque en el transcurso del desarrollo del trabajo no se van a tener en cuenta elementos que se encuentren fuera en la muestra o población de análisis. Asimismo, es de forma correlacional simple porque al ser medidas las variables, lo que vamos a buscar es, establecer el nivel de asociación de dos o más variables. Este presente trabajo de investigación será solucionado a través de la estadística matemática, por tanto, el trabajo de investigación en estudio, tendrá una inclinación al método cuantitativo.

4.2. Método de investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizará el método de investigación hipotético-deductivo por el cual, se expresa la hipótesis que admite darle explicación, que sería el hecho notorio que crea el problema y causa la indagación, para llevarla a la contrastación de manera práctica.

4.3. Población y muestra

Considerando que, durante el período pasado aun nos encontrábamos en emergencia sanitaria nacional, por la pandemia del COVID 19; por lo que, la cantidad de trabajadores registrados en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C., sigue siendo de 20 en total.

4.4. Lugar de estudio

El presente trabajo de investigación realizará sus actividades investigativas en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C., que se encuentra ubicada en Avenida Túpac Amaru Mz. B1 Lt. 29 – Urb. Lucyana Carabayllo - Lima, donde se están generando los datos e informaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Para el presente estudio de investigación, se va tener en cuenta la técnica de la encuesta estructurada, porque es un trabajo de recopilación de información para las variables en estudio las cuales son satisfacción laboral y fluctuación de personal. Porque tampoco vamos a tener en cuenta el empleo de preguntas adicionales o extras en su elaboración. Los instrumentos serán aplicados bajo un sistema de medida por la escala Likert (Likert Rensis) que nos va a medir las variables mencionadas líneas arriba. Además, para la recolección de datos, los instrumentos serán validados a través del juicio de profesionales que son expertos en investigación de manera externa. Y de una manera interna con una fiabilidad utilizando la herramienta de Alfa de Cronbach cuya intención tiene en determinar que los ítems a emplear no se excedan.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se utilizarán tanto las técnicas lógicas y estadísticas, las mismas que se emplearán para descifrar lo que revelan los datos recolectados. Según lo manifestado por Hernández, (2014), nos dice que “toda medición o instrumento de recolección de datos debe contar necesariamente tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez, y objetividad”. (p.197) Por lo tanto, la parte estadística será manipulada para realizar el estudio y proceso de datos. Asimismo, será estudiada enseguida por la estadística descriptiva con su distribución de porcentajes y frecuencias por cada dimensión con su respectiva variable. Además, se aplicará la estadística inferencial para que las hipótesis tanto general como específicas sean demostradas, por lo que, se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman; como también, se trabajará con el software estadístico SPSS y el programa Microsoft Excel y trasladar el estudio y el procesamiento de datos, los mismos ingresarán a un período de proceso y consecuentemente serán examinados por instrumentos normalizados, clasificados a las unidades convenientes en relación a las variables que se encuentran en investigación.

4.7. Aspectos éticos de investigación

El presente trabajo de investigación cuenta con los principios éticos para llevar a cabo dicho estudio, con una autenticidad por parte de los investigadores, quienes desarrollaron todos los procedimientos, como los resultados en la investigación de manera ética; los instrumentos de medición que serán utilizados en el presente estudio, van con el propósito a ser utilizados para la generación de nuevos aportes a la ciencia en ayuda a la comunidad científica. También, se utilizará el estilo APA 7ma. para las citas, referencias y demás reglas de redacción o edición.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Toda investigación debe garantizar su estado de validez y confiabilidad, (Moreno Galindo, 2019) tomando referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2014), describen que hay factores que pueden afectar la confiabilidad y validez en una investigación, por un lado, la improvisación en el proceso investigativo, o el uso de instrumentos no validados; incluso pueden aparecer errores inadecuados aplicados a la muestra (el lenguaje, edad, nivel ocupacional, etc.); o quizás las condiciones medioambientales desfavorables; en ese sentido, la fiabilidad de la investigación ha producido resultados estables con los datos calculados, para el cual se procedió a operar la prueba de Alfa de Cronbach; mientras que, para la validez de los instrumentos, se ha registrado los indicadores adecuados para las variables estudiadas, se consultó el juicio de expertos a tres profesionales que dieron su opinión, presentamos así:

Objetivo de la validación	Analizar y valorar las categorías de los instrumentos de medición de satisfacción laboral y la fluctuación de personal de la empresa Corporación RAULETTI S.A.C., o si presenta sesgos en algún ítem	
	Dra. Garivay Torres Flor de María	Aplicable
Expertos	Dr. Reyes Doria Jorge Luis	Aplicable
	Mg. Muguruza Cavero Flor de María	Aplicable
Modo de validación	Método individual mediante el cual se obtiene información y valoración de parte de los expertos, sin que haya contacto entre ellos.	

Fuente: elaboración de los autores

Para observar que los datos del aspecto mecánico del instrumento de confiabilidad, se procedió a calcular la prueba de Alfa de Cronbach, de 20 ítems se obtuvo un indicador válido al 100% y un valor de Alfa de Cronbach = 0,906 considerado de alta fiabilidad.

Tabla 3*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 4*Prueba de Alfa de Cronbach***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	24

Nota: Esta tabla muestra los niveles de confiabilidad de los datos del cuestionario de la investigación **alfa= 0,906** considerando como **excelente la confiabilidad**.

Los trabajadores sienten que la empresa busca mejorar su política salarial**Tabla 5***Mejoras en la política salarial***Mejoras**

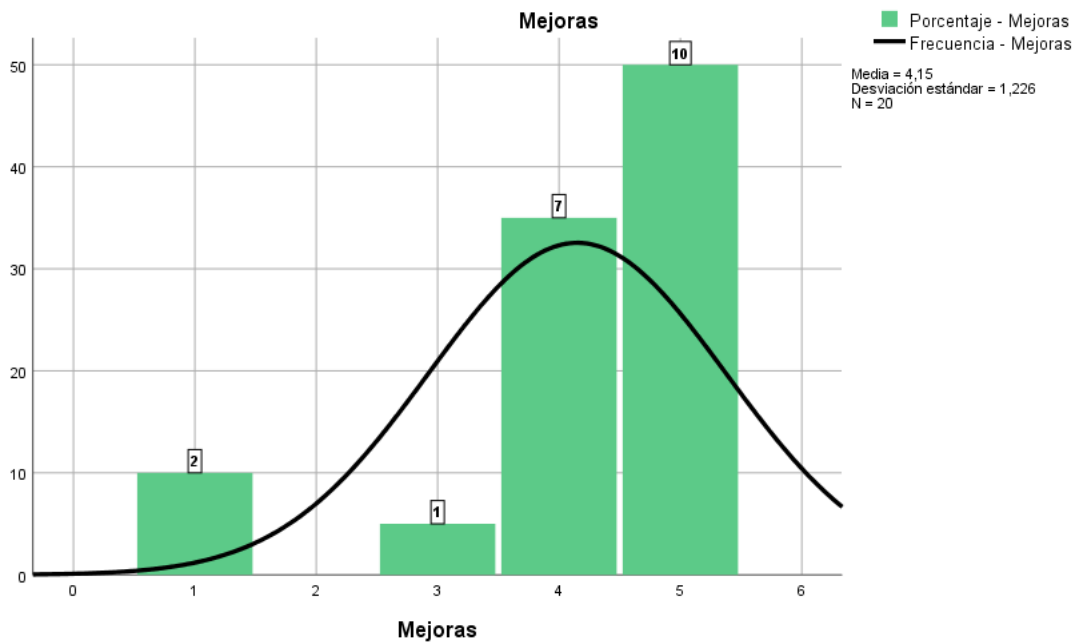
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	15,0
	A veces si	7	35,0	35,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si los trabajadores sienten que la empresa busca mejorar su política salarial. Los encuestados respondieron 50% siempre, 35% a veces si, nunca 10% y a veces si y a veces no 5%, entonces se observa que casi el 85% siente que hay un ánimo de mejorar respecto a la política salarial de los trabajadores.

Figura 1

Mejoras en la política salarial



Nota: la figura muestra las mejoras de las políticas salariales de la empresa, tiene una media de 4.15

Los trabajadores se sienten cómodos y satisfechos con los bonos que da la empresa

Tabla 6

Satisfacción de los bonos

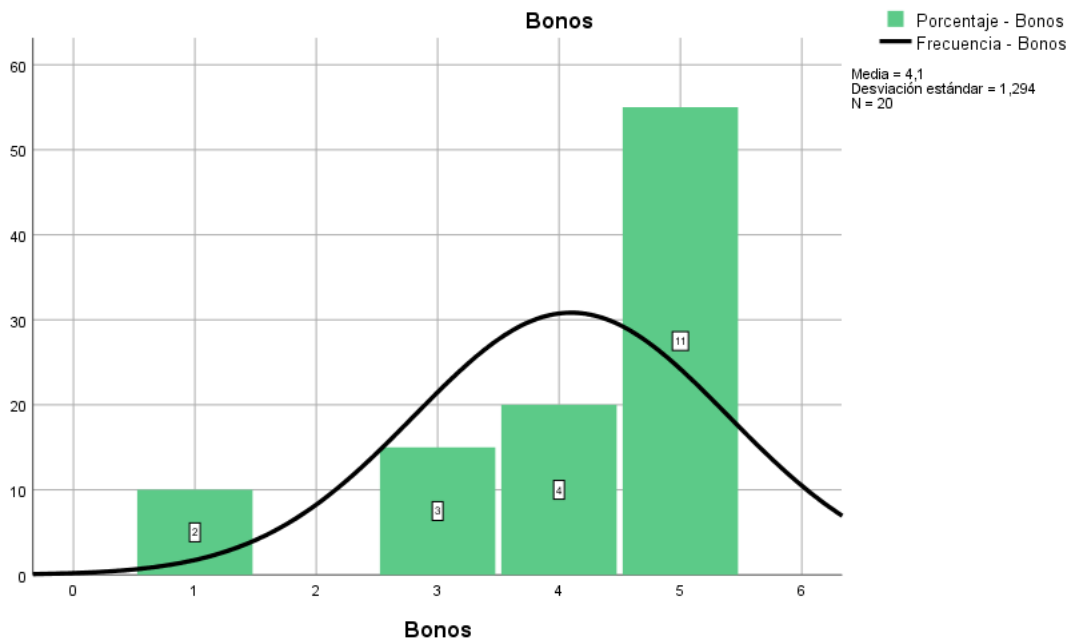
		Bonos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	3	15,0	15,0	25,0
	A veces si	4	20,0	20,0	45,0
	Siempre	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si los trabajadores se sienten cómodos y satisfechos con los bonos que da la empresa. Las respuestas fueron 55% siempre, 20% a veces si, nunca 10% y a veces si y a veces no 15%, se puede decir que si hay comodidad.

