



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

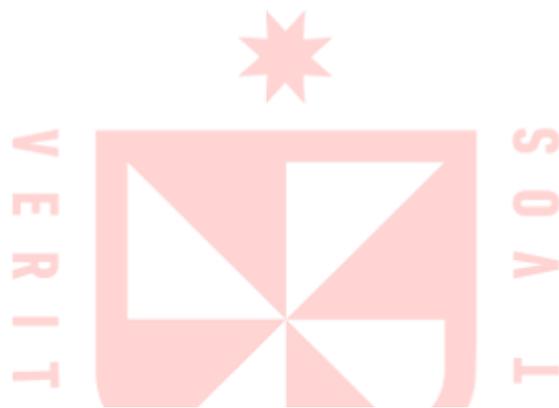
**INFLUENCIA DEL RECONOCIMIENTO LABORAL EN EL
MOVIMIENTO DE PERSONAL EN EL SECTOR DE
CONFECCIÓN DE MUEBLES DEL DISTRITO DE
BARRANCA, LIMA 2019**

**PRESENTADA POR
CAROL DANIELA BUSTAMANTE BUSTAMANTE DE TAFUR**

**ASESOR
OMAR ABRAHAM AHOMED CHÁVEZ**

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

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**INFLUENCIA DEL RECONOCIMIENTO LABORAL EN EL
MOVIMIENTO DE PERSONAL EN EL SECTOR DE
CONFECCIÓN DE MUEBLES DEL DISTRITO DE BARRANCA,
LIMA 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

CAROL DANIELA BUSTAMANTE BUSTAMANTE DE TAFUR

ASESOR:

MG. CÉSAR OSORES MIRANDA

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud y bienestar durante todo este tiempo.

A mis padres, quienes fueron la guía principal y el apoyo en toda mi carrera universitaria.

A mis hermanos, por ser el apoyo en los momentos más difíciles.

A mi hijo Benjamín, quien se convirtió en el motor para seguir con todas mis metas.

A mis familiares, por ser el ejemplo de lucha y perseverancia.

AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater: Universidad de San Martín de Porres, porque fue el eje principal de mi formación profesional, contando con maestros de calidad y compañeros que se convirtieron en parte de mi vida.

A mi asesor, por las sugerencias y aportes que han permitido orientar el trabajo de investigación.

A mi familia, porque me apoyaron en seguir creciendo profesionalmente.

A las empresas que me abrieron las puertas para hacer posible este estudio.

A mi esposo e hijo, quienes con su amor y apoyo nunca dejaron de apoyarme y confiaron en mí todo el tiempo.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| CAPÍTULO I | 16 |
| MARCO TEÓRICO | 16 |
| 1.1 Antecedentes de la investigación | 16 |
| 1.1.1 Antecedentes nacionales | 16 |
| 1.1.2 Antecedentes internacionales | 19 |
| 1.2 Bases Teóricas | 22 |
| 1.2.1 Reconocimiento Laboral | 22 |
| 1.2.2 Tipos de Reconocimiento Laboral | 25 |
| 1.2.2.1 Reconocimiento Laboral Económico | 25 |
| 1.2.2.2 Reconocimiento Laboral no económico | 26 |
| 1.2.3 Ventajas y desventajas del Reconocimiento Laboral | 26 |
| 1.2.4 Dimensiones del Reconocimiento Laboral | 28 |
| 1.2.5 Movimiento de Personal..... | 29 |
| 1.2.6 Causas del Movimiento de Personal..... | 31 |
| 1.2.7 Consecuencias del Movimiento de Personal..... | 32 |
| 1.2.8 Aspectos que influyen en el comportamiento individual dentro de las organizaciones..... | 33 |
| 1.2.9 Dimensiones del Movimiento de Personal | 38 |
| 1.2.10 Indicadores del Movimiento de Personal | 40 |
| 1.3 Definición de términos básicos..... | 41 |
| CAPÍTULO II | 45 |
| HIPÓTESIS Y VARIABLES | 45 |
| 2.1 Formulación de hipótesis principal e hipótesis derivadas | 45 |
| 2.2 Variables y definición operacional | 46 |
| CAPÍTULO III | 48 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 48 |
| 3.1 Diseño Metodológico..... | 48 |
| 3.2 Población | 50 |
| 3.3 Muestra | 50 |
| 3.4 Recolección de datos..... | 57 |