Figura 2

Bonos otorgados por la empresa



Nota: la figura muestra la satisfacción de los trabajadores por los bonos otorgados, tiene una media de 4.10

La empresa remunera a sus trabajadores justa y equitativamente

Tabla 7

Sueldos y salarios justos

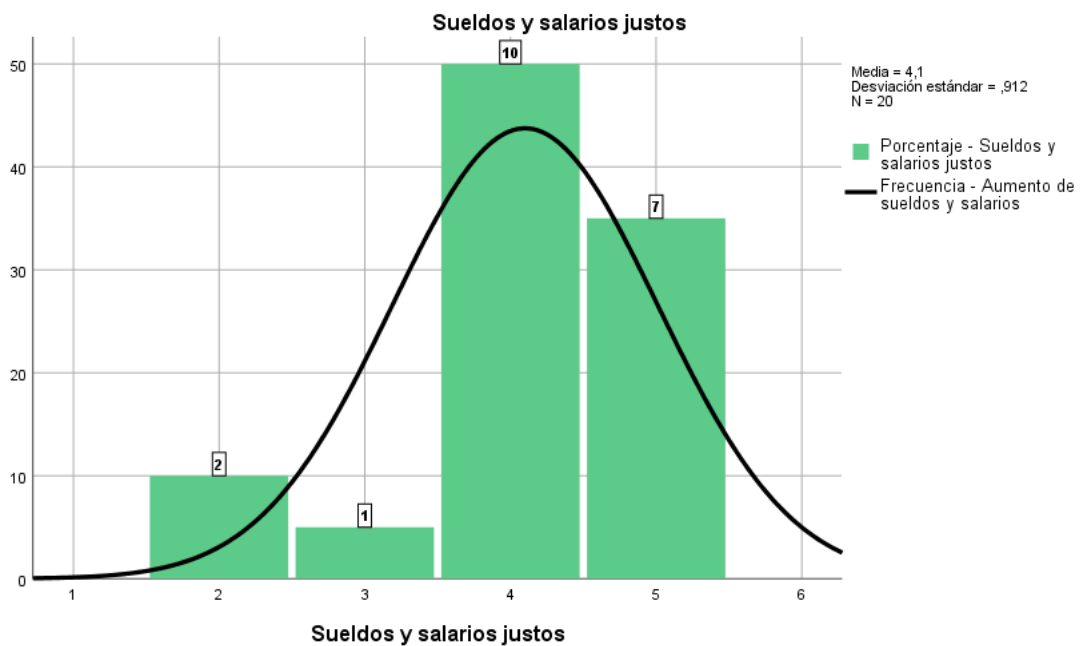
Sueldos y salarios justos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	15,0
	A veces si	10	50,0	50,0	65,0
	Siempre	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si la empresa remunera de manera justa incluyendo aumentos. Los encuestados respondieron 35% siempre, 50% a veces si, a veces sí y a veces no 5%, y a veces no 10%, podemos decir que si hay una respuesta positiva de al rededor del 85%.

Figura 3

Sueldos y salarios justos



Nota: la figura representa la asignación de remuneraciones de sueldos y salarios justos, presenta una media de 4.1

El trabajador cuenta con las áreas y equipos adecuados para el desempeño de sus funciones

Tabla 8

Áreas y equipos para el desempeño

Áreas y equipos para el desempeño

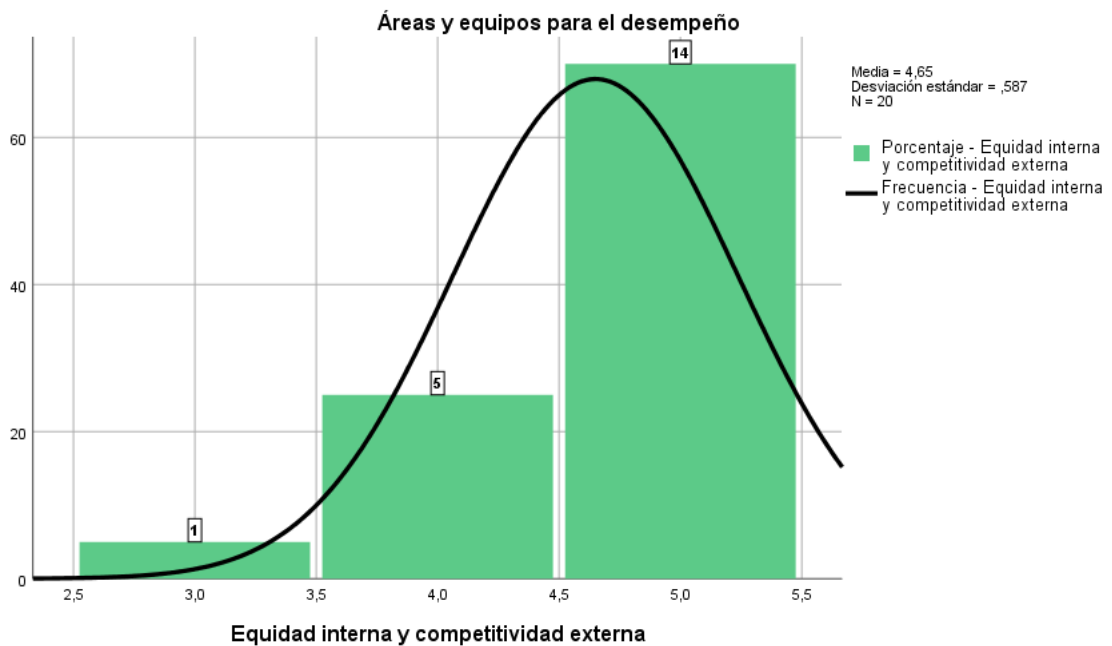
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si	5	25,0	25,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si los trabajadores perciben que cuentan con las áreas y equipos adecuados para su trabajo. Las respuestas fueron 70% siempre, 25% a veces sí y a veces sí y a veces no 5%, entonces se puede decir que casi el 95% está de acuerdo con que si se cuentan con las herramientas adecuadas.

Figura 4

Equidad interna y competitividad externa



Nota: la figura muestra sobre las áreas y equipos disponibles para el desempeño

Los trabajadores cumplen con sus horarios laborales

Tabla 9

Horario - descanso

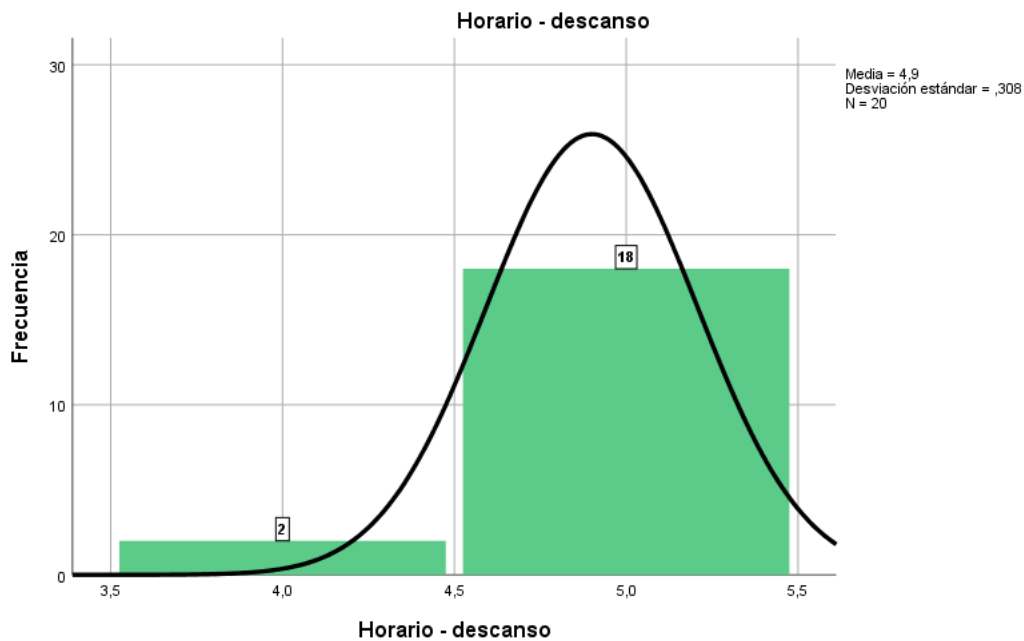
Horario - descanso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si	2	10,0	10,0	10,0
	Siempre	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si los trabajadores cumplen con sus horarios. Los encuestados respondieron 90% siempre, 10% a veces si, entonces claramente hay una percepción de casi todo encuestado en que si se cumplen dichos horarios.

Figura 5

Horarios y descanso laboral



Nota: la figura muestra sobre el cumplimiento de horarios y descansos laborales, la media fue alta de 4.9

Los trabajadores perciben un ambiente favorable en la empresa

Tabla 10

Ambiente favorable

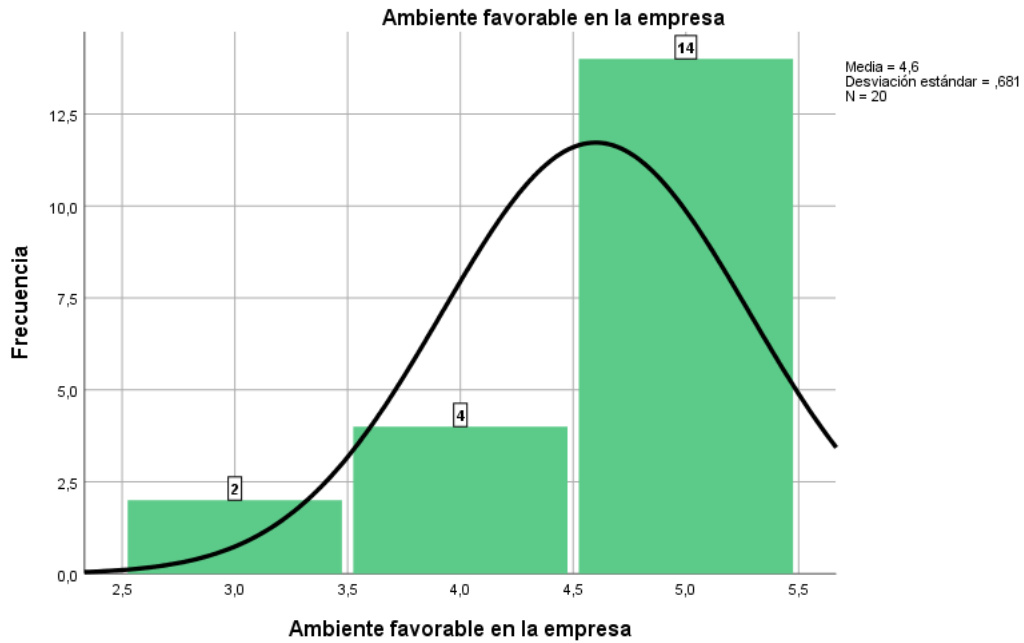
Ambiente favorable					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	2	10,0	10,0	10,0
	A veces si	4	20,0	20,0	30,0
	Siempre	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si los trabajadores perciben un buen ambiente laboral, en lo que respecta a la ergonomía, y los encuestados respondieron 70% siempre, 20% a veces sí, y 10% a veces sí y a veces no, entonces también en este caso la respuesta positiva ronda el 90% de encuestados.

Figura 6

Ambiente favorable en la empresa



Nota: la figura presenta sobre el ambiente favorable en la empresa, tiene una media de 4.6

Los trabajadores sienten que la empresa respeta su horario de descanso

Tabla 11

Respeto de horarios y descanso

Respeto de horarios y descanso

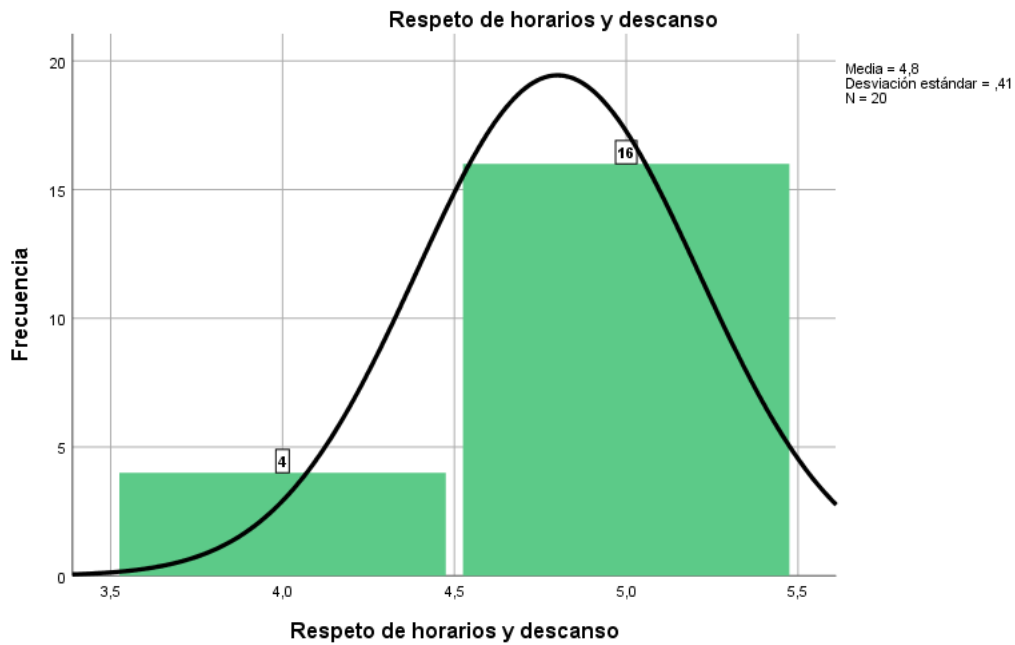
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si	4	20,0	20,0	20,0
	Siempre	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si la empresa cumple con el horario de descanso de los trabajadores, a los cuales los encuestados respondieron 80% siempre y 20% a veces sí, entonces se puede decir que si se cumplen dichos horarios.

Figura 7

Respeto de horarios y descanso



Nota: la figura presenta sobre el respeto de horarios y descanso en la empresa, la media fue 4.8

Los trabajadores sienten estar capacitados para participar en las tomas de decisiones junto a sus jefes

Tabla 12

Participación de los trabajadores en la toma de decisiones

Participación de los trabajadores en la TD

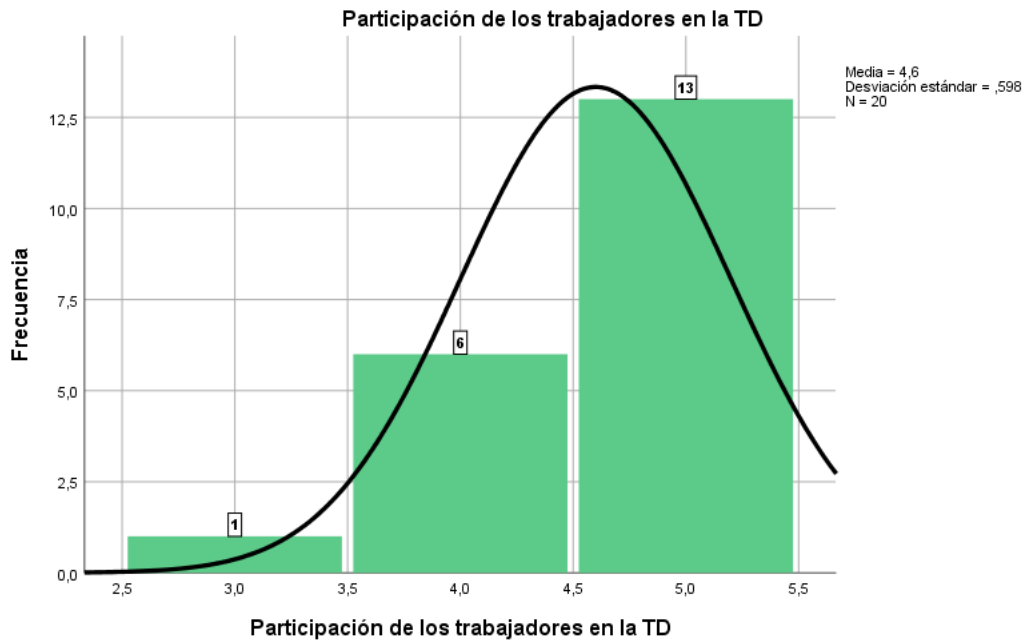
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si	6	30,0	30,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten estar capacitados en las tomas de decisiones. Las respuestas fueron 65% siempre, 30% a veces si, 5% a veces si y a veces no, entonces se puede decir que si se percibe esa seguridad en las capacidades de los trabajadores.

Figura 8

Participación de trabajadores den la toma de decisiones



Nota: la figura muestra sobre la participación de los trabajadores en la toma de decisiones

Los trabajadores sienten lo que la empresa espera de ellos cumplimiento de sus funciones realizadas

Tabla 13

Cumplimiento de funciones

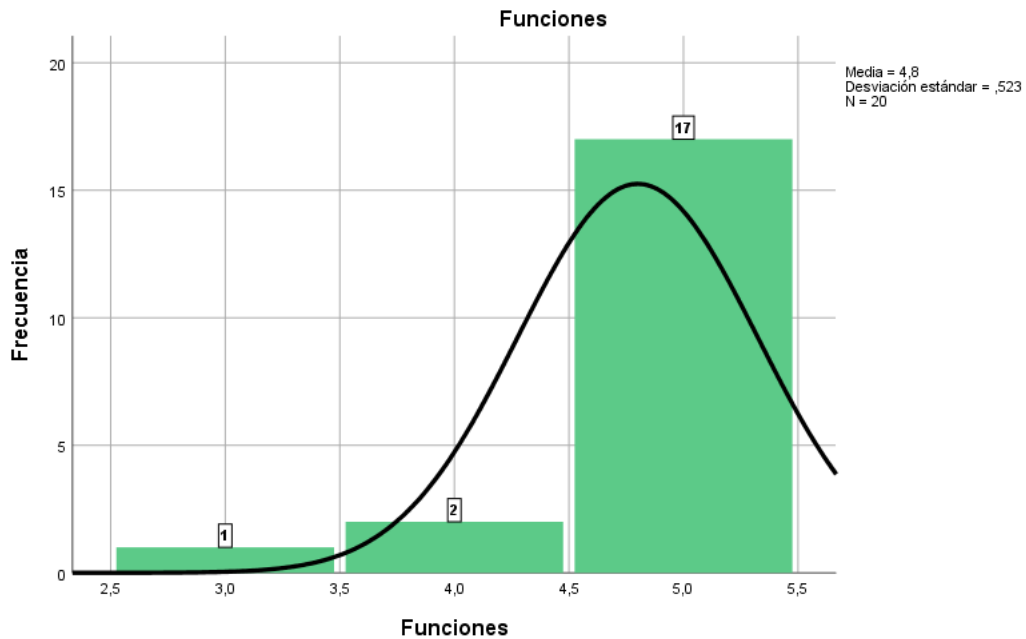
		Funciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si	2	10,0	10,0	15,0
	Siempre	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten lo que la empresa espera de ellos. Los encuestados respondieron 85% siempre, 10% a veces si, 5% a veces sí y a veces no, entonces se puede afirmar que esta aseveración es correcta.

Figura 9

Cumplimiento de funciones



Nota: la figura representa sobre el cumplimiento de funciones, la media llegó a 4.8

Los trabajadores sienten que la empresa les brinda autonomía para el desempeño de sus funciones

Tabla 14

Autonomía del trabajador

Autonomía del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si, a veces no	3	15,0	15,0	20,0
	A veces si	6	30,0	30,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

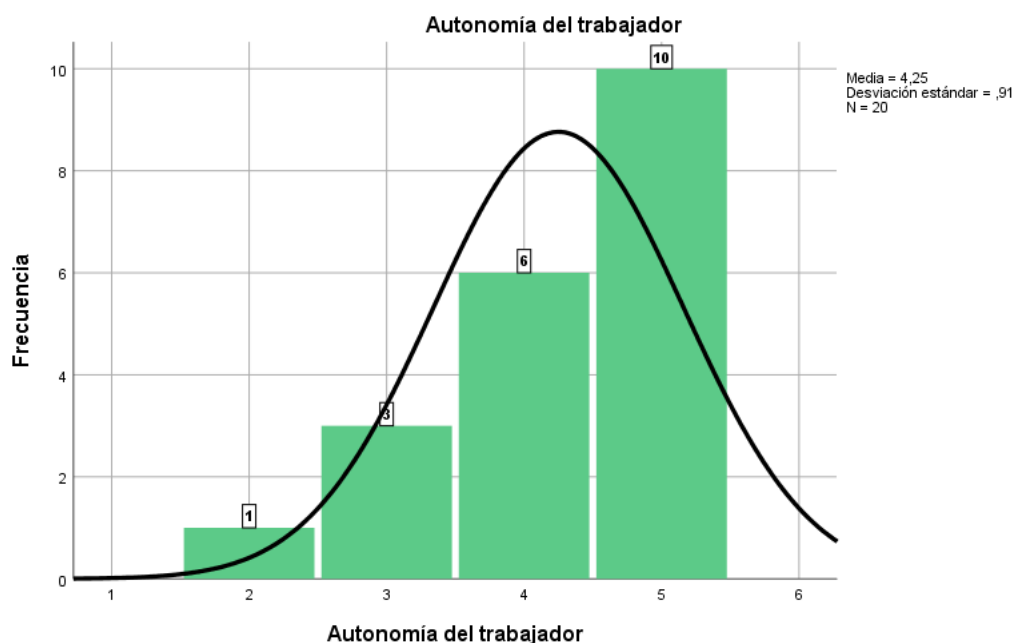
Interpretación:

Se buscó responder si la empresa brinda autonomía con respecto al desarrollando y cumplimiento de funciones. Las respuestas fueron 50%

siempre, 30% a veces si, 15% a veces sí y a veces no, y 5% a veces no, se puede decir que si se brinda autonomía a los trabajadores.

Figura 10

La empresa brinda autonomía para el desempeño



Nota: la figura presenta sobre la autonomía del trabajador que la empresa promueve, la media fue 4.25

Los trabajadores sienten que hay un buen estilo de liderazgo en la empresa

Tabla 15

Estilo de liderazgo

		Estilo de liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	15,0	15,0	15,0
	A veces si, a veces no	5	25,0	25,0	40,0
	A veces si	4	20,0	20,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

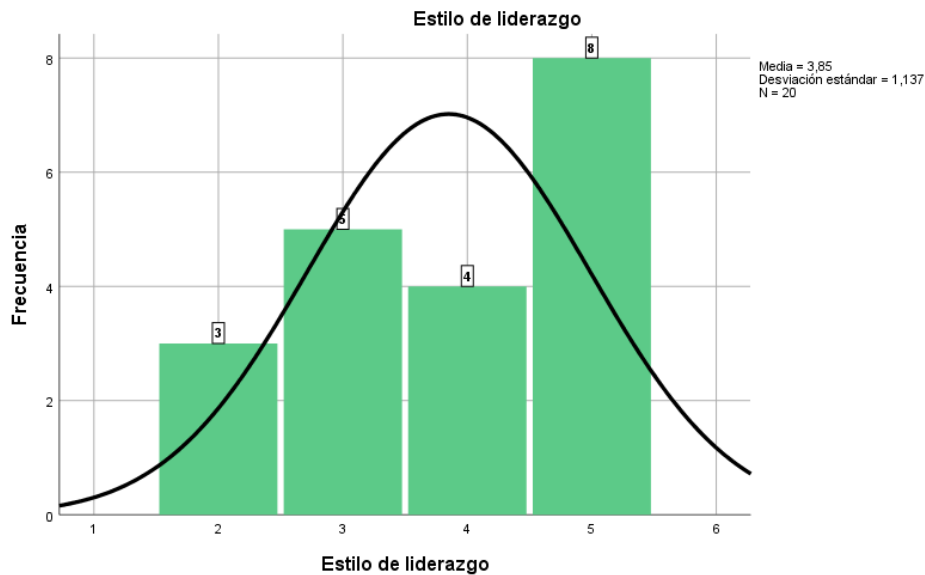
Interpretación:

Se indagó si los trabajadores sienten que hay un buen estilo de liderazgo. Las respuestas fueron 40% siempre, 20% a veces si, 25% a veces sí y a veces no,

y 15%, entonces tenemos una respuesta moderadamente positiva, en este caso.