| | |
|---|-----|
| 3.5 Aspectos Éticos | 61 |
| CAPÍTULO IV | 62 |
| RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 62 |
| 4.1 Análisis Exploratorio..... | 62 |
| CAPÍTULO V | 125 |
| DISCUSIÓN | 125 |
| CONCLUSIONES | 134 |
| RECOMENDACIONES | 136 |
| REFERENCIAS | 138 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Alpha de Cronbach..... | 50 |
| Tabla 2: Prueba de Normalidad de Reconocimiento Laboral y Movimiento de Personal..... | 65 |
| Tabla 3: Correlación de Spearman entre el Reconocimiento Laboral y el Movimiento de Personal | 68 |
| Tabla 4: Alpha de Cronbach..... | 69 |
| Tabla 5: Prueba de Normalidad entre el Reconocimiento Laboral y Capacidad Voluntaria del empleado | 70 |
| Tabla 6: Correlación de Spearman para el Reconocimiento Laboral y la Capacidad Voluntaria del empleado | 70 |
| Tabla 7: Alpha de Cronbach del Reconocimiento Laboral y la Capacidad Involuntaria de la empresa | 74 |
| Tabla 8: Prueba de Normalidad entre el Reconocimiento Laboral y la Capacidad Involuntaria de la empresa | 74 |
| Tabla 9: Coeficiente de Correlación entre el Reconocimiento Laboral y el Retiro involuntario por parte de la empresa..... | 77 |
| Tabla 10: Alpha de Cronbach para la Motivación Intrínseca y el Movimiento de personal | 79 |
| Tabla 11: Prueba de Normalidad entre la Motivación Intrínseca y el Movimiento de personal | 79 |
| Tabla 12: Coeficiente de correlación entre la Motivación Intrínseca y el Movimiento de Personal | 82 |
| Tabla 13 : Alpha de Cronbach entre la Interacción Social y el Movimiento de Personal..... | 84 |
| Tabla 14: Prueba de Normalidad para la Interacción Social y el Movimiento de Personal..... | 84 |
| Tabla 15: Coeficiente de Correlación entre la Interacción Social y el Movimiento de Personal..... | 86 |
| Tabla 16: Alpha de Cronbach para la Distinción Laboral y el Movimiento de personal | 88 |
| Tabla 17: Prueba de Normalidad para la Distinción Laboral y el Movimiento de personal | 88 |
| Tabla 18: Coeficiente de Correlación para la Distinción Laboral y el Movimiento de Personal..... | 90 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Ubicación de empresas en Jr. Zavala con Jr. Arequipa, Barranca. | 38 |
| Figura 2: Ubicación de empresas en Jr. Zavala, Barranca. | 39 |
| Figura 3: Ubicación de empresas en Calle San Martín y Calle Independencia, Barranca. | 40 |
| Figura 4: Ubicación de empresas en Jr. Progreso, Barranca. | 41 |
| Figura 5: Ubicación de empresas en Jr. Ramón Castilla, Barranca. | 41 |
| Figura 6: Ubicación de empresas en Calle José Olaya, Barranca. | 42 |
| Figura 7: Ubicación de empresas en Jr. Primavera, Barranca. | 43 |
| Figura 8: Histograma para la Variable Independiente: Reconocimiento Laboral. | 52 |
| Figura 9: Histograma para la Variable Dependiente: Movimiento de Personal. | 53 |
| Figura 10: Dispersión de Reconocimiento Laboral y Movimiento de Personal. | 55 |
| Figura 11: Histograma del Reconocimiento Laboral. | 57 |
| Figura 12: Histograma de la Capacidad voluntaria por parte del empleado. | 58 |
| Figura 13: Dispersión del Reconocimiento Laboral y el Retiro Voluntario por parte del empleado. | 60 |
| Figura 14: Histograma del Reconocimiento Laboral. | 62 |
| Figura 15: Dispersión entre el Reconocimiento Laboral y el Retiro involuntario por parte de la empresa. | 63 |
| Figura 16: Histograma de Retiro Involuntario por parte de la empresa. | 65 |
| Figura 17: Histograma para la Motivación Intrínseca. | 67 |
| Figura 18: Histograma para el Movimiento de Personal. | 68 |
| Figura 19: Dispersión entre la Motivación Intrínseca y el Movimiento de Personal. | 83 |
| Figura 20: Histograma de Interacción Social. | 72 |
| Figura 21: Histograma del Movimiento de Personal. | 86 |
| Figura 22: Dispersión entre la Interacción Social y el Movimiento de Personal. | 87 |
| Figura 23: Histograma para la Distinción Laboral. | 89 |
| Figura 24: Histograma para el Movimiento de Personal. | 90 |
| Figura 25: Dispersión entre la Distinción Laboral y el Movimiento de Personal. | 80 |
| Figura 26: Las funciones que realiza son las adecuadas ¡Error! Marcador no definido. | |
| Figura 27: El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal ¡Error! Marcador no definido. | |