Figura 11

Estilo de liderazgo en la empresa



Nota: la figura hace referencia al estilo de liderazgo de la empresa, la media llegó a 3.85

Los trabajadores se sienten satisfechos con las funciones realizadas

Tabla 16

Satisfacción del trabajador

Satisfacción del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	2	10,0	10,0	20,0
	A veces si	4	20,0	20,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

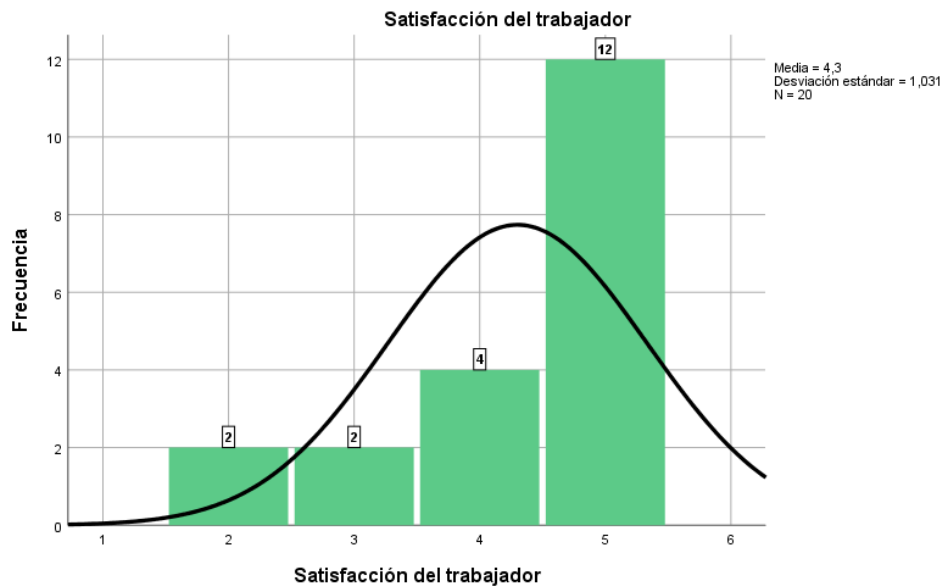
Interpretación:

Se indagó si los trabajadores sienten satisfacción con respecto a sus funciones. Las respuestas fueron 60% siempre, 20% a veces si, 10% a veces sí y a veces

no, y 10% a veces no, entonces en este caso se puede afirmar que si hay cierta satisfacción por parte de los trabajadores.

Figura 12

Satisfacción de los trabajadores con sus funciones



Nota: la figura muestra sobre los niveles de satisfacción de los trabajadores por sus funciones, tiene una media de 4.3

Siento que puedo realizar trabajos que demanden mayor esfuerzo físico

Tabla 17

Demanda de esfuerzo físico

Demanda de esfuerzo físico

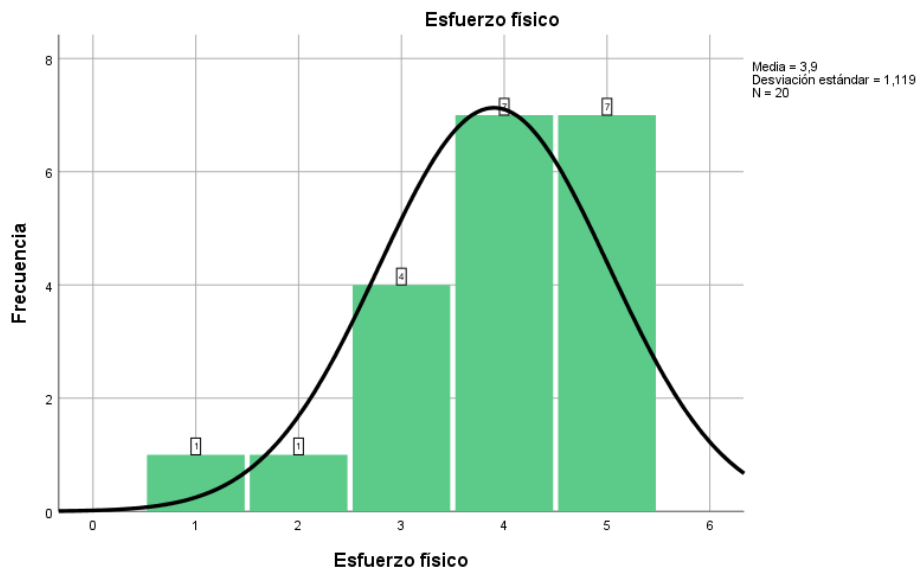
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces no	1	5,0	5,0	10,0
	A veces si, a veces no	4	20,0	20,0	30,0
	A veces si	7	35,0	35,0	65,0
	Siempre	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten que son capaces de realizar trabajos con más esfuerzo físico, a lo cual respondieron 35% siempre, 35% a veces si, 20% a veces si y a veces no, 5% a veces no y 5% nunca, entonces se puede afirmar que si se percibe esta posibilidad por parte de los trabajadores.

Figura 13

Demanda de esfuerzo físico



Nota: la figura representa la demanda de esfuerzo físico de los trabajadores, tiene una media de 3.9

Siento que la empresa me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente

Tabla 18

Oportunidades para el trabajador

Oportunidades para el trabajador

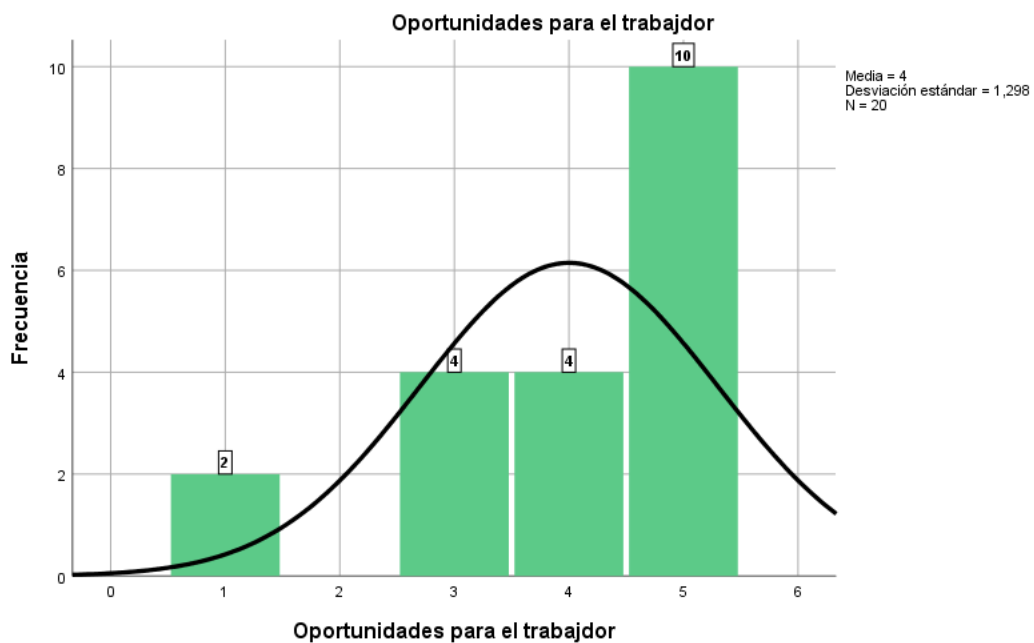
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	10,0	10,0	10,0
A veces si, a veces no	4	20,0	20,0	30,0
A veces si	4	20,0	20,0	50,0
Siempre	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores perciben oportunidades de desarrollo laboral por parte de la empresa, a lo cual respondieron 50% siempre, 20% a veces si, 20% a veces sí y a veces no y 10% nunca, entonces se puede decir que si se percibe una escala de desarrollo laboral dentro de la misma empresa.

Figura 14

Oportunidades para el desarrollo del trabajador



Nota: la figura presenta sobre las oportunidades de desarrollo para el trabajador que la empresa brinda, tiene una media de 4.0

Percibo un ambiente laboral muy favorable por los tratos y atenciones de parte de la empresa a los trabajadores

Tabla 19

Ambiente agradable

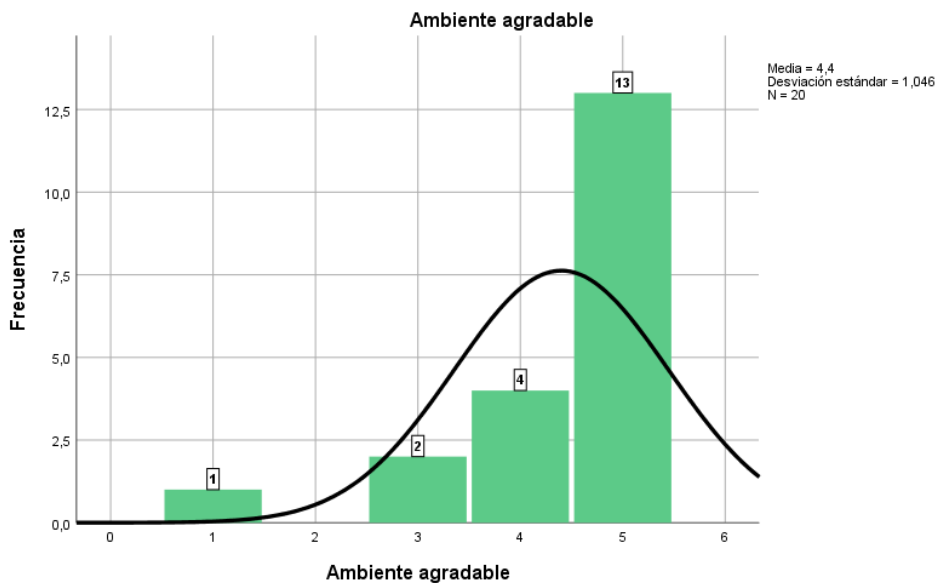
Ambiente agradable					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si, a veces no	2	10,0	10,0	15,0
	A veces si	4	20,0	20,0	35,0
	Siempre	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten un ambiente laborable favorable, a lo cual respondieron 65% siempre, 20% a veces si, 10% a veces sí y a veces no y 5% nunca, entonces si podemos afirmar que el ambiente percibido es favorable.

Figura 15

Percepción de un ambiente de trabajo favorable



Nota: la figura muestra sobre la percepción de un ambiente de trabajo favorable, tiene una media de 4.4

La política de sueldos y salarios diseñada por la empresa es aceptada por todos los trabajadores

Tabla 20

Políticas de sueldos y salarios

Políticas de sueldos y salarios

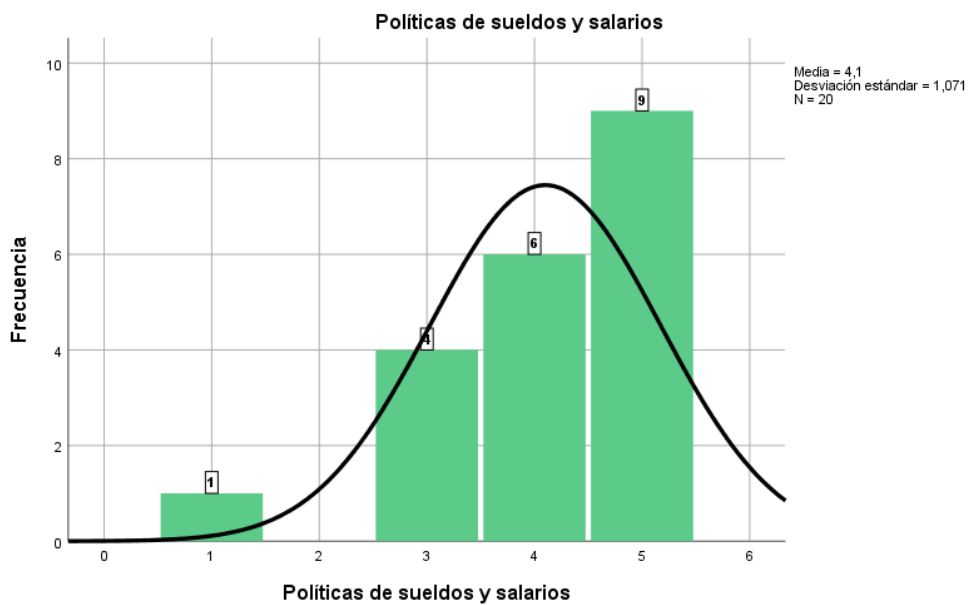
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	5,0	5,0	5,0
A veces si, a veces no	4	20,0	20,0	25,0
A veces si	6	30,0	30,0	55,0
Siempre	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder la política de sueldos y salarios es aceptada por los trabajadores, a lo cual respondieron 45% siempre, 30% a veces si, 20% a veces sí y a veces no y 5% nunca, entonces se puede encontrar a la gran mayoría de encuestados con una respuesta positiva sobre la afirmación mencionada.