| | |
|--|--------------------------------------|
| Figura 28: Los objetivos de la empresa están alineados con lo que espera desarrollar más adelante como persona | 94 |
| Figura 29: El puesto que desempeña le permite aprender y desarrollar nuevas capacidades | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 30: La empresa le brinda las herramientas necesarias para poder comunicar sus decisiones | 96 |
| Figura 31: Usted tiene libertad en la toma de decisiones inherentes a su puesto de trabajo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 32: Tomar decisiones personales efectivamente le brinda bienestar personal | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 33: Cuenta con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 34: La empresa lo capacita constantemente para que pueda resolver problemas oportunamente | 100 |
| Figura 35: Existe una relación amical con sus jefes..... | 90 |
| Figura 36: He desarrollado lazos de amistad con mis compañeros de trabajo.. | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 37: Mantengo una comunicación fluida con mis compañeros de trabajo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 38: La empresa demuestra respeto por mis creencias culturales o ideas religiosas..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 39: Mis compañeros de trabajo demuestran respeto por mis creencias culturales e ideas religiosas | 105 |
| Figura 40: El monto de remuneración económica que la empresa paga a sus trabajadores es acorde al mercado..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 41: Se obtienen beneficios extras por su trabajo..... | 107 |
| Figura 42: La realización de horas extras tiene reconocimientos económicos | 108 |
| Figura 43: La empresa tiene un nivel de valoración hacia las labores que realizo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 44: Siento que mi jefe directo ha demostrado compromiso conmigo y mi trabajo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 45: Siento que mis jefes y compañeros me reconocen laboralmente..... | 100 |
| Figura 46: La obtención de ascenso laboral es correspondiente con los esfuerzos realizados por el trabajador | ¡Error! Marcador no definido. |

| | |
|---|--------------------------------------|
| Figura 47: Si otra empresa me pagara un 10% más, cambiaría inmediatamente de trabajo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 48: Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 49: El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 50: El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado | 116 |
| Figura 51: Si encuentra un trabajo con características similares cerca de su domicilio, se retiraría de la empresa | 117 |
| Figura 52: Si se presenta una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa, se retiraría..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 53: Últimamente te ves tentado/a a buscar otro puesto de trabajo. | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 54: Si la empresa que actualmente labora no cumple con los plazos de pagos establecidos, buscaría otro empleo..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 55: Siente que en cualquier momento podría ser despedido. | 121 |
| Figura 56: Te proyectas trabajando en el mismo lugar el próximo año. | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 57: Existe una buena relación laboral entre empleados y jefes..... | 123 |
| Figura 58: Si en algún momento hubiera trato incorrecto por parte del jefe hacia Ud. Seguiría laborando ahí. | 124 |

RESUMEN

La siguiente investigación, se basó en dos variables: Reconocimiento Laboral y Movimiento de personal. Ambas variables fueron tomadas para el desarrollo en Mipyme dedicadas al sector de confección de muebles en el distrito de Barranca, 2019. Asimismo, las dimensiones de estas fueron claves para hacer la comparación en la investigación. Para el desarrollo, de la investigación se revisó antecedentes nacionales e internacionales tomados como base para comparar con las conclusiones del estudio. Además, de bases teóricas para describir todos los puntos claves de la investigación. Luego, se planteó una hipótesis general y otras hipótesis derivadas. Se realizó un análisis exploratorio y estadística descriptiva para llegar a conclusiones con respecto a la investigación. En la investigación, se resalta cómo los empleados disfrutaban la interacción social entre sus compañeros y superiores, además del reconocimiento laboral por parte de sus jefes, siendo factores importantes para decidir el migrar a nuevas empresas. Por otro lado, el reconocimiento laboral no se verá afectado por la capacidad voluntaria del empleado que es la baja remuneración, las condiciones laborales y las mejores opciones de trabajo. Asimismo, la capacidad involuntaria de la empresa que es la selección incorrecta del personal y el clima laboral.

Palabras claves: Reconocimiento laboral, movimiento de personal, capacidad voluntaria del personal, capacidad involuntaria de la empresa, motivación intrínseca, interacción social, reconocimiento del trabajo, empresas familiares, capacitación, incentivos.

ABSTRACT

The following investigation was based on two variables: Labor Recognition and Personnel Movement. Both variables were taken for the development in MSMEs dedicated to the furniture manufacturing sector in the district of Barranca, 2019. Likewise, the dimensions of these were key to make the comparison in the investigation. For the development of the research, national and international backgrounds were reviewed, taken as a basis to compare with the conclusions of the study. In addition, theoretical bases to describe all the key points of the investigation. Then, a general hypothesis and other derived hypotheses were raised. An exploratory analysis and descriptive statistics were carried out to reach conclusions regarding the investigation. In the research, it is highlighted how employees enjoy social interaction between their peers and superiors, in addition to job recognition by their bosses, being important factors in deciding to migrate to new companies. On the other hand, labor recognition will not be affected by the employee's voluntary capacity, which is low pay, working conditions, and the best job options. Likewise, the involuntary capacity of the company that is the incorrect selection of personnel and the work environment.