Figura 16

Políticas y sueldos y salarios



Nota: la figura representa como la política de sueldos y salarios es aceptada por los trabajadores, tiene media de 4.1

Existe una muy buena relación entre los trabajadores con sus jefes

Tabla 21

Relación Trabajadores - jefes

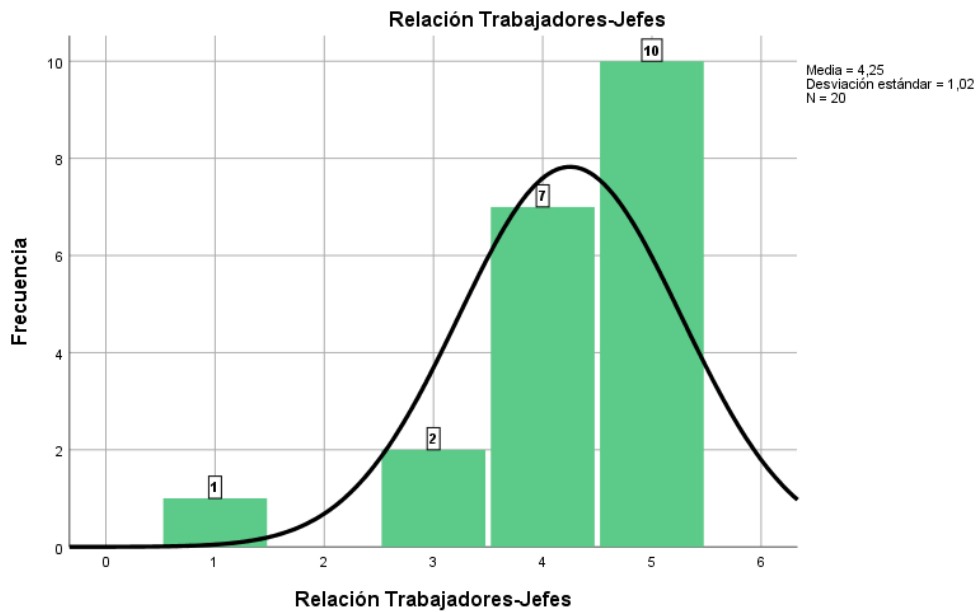
Relación Trabajadores - jefes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si, a veces no	2	10,0	10,0	15,0
	A veces si	7	35,0	35,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten que una buena relación con sus jefes, a lo cual respondieron 50% siempre, 35% a veces si, 10% a veces sí y a veces no y 5% nunca, entonces se puede decir que si se encontró una percepción de la buena relación entre los mencionados.

Figura 17

Relación entre trabajadores y jefes



Nota: la figura muestra la relación entre trabajadores y jefes, tiene una media de 4.25

Existe una muy buena relación entre el trabajador y sus compañeros

Tabla 22

Relación Trabajadores-Compañeros

Relación Trabajadores-Compañeros

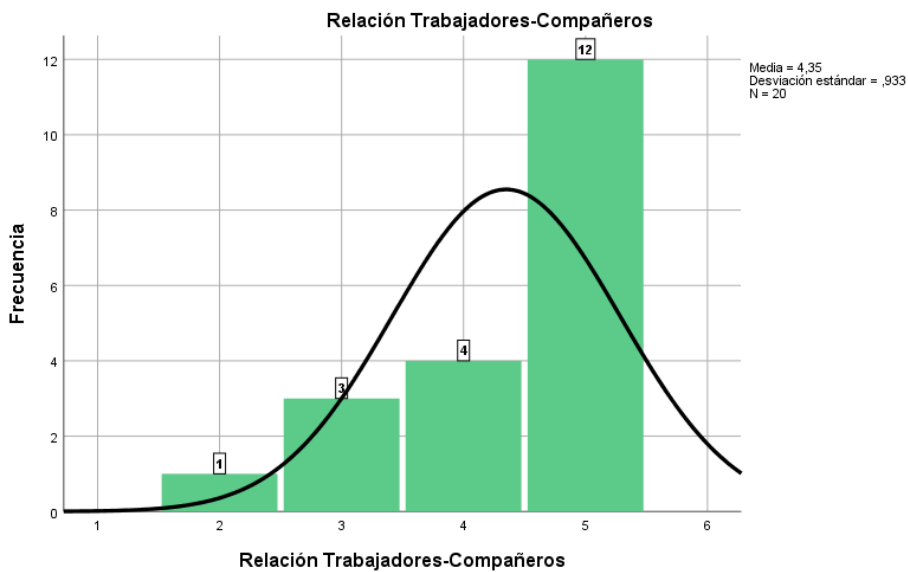
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces no	1	5,0	5,0	5,0
A veces si, a veces no	3	15,0	15,0	20,0
A veces si	4	20,0	20,0	40,0
Siempre	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten que tienen una buena relación con sus demás compañeros de trabajo, a lo cual respondieron 60% siempre, 20% a veces si, 15% a veces sí y a veces no y 5% a veces no, entonces se puede decir que si se encontró una percepción de buenas relaciones entre compañeros de trabajo.

Figura 18

Relación entre trabajadores y compañeros de trabajo



Nota: la figura presenta la relación entre trabajadores y compañeros de trabajo, tiene una media de 4.35

Siento que la empresa realiza acciones y planes para retener al mejor trabajador con incentivos

Tabla 23

Retención de trabajadores

Retención de trabajadores

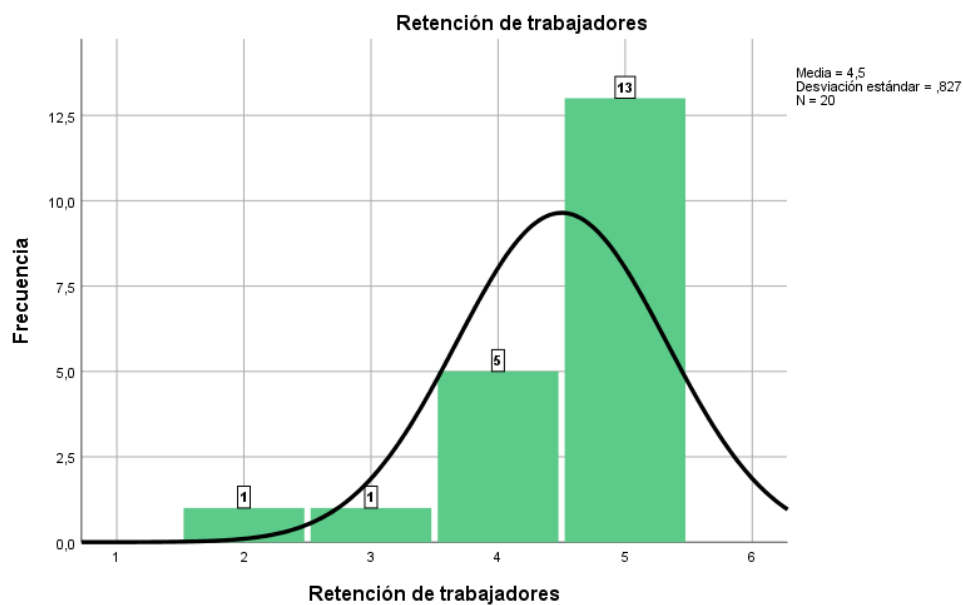
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces no	1	5,0	5,0	5,0
A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	10,0
A veces si	5	25,0	25,0	35,0
Siempre	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si la empresa negocia planes y acciones para retener buenos trabajadores, a lo cual respondieron 65% siempre, 25% a veces si, 5% a veces sí y a veces no y 5% a veces no, entonces se puede decir que si se encontró alrededor de un 90% de coincidencia en dicha afirmación.

Figura 19

Retención de trabajadores con incentivos



Nota: la figura muestra el interés de la empresa en retener a buenos trabajadores con incentivos, tiene una media de 4.5

La empresa reconoce las horas extras laborales y busca motivar a sus trabajadores

Tabla 24

Horas extras - motivación

Horas extras - motivación

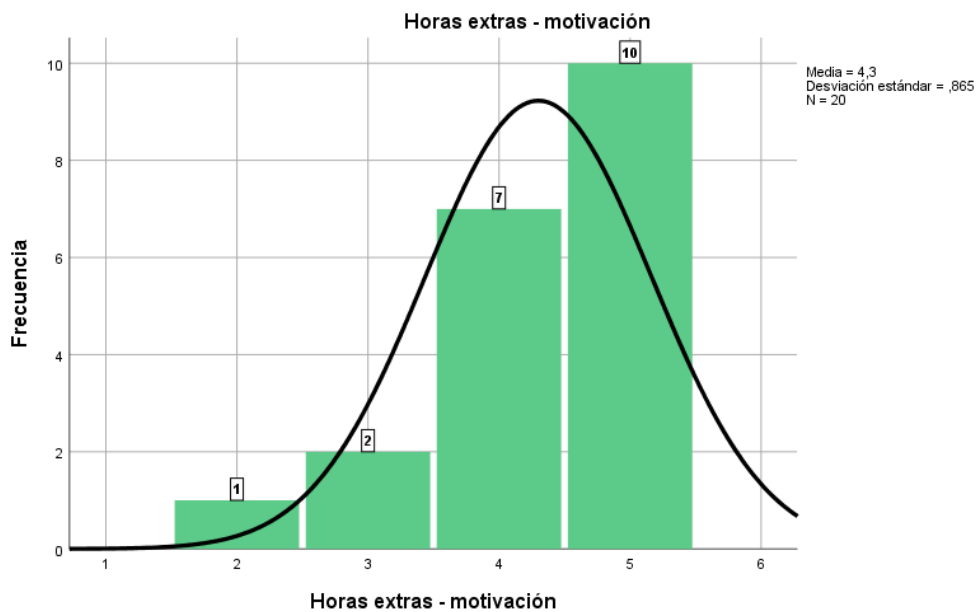
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces no	1	5,0	5,0	5,0
A veces si, a veces no	2	10,0	10,0	15,0
A veces si	7	35,0	35,0	50,0
Siempre	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si la empresa motiva a los trabajadores, a lo cual respondieron 50% siempre, 35% a veces si, 10% a veces sí y a veces no y 5% a veces no, entonces se puede decir que si se encontraron percepciones positivas ante dicha afirmación.