KEY WORD

Work recognition, movement of personnel, voluntary capacity of the employee, involuntary capacity of the company, intrinsic motivation, social interaction, recognition of work, family business, training, incentives.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL BUSTAMANTE BUSTAMANTE CAROL DANIELA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

26341 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

169 Pages

FECHA DE ENTREGA

Aug 12, 2022 4:00 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

143711 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

20.6MB

FECHA DEL INFORME

Aug 12, 2022 4:15 PM GMT-5**● 19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

| FECHA | NOMBRE DEL DOCENTE | CORREO DEL DOCENTE |
|------------|--------------------------|--------------------|
| 12/08/2022 | MG. CÉSAR OSORES MIRANDA | COSORESM@USMP.PE |

| NOMBRE DE LA TESIS |
|---|
| INFLUENCIA DEL RECONOCIMIENTO LABORAL EN EL MOVIMIENTO DE PERSONAL EN EL SECTOR DE CONFECCIÓN DE MUEBLES DEL DISTRITO DE BARRANCA, LIMA 2019. |

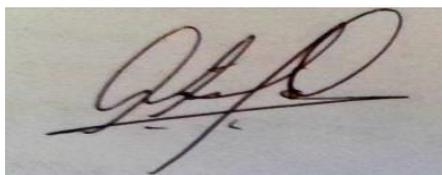
| NOMBRE DEL ASESORADO(A) | TELÉFONO Y CORREO | ESCUELA PROFESIONAL |
|-------------------------------------|--|---------------------|
| CAROL DANIELA BUSTAMANTE BUSTAMANTE | 948186694 carol_bustamante1@usmp.pe | ADMINISTRACIÓN |

RESULTADO:

| |
|---------------------------------------|
| 19% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA) |
|---------------------------------------|

CONCLUSIÓN:

| |
|---|
| LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE. |
|---|



MG. CÉSAR OSORES MIRANDA
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR
DNI: .10372365

CAROL DANIELA BUSTAMANTE BUSTAMANTE
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO
DNI 71502327



REVISADO POR: MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CIPRIANI



INTRODUCCIÓN

Actualmente, la situación problemática ocurre en las relaciones laborales dentro de las micro y pequeñas empresas (Mipyme) dedicadas a la confección de muebles en el distrito de Barranca, Lima 2019. Los colaboradores trabajaban durante cortos periodos y luego, migran hacia otras empresas por mejores oportunidades laborales. Para la siguiente investigación, se cuenta con una fuente de información primaria y fue desde ahí en dónde la investigadora tuvo cierta inquietud por saber el por qué el movimiento de personal era alto y cómo los jefes trataban a sus empleados. En estudio se trata de demostrar la hipótesis planteada de que, en el Sector de Confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019, el reconocimiento laboral influye favorablemente en el movimiento de personal. Se toma como referencia el distrito de Barranca, Lima, porque la gran mayoría son Mipyme y empresas familiares.

Asimismo, la falta de atención al reconocimiento económico que se ve reflejado en los incentivos salariales, bonos por ventas, etc. Por otro lado, el reconocimiento no económico se refiere a los reconocimientos que se tiene al personal o grupo de trabajadores por un trabajo bien hecho, muchas veces este tipo de reconocimiento es más importante o bien recibido por lo colaboradores debido a que frente a todas las demás personas, su trabajo es mejor valorado y tomado como ejemplo.

La importancia de la investigación es analizar y resolver los problemas más complejos de las Mipyme tomando las variables del reconocimiento laboral y el movimiento de personal, y cómo las empresas buscan un mecanismo de

reconocimiento para retener el personal calificado y los colaboradores no busquen mejores oportunidades laborales en otras empresas del rubro.

La investigación gira en torno a la hipótesis general descrita en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima, el reconocimiento laboral influye favorablemente en el movimiento de personal. Planteando como hipótesis específicas:

- a. El reconocimiento laboral influye directamente en la capacidad involuntaria del empleado en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima.
- b. El reconocimiento laboral influye directamente en la capacidad voluntaria de la empresa en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima.
- c. La motivación intrínseca influye directamente en el movimiento de personal de la empresa en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima.
- d. La interacción social influye directamente en el movimiento de personal de la empresa en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima.
- e. El reconocimiento del trabajo realizado influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima.

El objetivo general es analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del

distrito de Barranca, Lima 2019. Asimismo, se formularon cinco objetivos específicos.

1. Analizar la influencia entre el reconocimiento laboral y el retiro voluntario por parte del empleado
2. Analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y el retiro involuntario por parte de la empresa
3. Analizar la influencia existente entre la motivación intrínseca en el movimiento de personal
4. Analizar la influencia existente entre la interacción social en el movimiento de personal
5. Analizar la influencia existente entre la distinción laboral en el movimiento de personal, todas ellas en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Para el estudio, las limitaciones económicas son debido a los gastos generados fueron asumidos por el investigador. Limitación social puesto que, los dueños y colaboradores no contaban con el tiempo necesario para realizar el cuestionario ni el compromiso. Asimismo, debido a la coyuntura que vive el Perú y el mundo a causa de la Covid-19, las personas no pudieron interactuar de manera adecuada con el investigador. De ese modo, se desarrolló la investigación en un tiempo adicional del que estaba programado.

La presente investigación se desarrolla en 5 capítulos los cuales son: En el primer capítulo se expone el Marco teórico el cual consta de los antecedentes nacionales e internacionales que posteriormente serán constatados con los resultados obtenidos y así poder comparar qué tan cierta es la relación de

ambas variables en otros países. El capítulo dos presenta el planteamiento de la hipótesis general, la cual desprende las hipótesis específicas. La investigación consta de 2 variables: La variable independiente es el reconocimiento laboral teniendo como dimensiones la motivación intrínseca que nace propiamente del individuo, la interacción social que es la relación de la persona con su alrededor y la distinción laboral que es básicamente el reconocimiento propiamente de él o de un grupo de personas.

Por otro lado, se presenta como variable dependiente es el movimiento de personal, acompañado de las dimensiones del retiro voluntario por parte del empleado, es decir, el empleado decide retirarse de la compañía por diversos motivos, el retiro involuntario por parte de la empresa que normalmente se presentan como despidos por indisciplina o el despido por causas objetivas, y las bajas inevitables que se refiere básicamente a la muerte o jubilación del personal.

El capítulo tres comprende la metodología de investigación: El tipo de investigación es aplicada porque se busca como objetivo resolver problemas cotidianos, buscando generar conocimientos nuevos. El diseño es no experimental, ya que, la investigación se realizará sin manipular intencionalmente las variables y poder observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Se utiliza el muestreo no probabilístico pues los elementos seleccionados como muestra son elegidos a criterio del investigador, es decir, Mipyme familiares que se encuentren dentro del sector de confección de muebles. La población objetiva son las empresas familiares, parcialmente formales porque están constituidas como Mipyme, pero no les brindan a sus colaboradores los beneficios sociales que

les corresponde, y que pertenezcan al sector de confección de muebles del distrito de Barranca.

En el capítulo cuatro se evalúan los resultados obtenidos. en donde se demuestra la confiabilidad del estudio. Luego, la prueba de normalidad en la cual se verifica si se rechaza o se acepta la hipótesis nula, mostrando valores obtenidos a través del programa estadístico SPSS versión 28.0, para la prueba de normalidad en este estudio se aplica Shapiro-Wilk debido a que nuestra muestra es menor a 50 personas. Del mismo modo, se halló el coeficiente de correlación de Spearman debido a que la distribución de las variables no es normal, es decir, no es paramétrica.

El capítulo cinco se procede a comparar los antecedentes nacionales e internacionales con las hipótesis de la investigación y las conclusiones a las que se llegó. Se muestra el apoyo hacia algunos autores y cómo se refuta las conclusiones mostradas por otros.

Posteriormente, se enumeran las conclusiones de la investigación y las recomendaciones que el autor brindará para que las Mipyme dedicadas a la confección de muebles pueda tomar en cuenta y la importancia del reconocimiento laboral en los colaboradores y los factores que influyen en el movimiento de personal.

Por último, se anexa el cuestionario realizado a los colaboradores de las diferentes empresas, la matriz de consistencia y la matriz de operacionalización de las variables independiente y dependiente, y las referencias utilizadas en la investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes nacionales

En el estudio titulado “Diseño e implementación de programada de reconocimiento para una empresa del sector de energía” realizado por Drago, D. (2020).

Se obtuvieron resultados positivos en la encuesta clima laboral, mostrando un incremento positivo en el ítem de que la empresa reconoce de manera especial el esfuerzo y trabajo de los colaboradores. Así mismo, a través de las acotaciones de los trabajadores, se pudo dar a conocer la importancia de recibir un reconocimiento especial por su tiempo de servicio, esfuerzo y dedicación de su trabajo.

Comparado con la investigación, es importante añadir el reconocimiento que se pueda brindar por el tiempo de servicio que tiene el colaborador en la empresa, buscando entender o saber el motivo de seguir laborando allí durante tantos años y no buscar otras oportunidades laborales.

En otro estudio realizado por Yana Quispe, M. (2018), titulado “Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja-Lima 2018”.