Figura 20

Reconocimiento de horas extras y motivación



Nota: la figura representa sobre el reconocimiento que tiene la empresa a las horas extras y motivación de los trabajadores, la media fue de 4.3

Siento que la empresa se preocupa por capacitar a sus trabajadores para un mejor desempeño

Tabla 25

Capacitación - desempeño

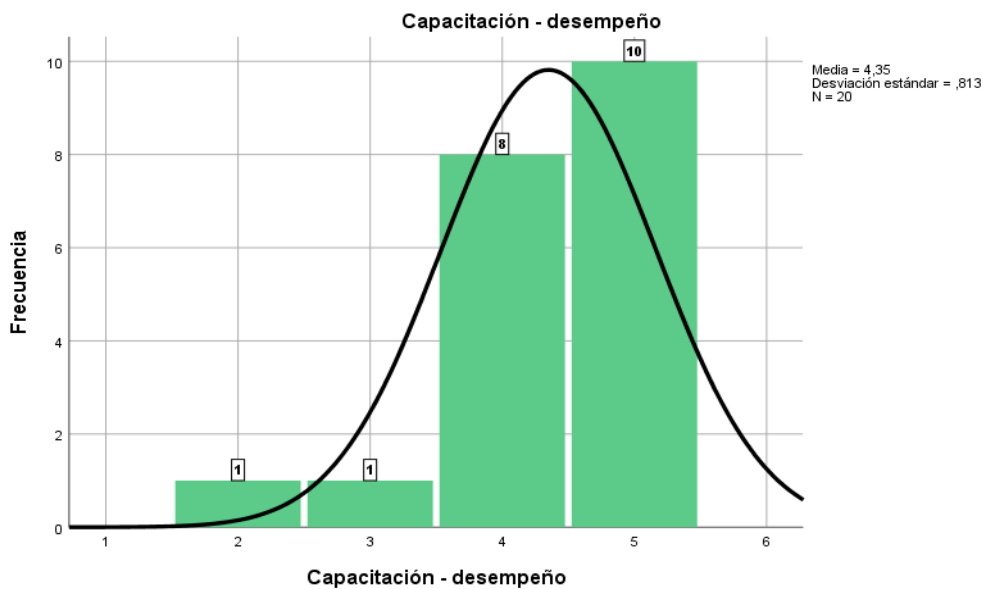
Capacitación - desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si, a veces no	1	5,0	5,0	10,0
	A veces si	8	40,0	40,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los trabajadores sienten que hay preocupación por parte de la empresa sobre capacitar a sus trabajadores, a lo cual respondieron 50% siempre, 40% a veces si, 5% a veces sí y a veces no, y 5% a veces no, entonces se puede decir que si hay dicha preocupación por parte de la empresa.

Figura 21

Capacitación para el mejor desempeño



Nota: la figura muestra la capacitación y motivación de los trabajadores, tiene una media de 4.35

Siento que la política de incentivos laborales no convence a los trabajadores que buscan retirarse de la empresa

Tabla 26

Incentivos - retiro laboral

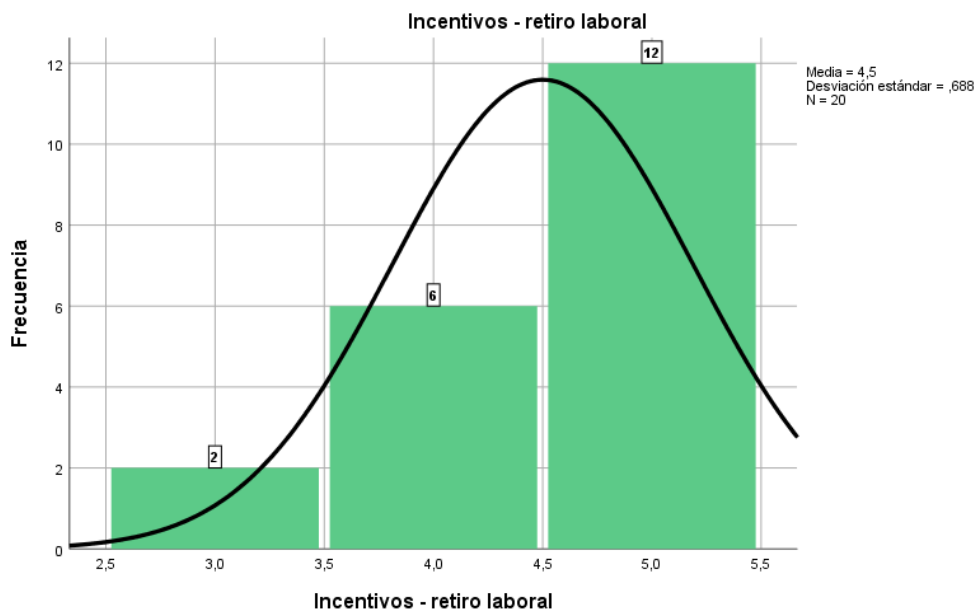
Incentivos - retiro laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	2	10,0	10,0	10,0
	A veces si	6	30,0	30,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se indagó si las políticas de incentivos de la empresa no convencen a los trabajadores que buscan renunciar. Las respuestas fueron 60% siempre, 30% a veces si y 10% a veces si y a veces no, entonces se puede decir que si se encuentra correcta la premisa en función de los trabajadores.

Figura 22

Política de incentivos para el retiro



Nota: la figura presenta los incentivos para el retiro de trabajadores, tuvo una media de 4.5

Los programas para mantener y retener a los mejores trabajadores no satisfacen a los directivos de la empresa

Tabla 27

Programas de retención - satisfacción

Programas de retención - satisfacción

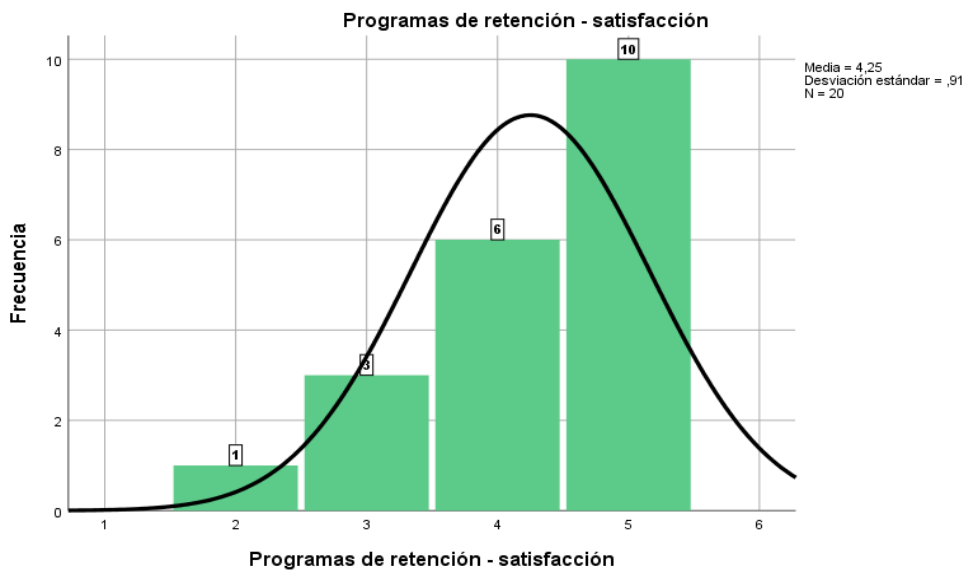
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	5,0	5,0	5,0
	A veces si, a veces no	3	15,0	15,0	20,0
	A veces si	6	30,0	30,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Interpretación:

Se buscó responder si los programas para mantener a los trabajadores satisfacen a los directivos de la empresa, a lo cual respondieron 50% siempre, 30% a veces si, 15% a veces sí y a veces no y 5% a veces no, entonces se puede decir que los directivos si se encuentran satisfechos con los programas de retención de buenos trabajadores.

Figura 23

Programas de retención y satisfacción



Nota: la figura representa los programas de retención y satisfacción, tiene una media de 4.25

Me siento motivado cuando los jefes hacen mención de reconocimiento por un buen desempeño por parte de los trabajadores

Tabla 28

Reconocimiento - motivación

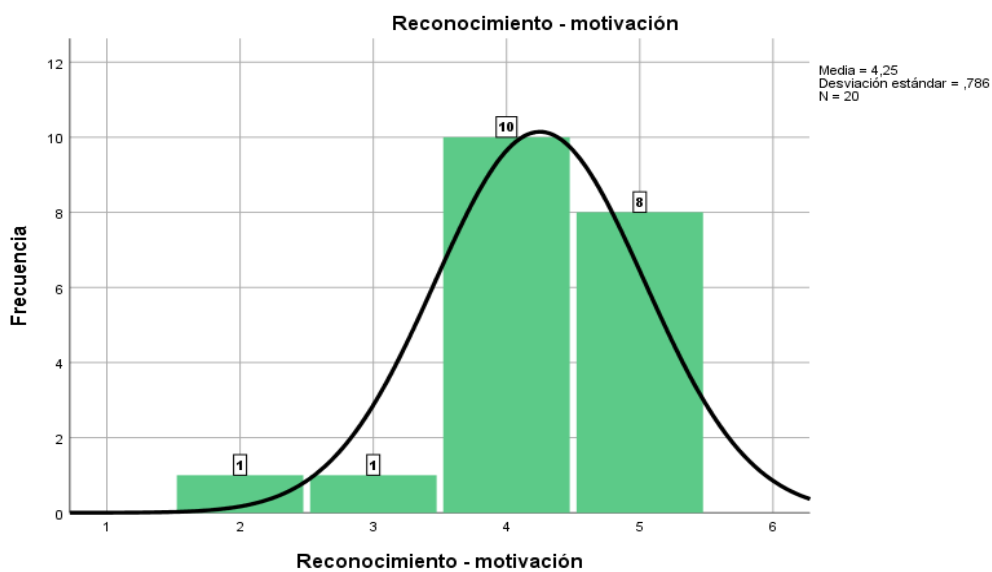
Reconocimiento - motivación				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	5,0	5,0
	A veces si, a veces no	1	5,0	10,0
	A veces si	10	50,0	60,0
	Siempre	8	40,0	100,0
	Total	20	100,0	

Interpretación:

Se indagó si los trabajadores sienten motivación cuando se mencionan los reconocimientos por buen desempeño. Las respuestas fueron 40% siempre, 50% a veces sí, 5% a veces sí y a veces no, y 5% a veces no, entonces sí se puede afirmar que la motivación se percibe cuando los jefes hacen mención de dichos reconocimientos al buen desempeño.

Figura 24

Reconocimiento y motivación



Nota: la figura representa el reconocimiento y motivación de trabajadores, 4.25

5.2. Resultados inferenciales

La prueba de normalidad indica si los datos obtenidos provienen de la aplicación de los instrumentos y si proceden de una población distribuida normalmente, realizamos el análisis de la gráfica de probabilidad para la evaluación de normalidad (Vogue, 2023), y así, tenemos:

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal,

o formalmente:

$H_0: X \sim N(\mu, \sigma^2)$

$H_1: X \not\sim N(\mu, \sigma^2)$

El test de Shapiro-Wilks nos lleva a analizar la hipótesis a partir del nivel de significancia; los datos se encuentran en zona de aceptación de la hipótesis H_0 , por lo que es de verse que hay una distribución no normal, recomendándose usar una prueba no paramétrica para probar la hipótesis principal de la investigación.

Figura 25

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,168	20	,141	,907	20	,050
Fluctuación de Personal	,190	20	,057	,903	20	,046
Satisfacción con el salario	,150	20	,200*	,912	20	,070
Satisfacción con las condiciones de trabajo	,276	20	,000	,754	20	,000
Satisfacción con la supervisión	,256	20	,001	,819	20	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis principal

Formulación de la hipótesis principal:

H_0 : No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima - 2022

H_1 : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima - 2022

Nivel de confianza: 95%

Significación: 0.05 (5%)

Estadístico de prueba: RHO de Spearman

Tabla 29*Correlación de la satisfacción laboral y fluctuación de personal*

			Satisfacción Laboral	Fluctuación de Personal
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Fluctuación de Personal	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación:

Considerando los valores determinados en la escala del coeficiente RHO de Spearman, la lectura corresponde a una correlación fuerte, el RHO = 0.795 mientras que el nivel de significancia es de $= 0.000 < 0.05$ comparado con el valor de alfa; por tanto, la hipótesis H_0 se encuentra en zona de rechazo y se acepta la hipótesis H_1 , es decir que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima – 2022.