El desempeño laboral tiene que ver con la mayoría de los casos con condiciones físicas y ambientales que las empresas brindan a sus colaboradores, si éstas son buenas el desempeño laboral será positivo. Asimismo, se puede relacionar con el clima laboral empresarial y la productividad de los trabajadores, en donde se puede analizar y calificar en el nivel de desempeño de cada empleado.

Haciendo una pequeña comparación, se puede relacionar el clima laboral con el movimiento de personal, cuando los colaboradores no se sienten cómodos en una empresa tienden a buscar nuevas opciones laborales así éstas sean por una remuneración menor.

Huamán, C. y Villanueva, M. (2021). "El reconocimiento laboral y el compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima-2021"

Se llegó a la conclusión que existe una relación entre el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia en la empresa de servicios de outsourcing Lima-2021. Así mismo, señalan que según la dirección que reciban de sus jefes tomarán la decisión de permanecer en la empresa y la línea de carrera que pueda obtener en dicha empresa.

Existen ciertos factores que los colaboradores tomarán en cuenta para permanecer en la empresa y comparándolo con nuestra investigación,

notamos el factor de línea de carrera y el trato que recibe por parte de sus superiores para que estos decidan quedarse o no en la empresa.

Según Castellón, R. (2019). "Rotación de personal y calidad del servicio logístico en la empresa de terciarización SLI SAC".

Se concluyó que, los reclamos del personal generalmente se dan por mejoras en el ambiente de trabajo y herramientas que ayuden a mejorar el desempeño de las actividades del trabajador, buscando tener una mejor preparación y capacitación. Inclusive, el personal nuevo, aprende más rápido y desde el primer día de trabajo domina las técnicas que se requieren.

En este caso, se ve que los nuevos trabajadores captan de forma más rápida las técnicas necesarias para el trabajo y buscan que los jefes los capaciten para que realicen sus funciones de manera más productiva.

Tisnado, K. y Rimarachin, M. (junio 2019). Estrategias de gestión en los procesos de retención del talento humano y la rotación de personal en las empresas en el sector textil, Lima 2019.

Conforme las empresas realicen estrategias de gestión del talento humano, gestión en las áreas de trabajo, una buena dirección en cada área, un ambiente de trabajo adecuado, una gestión de comunicación y coordinación, condiciones ambientales, gestión de capacitaciones, mejoramiento de la empresa, sobre todo, una buena gestión estratégica

de reconocimiento y motivación de la empresa se espera como consecuencia la disminución de los índices de rotación.

Para que el movimiento de personal disminuya, se tiene que gestionar un conjunto de actividades en las cuales el colaborador sea la base de la empresa y buscar su bienestar, desde ahí se partirá a realizar un buen trabajo y retener a los colaboradores que verdaderamente lo merecen porque están comprometidos con los objetivos de la empresa.

1.1.2 Antecedentes internacionales

Según Arce, M. (2017), en su tesis titulada “Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México”.

Se llegó a la conclusión que, los factores que generan la rotación de personal son: bajos salarios, insatisfacción en el trabajo que se realiza, falta de capacitación y estímulo moral, pocas actividades recreativas, horarios excesivos de trabajo, mala relación jefe-empleado y la falta de libertad para la toma de decisiones.

En términos de la investigación, se podrá incluir los factores que generan la rotación de personal. Además, la mayoría de los colaboradores busca generar lazos de amistad más fuertes y a largo plazo, esto puede influir a que decida quedarse en la empresa a seguir laborando. Inclusive, piden a

los jefes más capacitaciones para que estos puedan estar mejor preparados para poder cumplir sus funciones y ser más productivos.

Blanco, A. (2020). "Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK". Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.

Se llegó a la conclusión que, los estilos de liderazgos tienen un impacto negativo en la intención de la rotación de personal y un impacto positivo en los factores del clima organizacional que la inhiben. Dando como resultado que a mayor satisfacción laboral, desempeño laboral e inteligencia emocional menor será la intención de rotación.

En comparativa, la satisfacción laboral en los colaboradores será importante para que ellos decidan permanecer en la empresa. Además, los factores de clima organizacional jugarán un papel muy importante el compromiso de los colaboradores sea mayor y puedan seguir aportando en la empresa.

Ibarra, L. (2021). "Estrategias para reducir la rotación de personal en el contexto laboral colombiano". Fundación Universidad de América".

Se concluyó que, al haber más rotación de personal en las organizaciones se genera costos extras, por lo tanto, cada uno de los gerentes y encargados administrativos necesitan la aplicación de estrategias en función a ahorrar costos innecesarios.

En definitiva, tener un alto índice de rotación de personal genera el aumento de costos y la repetición de procesos de selección lo que afecta directamente a la reputación de la empresa. Por ello, la gerencia tendrá que aplicar estrategias en donde pueda retener el talento humano y clasificar de manera efectiva a sus coladores con el fin de no recurrir a gastos extras.

Por otro lado, en la investigación de Moreno, J. y Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la Ciudad de Bogotá D.C.

La alta rotación de personal es un tema alarmante para las empresas debido al impacto que tienen en la productividad y eficiencia a la hora de desempeñar un objeto social y se determinó como causa principal de rotación de personal el pago impuntual de los salarios, juntos con el no pago de prestaciones sociales, generando insatisfacción laboral por parte de los colaboradores del área operativa; seguida por la actitud y trato de los jefes o directivos, donde las relaciones laborales se ven afectadas debido a la falta de comunicación asertiva entre los colaboradores y directivos.

En toda relación laboral, existe deberes y derechos que se deben cumplir por ambas partes. En caso de los colaboradores, ellos tienen derecho a recibir puntualmente su remuneración por parte de sus jefes y contar con seguros de salud. Por ello, cuando los colaboradores no reciben esto, es

una causa justa para que decidan migrar a otras empresas donde sus derechos sean cumplidos.

Por último, en la tesis de Galindo, D. (2017). “Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada”.

Se concluyó que, los costos de rotación de personal afectan de forma negativa la rentabilidad de la compañía.

Por ello, las empresas deben identificar, medir y gestionar el impacto financiero causado por los costos de rotación de personal y, a partir de ello, podrá buscar diferentes estrategias para que estas disminuyan y su rentabilidad aumente.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Reconocimiento Laboral

Definición

Según Baguer, A. (2005): “Existen dos enfoques del reconocimiento laboral. La primera es reconocer al empleado por realizar bien su trabajo, y la segunda es reconocer el trabajo que no se haya realizado bien y sin mala fe, informando al trabajador con carácter formativo, para enseñarle y evitar nuevos fallos en el futuro. Estas críticas constructivas deben realizarse dentro de un ambiente relajado, para evitar malentendidos”.

Entendiendo como la capacitación que brinda el jefe a los colaboradores a través de personal especializado en el tema, siendo de suma

importancia el compromiso de los colaboradores en el desarrollo y evitar futuros fallos.

Según Forero, V. (junio, 2019): “El concepto de reconocimiento en el trabajo abarca varios ámbitos que, sumados, generan una sensación integral de bienestar en el empleado. Aunque cualquier avance se considera un aporte al reconocimiento, lo ideal es que hay una combinación de estas prácticas, ya que ninguna por sí sola es suficiente”.

Mientras el empleado sienta bienestar y satisfacción al momento de realizar sus actividades, es mucho más fácil realizar el reconocimiento laboral porque de alguna forma motiva a este a seguir realizando correctamente su trabajo y nota cómo los jefes lo valoran.

Según Carrillo, J. (1991): “El reconocimiento es la acción de distinguir a una persona entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio”.

Cabe indicar que de acuerdo con la Ley 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su reglamento Decreto Supremo 002-2018-TR publicado en el Diario Oficial El Peruano (2018), se detalla lo siguiente:

Título II

CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales

6.1 Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de la oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

6.3. Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.

Artículo 8.- Esquemas de remuneración variable

El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Lo señalado anteriormente, rige a partir de marzo del 2018 en el Perú. La Ley 30709 especifica que no debe haber ningún tipo de diferencia salarial entre varones y mujeres que realicen el mismo trabajo, a diferencia que estas se encuentren justificada por criterios objetivos. Así mismo, no puede existir ningún tipo de discriminación por motivos de raza, sexo religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Además, la remuneración será la establecida según Ley para todos los trabajadores, siendo esta distintiva en cuando a incentivos económicos que obtenga un trabajador de otro.

1.2.2 Tipos de Reconocimiento Laboral

1.2.2.1 Reconocimiento Laboral Económico

Según Frías, P. (2001): “Los incentivos, como decíamos, son económicos, de tipo periódico, según el cumplimiento de los objetivos a cargo. Son tanto para las áreas operativas como para las administrativas. En administración, generalmente se premia por áreas de trabajo, la gestión comercial, cobranzas, etc., lo que fortalece el espíritu en grupo”.

Pienso que, el reconocimiento laboral económico en grupo motiva a las personas a relacionarse con sus compañeros, convivir con ellos, y sacar lo mejor de cada uno para así llegar al objetivo y recibir el incentivo económico.

1.2.2.2 Reconocimiento Laboral no económico

Según Giancarlo Ameghino, en una publicación de InfoCapitalHumano:

Aunque también es cierto que cada vez más los empleados solicitan un mayor balance con los incentivos de tipo no monetario. El motivo es que la remuneración no económica es sinónimo de reconocimiento laboral, un premio que muchas veces tiene mucho más valor para un trabajador que el propio dinero. Por eso, las empresas deben velar por conseguir un adecuado equilibrio entre la remuneración monetaria y la no monetaria.