Primera hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

H_1 : Existe relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Nivel de confianza: 95%

Significación: 0.05 (5%)

Estadístico de prueba: RHO de Spearman

Tabla 30*Correlación entre satisfacción con el salario y la fluctuación de personal*

			Satisfacción con el salario	Fluctuación de Personal
Rho de	Satisfacción con el	Coeficiente de correlación	1,000	,554*
Spearman	salario	Sig. (bilateral)	.	,011
		N	20	20
	Fluctuación de	Coeficiente de correlación	,554*	1,000
	Personal	Sig. (bilateral)	,011	.
		N	20	20

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

Interpretación:

Considerando los valores determinados en la escala del coeficiente RHO de Spearman, la lectura corresponde a una correlación fuerte, el RHO = 0.554 mientras que el nivel de significancia es de $= 0.011 < 0.05$ comparado con el valor de alfa; por tanto, la hipótesis H_0 se encuentra en zona de rechazo y se acepta la hipótesis H_1 , es decir que existe relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Segunda hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

H_1 : Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Nivel de confianza: 95%

Significación: 0.05 (5%)

Estadístico de prueba: RHO de Spearman

Tabla 31*Correlación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y las fluctuaciones de personal*

			Satisfacción con las condiciones de trabajo	Fluctuación de Personal
Rho de Spearman	Satisfacción con	Coefficiente de correlación	1,000	,137
	las condiciones	Sig. (bilateral)	.	,563
	de trabajo	N	20	20
Fluctuación de Personal	Fluctuación de	Coefficiente de correlación	,137	1,000
	Personal	Sig. (bilateral)	,563	.
		N	20	20

Interpretación:

Considerando los valores determinados en la escala del coeficiente RHO de Spearman, la lectura corresponde a una correlación fuerte, el $RHO = 0.137$ mientras que el nivel de significancia es de $= 0.563 > 0.05$ comparado con el valor de alfa; por tanto, la hipótesis H_1 se encuentra en zona de rechazo y se acepta la hipótesis H_0 , es decir que no existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Tercera hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

H_1 : Existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

Nivel de confianza: 95%

Significación: 0.05 (5%)

Estadístico de prueba: RHO de Spearman

Tabla 32*Correlación entre la satisfacción con la supervisión y las fluctuaciones de personal*

			Satisfacción con la supervisión	Fluctuación de Personal
Rho de Spearman	Satisfacción con la supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Fluctuación de Personal	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación:

Considerando los valores determinados en la escala del coeficiente RHO de Spearman, la lectura corresponde a una correlación fuerte, el $RHO = 0.789$ mientras que el nivel de significancia es de $= 0.000 < 0.05$ comparado con el valor de alfa; por tanto, la hipótesis H_0 se encuentra en zona de rechazo y se acepta la hipótesis H_1 , es decir que existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Según la escala del coeficiente de Spearman $RHO = 0.795$ y el nivel de significancia alcanzado $= 0.000$ que es < 0.05 ; permitió aceptar la hipótesis H_1 comprobando que existe una relación significativa positiva y fuerte entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C. - Lima – 2022, la estadística permitió deducir que la correlación entre variables llegó a 79.5% , considerándose para el efecto, que la satisfacción con el salario y la satisfacción con la supervisión son dimensiones relevantes que determinan las fluctuaciones y movimientos de personal.

El caso de la satisfacción con el salario, los valores alcanzados por el coeficiente RHO de Spearman fue $= 0.554$, es una correlación fuerte, el nivel de significancia llegó a $= 0.011$ que es < 0.05 ; se aceptó la hipótesis H_1 comprobándose que hay relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C., los trabajadores sienten que la empresa busca mejorar su política salarial, se sienten cómodos y satisfechos con los bonos otorgados, con remuneraciones justas y equitativas, así como, disponen de áreas y equipos adecuados para el desempeño de sus funciones.

En esta ocasión al contrastar la satisfacción con las condiciones de trabajo, el coeficiente RHO de Spearman fue $= 0.137$ y el nivel de significancia llegó a $= 0.563$ que es > 0.05 ; lo cual significa que se aceptó la hipótesis H_0 donde se señala que no existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C., la correlación es débil, considerándose que tanto los horarios laborales, como la percepción de un ambiente favorable en la empresa, el respeto por los horarios de descanso son aspectos que los trabajadores y la empresa lo toman como algo natural, en ambos casos hay una aceptación tácita, también la capacitación para participar en la toma de decisión en concordancia con los jefes es una situación que se da en poca medida.

Respecto a la satisfacción con la supervisión, la escala del coeficiente RHO de Spearman fue = 0.789 y con una significación = 0.000 que es menor a < 0.05 , nos condujo a determinar que es una correlación fuerte, se aceptó la hipótesis H_1 que existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C., se puede inferir que es la dimensión de mayor trascendencia, los trabajadores sienten lo que la empresa espera que cumplan estrictamente sus funciones, con la autonomía que la empresa les brinda, el estilo de liderazgo es correcto, los trabajadores se sienten satisfechos con las funciones realizadas porque hay un equilibrio entre empleadores y trabajadores, guardando armonía entre sus labores

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

En la investigación de Barreras Arróspide (2019) el estudio se centró en medir la relación que afecta el esfuerzo y las recompensas percibidas en la satisfacción laboral. También confirmó que la recompensa es un factor clave en términos de satisfacción, no así el esfuerzo percibido. Para explicar las variaciones en la endógena la recompensa fue factor importante, eso permitió determinar que el R cuadrado aumentó; en ese sentido, existe una coincidencia con la presente investigación, las recompensas y los salarios son factores para una buena satisfacción.

Para Pagès Dasunción (2020), trató de explicar el impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral, en principio identificó las determinantes de la satisfacción laboral en el teletrabajo tienen una mayor influencia en la satisfacción laboral percibida por los trabajadores, se clasificó en función a Intensidad/Cantidad del teletrabajo, demandas Laborales (carga de trabajo, demandas emocionales, ambigüedad de roles, características de las TIC y conciliación entre vida laboral y personal) y Recursos Laborales (apoyo social, autonomía, intercambio líder-trabajador, recompensa). Los más relevantes fueron la conciliación entre la vida laboral del personal y los períodos de tareas programadas, el apoyo social, el intercambio de información entre supervisores y trabajadores; en consecuencia, determinó que el teletrabajo actúa como

detonante de la satisfacción; es una gama de factores que determinan la satisfacción, el hecho es que hay un mundo complejo en cada persona para percibir satisfacción; comparativamente en ésta investigación, se tocaron tres factores, el salario y la supervisión como dos dimensiones relacionadas, mientras que las condiciones de trabajo tuvo una correlación relativa.

También García González (2020) abordó su investigación con el tema de la satisfacción de los empleados de hoteles de Mallorca, dado que tiene características específicas que presenta en el mercado laboral, el resultado mostró que no encontró diferencias entre variables, en el caso de la edad los investigados elevaron su satisfacción laboral al incrementarse la edad, en el caso del género los hombres estuvieron más satisfechos; se puede analizar y comparar este resultado con lo encontrado en la investigación en curso, en ambos casos la variación de la satisfacción muestran muchos factores. En el mismo sentido, el caso estudiado por Marín Varela (2019) analizó la matriz DAFO, PESTEL y las cinco fuerzas competitivas de Michel Porter, donde el especialista de RR.HH. afirmó que el principal motivo por el abandono del trabajo es la rotación a los que se hallan sometidos determinando cierto nivel de satisfacción laboral en referencia al clima organizacional, la correlación es leve pero negativo.

En la investigación de Anido Seoane (2020) trató de identificar y analizar la autonomía, plan de carrera, edad y la incidencia en la rotación del personal, a través de un análisis evolutivo, hubo una correlación negativa significativa, mientras que el análisis evolutivo permitió distinguir mayor propensión al abandono del personal más joven, de hecho, recomendó tratar otras líneas de investigación encaminadas a analizar el impacto del estilo de liderazgo. La rotación de personal se hizo sensible, hay gente que acepta fácilmente mientras otros no terminan de asimilarlas fácilmente, en la investigación presente, la fluctuación tiene factores externos a la organización, factores demográficos, de satisfacción o relacionados.

La satisfacción laboral es un tema bastante estudiado, González Rueda (2020) investigó la relación con el clima organizacional, con una muestra de

300 docentes de universidades privadas de Chimbote, los resultados fueron analizados estadísticamente, datos que evidenciaron que la variable clima laboral tiene una relación directa y altamente significativa con la variable estrés laboral, de otro lado, en la presente investigación, se buscó la relación entre la satisfacción laboral y las fluctuaciones de personal, se encuentran relacionados de manera significativa, resaltando el estilo de liderazgo que es la que mas incide en las fluctuaciones.

Según Moreno Quispe (2022) quien determinó la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral de trabajadores de una entidad pública, obtuvo que dichos trabajadores no se encuentran altamente satisfechos, no suelen ser felicitados en el buen trabajo, por tanto, no cuenta con una alta productividad. Igualmente, Pérez Ávila (2022) relacionó la satisfacción la laboral y la productividad en otra institución, en este estudio se determinaron que existe una relación positiva y significativa entre variables; en la presente investigación, se indagó la satisfacción laboral, como una preocupación natural por las personas que brindan su esfuerzo en el trabajo. En el caso de Bustamante Paricoto (2021) investigó determinar la influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público, se evidenció que el grado de influencia fue significativa; en el mismo caso del estudio de Franco Monar (2019) trató de diseñar una propuesta de mejora que disminuya el indicador de rotación en la fuerza laboral, sin embargo, se encontró que hay algunos indicadores críticos, se buscó identificar los principales motivos de la rotación en la organización, definir los procesos permiten realizar una gestión preventiva para la rotación. También Viera Caldas (2021) buscó determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad en una empresa metalmecánica, el caso fue calificado como de alto nivel de relación, la productividad tuvo un nivel medio.

6.3. Responsabilidad ética

La responsabilidad ética de la presente investigación, busca fomentar socialmente el cumplimiento de normas y reglas de conducta ética dispuesta por la institución, en la medida en que durante el proceso investigativo se han

respetado las cuestiones humanas con equidad e imparcialidad, por lo que declaramos nuestro compromiso para manifestar que la presente tesis es de autoría propia de los investigadores.

VII. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se ha encontrado el resultado mediante el estadístico del coeficiente de Spearman $RHO = 0.795$ y la significancia fue $= 0.000$ por lo que, se concluye que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C. - Lima – 2022, tanto la satisfacción del salario y la satisfacción de la supervisión fueron relevantes para determinar la fluctuación de personal.

SEGUNDA

Se ha determinado que existe relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C., el $RHO = 0.554$ y la significancia $= 0.011$ así lo demuestra, la política salarial, los bonos otorgados por la empresa, remuneraciones justas y equitativas, así como contar con áreas y equipos adecuados para el desempeño de sus funciones fueron factores determinantes para la fluctuación de personal.

TERCERA

También se ha determinado que no existe una relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C., en este caso el RHO llegó $= 0.137$ mientras que la significancia fue $= 0.563$; se deduce que el cumplimiento de horarios laborales, el ambiente de trabajo, los horarios de descanso, la capacitación y participación en la toma de decisiones fueron relativamente incidentales para una fluctuación de personal.

CUARTA

Se ha probado que existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa Corporación Rauletti S.A.C., la estadística nos lleva a concluir al obtener un $RHO = 0.789$ y la

significancia = 0.000; es una dimensión de mayor notabilidad frente a las fluctuaciones de personal, la empresa espera de sus trabajadores el cumplimiento de funciones, para ello le brinda autonomía en su desempeño, sumado a un buen estilo de liderazgo fueron los factores.

VIII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda a los directivos de la empresa Corporación Rauletti mantener el sistema de remuneraciones y de salarios, así como la gestión supervisora, porque, son factores importantes para generar mejor satisfacción en los trabajadores y directivos promoviendo las buenas relaciones con los empleadores.

SEGUNDA

Recomendamos a los empleadores de la empresa, a continuar con la política salarial y el otorgamiento de bonos, dado que los trabajadores conciben como un buen punto de motivación, igualmente, ocurre con la disposición de áreas de trabajo y equipos con el mantenimiento adecuado, son elementos que permiten mejorar el desempeño de funciones.

TERCERA

Se recomienda a los directivos de la empresa, cumplir con la programación de horarios laborales, mejorar el ambiente de trabajo, respetar los horarios de descanso, desarrollar programas de capacitación para los trabajadores; y, en el mismo sentido, hacer que el personal intervenga en las decisiones que toma la empresa, los colaboradores, sienten que no se les participa percibiendo que son relegados, sobre todo en temas operativos.

CUARTA

Se recomienda a los jefes de la organización, conservar la forma evaluativa del trabajo a los trabajadores, en esas condiciones el cumplimiento de funciones se desenvuelve con regularidad, es un componente que genera la percepción del buen liderazgo que practican los directivos.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anido Seoane, N. (2020). *Causas de la alta rotación del personal de caja en un supermercado: caso de estudio aplicado a Vegalsa-Eroski* [Universitat Oberta de Catalunya]. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121488/6/nanidoTFM0620memoria.pdf>
- Barreras Arróspide, C. (2019). *Satisfacción Laboral: equilibrio entre esfuerzo y recompensa* [Universitat Oberta de Catalunya]. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/100146/6/cbarreras2TFM0619memoria.pdf>
- Brendel, H., Sbaa, M. Y., Zappala, S., Puzzo, G., & Pietrantonio, L. (2023). El impacto de las barreras relacionadas con el trabajo en la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan con inmigrantesMigrants. *Social Sciences 2023, Vol. 12, Page 98, 12(2), 98*. <https://doi.org/10.3390/SOCSCI12020098>
- Bustamante Paricoto, I. (2021). *Rotación de personal como factores de eficiencia en el gasto público*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Chiavenato, I. (2011). *Chiavenato-Recursos humanos 9na ed (9na.)*. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf
- Franco Monar, M., Maldonado Lostaunau, L. M., Trigueros Gálvez, J. J., & Valencia Salcedo, M. P. (2019). *Propuesta de mejora para la gestión de la rotación en la fuerza laboral operaria de una empresa del sector logístico* [Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2543/Maira_Tesis_materia_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García González, D. (2020). *Satisfacción laboral en el sector Hotelero de Mallorca* [Universitat Oberta de Catalunya]. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/110326/6/dgarciagonzalTFM0120memoria.pdf>
- González Rueda, N. D. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/González_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín Varela, J. R. (2019). *La rotación voluntaria de personal en la empresa Adient: Análisis y propuestas de mejora* [Universitat Oberta de Catalunya]. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/100186/6/jrmv0001TFM0619memoria.pdf>
- Moreno Galindo, E. (2019, November 27). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ*. Investigación Científica. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2019/11/factores-que-afectan-la-confiabilidad-y.html?m=1>
- Moreno Quispe, E. R. (2022). *Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima - 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84893/Moreno_QER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nugroho, S. A., Paskarini, I., & Pratiwi, X. I. (2023). Equilibrio entre vida laboral y personal y satisfacción laboral de los empleados de la industria de astilleros en Surabaya. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 12(1), 146–154. <https://doi.org/10.11591/IJPHS.V12I1.22368>
- Pagès Dasunción, D. (2020). *Percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales web search evaluator* [Universitat Oberta de Catalunya].

<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>

Pérez Ávila, Y. P. (2022). *Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80279/Perez_AYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pujol-Cols, L. J. (2018). Artículo de revisión Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Reyes Anacleto, A., & Salgado Guadarrama, J. D. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VIII, 1–12. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe4/2007-7890-dilemas-8-spe4-00030.pdf>

Rodríguez Millán, I. (2022). *Atracción y retención del talento joven: preferencias laborales de los millennials en Asturias* [Universitat Oberta de Catalunya]. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142388/6/inesrodriguez97TFM0122memoria.pdf>

Santana Duarte, H., Vallejo Filoteo, J., Moreno Ortiz, G. C., & Cisneros Beltrán, R. (2021). Causas de la Rotación de Personal y la Magnitud de sus Costos en la Industria de Restaurantes de Cancún. *Academia Journals*, 13(4), 58–162. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/60a7df63fe96d458d9bff43f/1621614449513/Tomo+10+-+Memorias+Academia+Journals+Morelia+2021.pdf>

Thant, Z. M. (2023). Evaluación de los determinantes de la satisfacción laboral de los empleados del gobierno de Myanmar a través de la teoría de dos

factores de Herzberg. *Sage Journals*, 14(1), 27–38.
<https://doi.org/10.1177/15396754221137193>

Thompson, R. (2022, February 16). *Gestión del talento 2022: desafíos para el área de Recursos Humanos*. Thomson Reuters.
<https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones-fiscales-contables-gestion/blog-empresas/gestion-del-talento-2020-desafios-para-el-area-de-recursos-humanos.html>

Viera Caldas, C. N. (2021). *Rotación de Personal y Productividad en una Empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73582/Viera_CCN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vogue, C. (2023). *Prueba de normalidad – TESIS de: PreGrado PosGrado Doctorado*. Tesis.La. <https://tesis.la/prueba-de-normalidad/>

Zaballa Gomaríz, P. E. (2021, June 1). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal | ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. Revista Científica Academ.
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/429>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y FLUCTUACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. LIMA - 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. Lima - 2022?	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. Lima - 2022	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. - Lima - 2022	X: Satisfacción Laboral	X1: Satisfacción con el salario	Tipo
				X2: Satisfacción con las condiciones de trabajo	Nivel
					Relacional
¿De qué manera la satisfacción con el salario se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.?	Determinar de qué manera la satisfacción con el salario se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.	Existe relación significativa entre la satisfacción con el salario y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.	Y: Fluctuación de personal	X3: Satisfacción con la supervisión	Diseño
¿De qué manera la satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.?	Determinar de qué manera la satisfacción con las condiciones de trabajo se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.	Existe relación significativa entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.		Y1: Factores demográficos	No experimental, diseño correlacional
				Y2: Factores de satisfacción	Método
¿De qué manera la satisfacción con la supervisión se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.?	Determinar de qué manera la satisfacción con la supervisión se relaciona con la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.	Existe relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la fluctuación de personal en la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.	Y3: Factores relacionales	Hipotético deductivo	
Técnica	Instrumento	Población	Muestra		
Encuesta	Cuestionario de encuesta	20 trabajadores de la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.- Lima	20 trabajadores de la empresa CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C.- Lima		

Elaborado por lo autores.

Anexo 2

Instrumentos validados



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCALA PARA SATISFACCIÓN LABORAL

Buen día, el siguiente formato es una encuesta en la que usted completará, marcando una alternativa según la interrogante, se le pide que responda en forma honesta, se trata de buscar información sobre la satisfacción laboral que la EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C desarrolla. Complete el cuestionario colocando un número del 1 al 5 según lo crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	A veces no	A veces sí, a veces no	A veces sí	Siempre

DIMENSIONES	Ítems	ESCALA PARA SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
			SATISFACCIÓN CON EL SALARIO	1	Los trabajadores sienten que la empresa busca mejorar su política salarial		
	2	Los trabajadores se sienten cómodos y satisfechos con los bonos que da la empresa					
	3	La empresa remunera a sus trabajadores justa y equitativamente					
	4	El trabajador cuenta con las áreas y equipos adecuados para el desempeño de sus funciones					
SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	5	Los trabajadores cumplen con sus horarios laborales					
	6	Los trabajadores perciben un ambiente favorable en la empresa					
	7	Los trabajadores sienten que la empresa respeta su horario de descanso					
	8	Los trabajadores sienten estar capacitados para participar en las tomas de decisiones junto a sus jefes					
SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	9	Los trabajadores sienten lo que la empresa espera de ellos cumplimiento de sus funciones realizadas					
	10	Los trabajadores sienten que la empresa les brinda autonomía para el desempeño de sus funciones					
	11	Los trabajadores sienten que hay un buen estilo de liderazgo en la empresa					
	12	Los trabajadores se sienten satisfechos con las funciones realizadas					

Nota: Elaboración de los autores



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCALA PARA FLUCTUACIÓN DE PERSONAL

Buen día, el siguiente formato es una encuesta en la que usted completará, marcando una alternativa según la interrogante, se le pide que responda en forma honesta, se trata de buscar información sobre fluctuación de personal que la EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C desarrolla. Complete el cuestionario colocando un número del 1 al 5 según lo crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	A veces no	A veces sí, a veces no	A veces sí	Siempre

DIMENSIONES	Ítems	ESCALA FLUCTUACIÓN DE PERSONAL					
			1	2	3	4	5
FACTORES DEMOGRÁFICOS	1	Siento que puedo realizar trabajos que demanden mayor esfuerzo físico					
	2	Siento que la empresa me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente					
	3	Percibo un ambiente laboral muy favorable por los tratos y atenciones de parte de la empresa a los trabajadores					
	4	La política de sueldos y salarios diseñada por la empresa es aceptada por todos los trabajadores					
FACTORES DE SATISFACCIÓN	5	Existe una muy buena relación entre los trabajadores con sus jefes					
	6	Existe una muy buena relación entre el trabajador y sus compañeros					
	7	Siento que la empresa realiza acciones y planes para retener al mejor trabajador con incentivos					
	8	La empresa reconoce las horas extras laborales y busca motivar a sus trabajadores					
FACTORES RELACIONALES	9	Siento que la empresa se preocupa por capacitar a sus trabajadores para un mejor desempeño					
	10	Siento que la política de incentivos laborales no convence a los trabajadores que buscan retirarse de la empresa					
	11	Los programas para mantener y retener a los mejores trabajadores no satisfacen a los directivos de la empresa					
	12	Me siento motivado cuando los jefes hacen mención de reconocimiento por un buen desempeño por parte de los trabajadores					

Nota: Elaboración de los autores

Anexo 3

Base de datos

Base de datos: Satisfacción laboral												
N°	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	G5
3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3
6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
9	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
10	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5
11	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3
14	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
15	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	1	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5

Base de datos: Fluctuación de personal												
N°	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	2	1	4	3	3	2	4	5	3	5	4	4
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
7	3	3	3	4	5	4	5	4	2	3	2	3
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
15	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	1	1	1	1	3	2	2	5	5	5	5
18	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4

Anexo 4

Certificados de instrumento de opinión de expertos

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS


DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Dra. GARIVAY TORRES FLOR DE MARÍA	Docente: FCA-UNAC	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • GUILLERMO LÓPEZ ANA ROSA • VALVERDE RAMIREZ ABIGAIL DALILA • VENTOCILLA JIMENEZ REY MERCER
Título: "SATISFACCIÓN LABORAL Y FLUCTUACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. LIMA – 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		05	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	X				82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																	X				80
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																		X			84
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X			84
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																	X				80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																		X			83
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																	X				79
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X			83
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X				80
PROMEDIO																					81.50	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE CONTINUAR

Callao, 02, 07, 2022	15587359		991234693
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Mg. MUGURUZA CAVERO FLOR DE MARÍA	Docente UTP	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • GUILLERMO LÓPEZ ANA ROSA • VALVERDE RAMIREZ ABIGAIL DALILA • VENTOCILLA JIMENEZ REY MERCER
Título: "SATISFACCIÓN LABORAL Y FLUCTUACIÓN DE PERSOAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. LIMA - 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																				
		0		6		11		16		21		26		31		36		41		46			51		56		61		66		71		76		81		86		91		96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X																					77					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																X																				82					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																X																				79					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																	X																			82					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																X																				81					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																	X																			80					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																	X																			82					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																X																				79					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X																			82					
PROMEDIO																			80.50																							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE SU APLICACIÓN

Callao, 18-01-2023	08445583		970553396
Lugar y Fecha	DNI Nº	Firma del Experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS


DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Dra. REYES DORIA JOSÉ LUIS	Docente FCA-UNAC	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • GUILLERMO LÓPEZ ANA ROSA • VALVERDE RAMÍREZ ABIGAIL DALILA • VENTOCILLA JIMENEZ REY MERCER
Título: "SATISFACCIÓN LABORAL Y FLUCTUACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RAULETTI S.A.C. LIMA – 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X						78
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																	X				71
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																X					80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																	X				81
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																	X				82
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																X					79
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																	X				81
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																X					80
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X				81
PROMEDIO																					79.22	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE SU APLICACIÓN

Callao, 10, 01, 2023	08445583		970553396
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma	Teléfono