Cuando se encuentra al personal adecuado y consigues crear un grupo de trabajo eficiente, es necesario implementar un plan de incentivos para que su productividad se mantenga y el equipo permanezca unido. Los incentivos no monetarios más comunes y mejor valorados son:

- Capacitación y entrenamiento.
- Mayor responsabilidad y empoderamiento.
- Familia y tiempo personal
- Incentivos grupales.

1.2.3 Ventajas y desventajas del Reconocimiento Laboral

Según la revista Capital Humano, en su artículo de La importancia del reconocimiento laboral, publicado el 05 de junio de 2008, afirma lo siguiente:

“El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal que hace que el trabajador sea más feliz desarrollando su trabajo y en su vida en general. Es la técnica clave para retener el talento, puesto que es importante que los trabajadores sepan que su trabajo es reconocido y que su aportación es necesaria para el éxito de la empresa, no saber apreciar la labor y el desempeño de nuestros trabajadores es darles un aliciente para que se busquen otra empresa donde sí se les reconozca”.

La falta de reconocimiento en el trabajo es uno de los problemas que más afecta a los empleados genera desmotivación y en consecuencia, menor productividad y mayores conflictos entre los trabajadores y entre éstos y sus superiores. La falta de reconocimiento por un trabajo bien hecho y la ausencia de empatía por los empleados forman parte de la lista de principales causas por las que los trabajadores abandonan las empresas.

Cabe resaltar que, un empleado motivado y reconocido económica o no económicamente, hace que prefiera quedarse y seguir trabajando en la empresa, a comparación de un empleado desmotivado que buscará la primera oportunidad en retirarse y mientras que encuentra un nuevo empleado, puede ir pasando esa falta de empatía a los demás trabajadores.

Según una publicación de la revista QuestionPro:

“El reconocimiento laboral también contribuye a que los empleados se sientan a gusto trabajando para ti y no se quieran ir. Por ello, es importante que sepan

que su trabajo es importante y aporta al éxito de la empresa. El apreciar la labor de tus empleados es fundamental para su buen desempeño”.

Tener una buena conexión y fluidez en la comunicación, logrará que los empleados prefieran quedarse trabajando con nosotros y no buscar otras opciones, debido a que se necesitará su ayuda, esfuerzo y compromiso para lograr los objetivos de la empresa.

1.2.4 Dimensiones del Reconocimiento Laboral

Retiro Voluntario por parte del Empleado

Según un artículo publicado por María Isabel Anaya en asuntos: legales publicado el 5 de noviembre del 2019:

“El retiro voluntario o Plan de Retiro Voluntario (PRV) se da en el marco de un proceso de reestructuración, cierre o liquidación definitiva del centro de trabajo, en los que muchas veces resulta conveniente para ambas partes terminar por mutuo acuerdo los contratos de trabajo.”

En este caso, se da cuando hay un grupo de empleados que van a retirarse voluntariamente de la empresa, eso no ocurre cuando solo un empleado desea retirarse de la empresa. Por ello, los empleados se retiran cuando su contrato ya se dio por finalizado o cuando ellos reciben mejores oportunidades laborales.

Retiro involuntario por parte de la empresa

Los retiros involuntarios se producen cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un ajuste entre el empleado y la organización. Los más comunes son los despidos disciplinarios y despidos por causas objetivas. Este último se entiende como la supresión de cargos ocasionados por factores económicos, técnicos, organizacionales o de producción.

Los retiros involuntarios causan tensión entre los empleados y si bien son decisiones difíciles para la empresa, estas son necesarias.

Bajas inevitables

También conocidas como bajas biológicas, que hacen referencia a la muerte, jubilación del personal e incapacidad permanente.

Este tipo de bajas está fuera del alcance de las empresas y se pueden presentar en cualquier momento en caso de las muertes y para las jubilaciones, ya se cuenta con el rango de edad tanto para varones como para mujeres.

1.2.5 Movimiento de Personal

Definición

Según Chiavenato, I. (1990):

Considera que uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la rotación personal, por este término se entiende a la

fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir; el intercambio de personas que está definido por el volumen de individuos que ingresan y que salen de la empresa. Generalmente la rotación de personal se expresa a través de una relación porcentual, en el transcurso de cierto periodo de tiempo. Casi siempre se expresa en índices mensuales o anuales para permitir comparaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones.

En las empresas familiares, se pueden ver el alto índice de movimiento de personal debido a que los jefes no cuenta con procesos de selección adecuados dando como consecuencia la alta fluctuación de personas de una empresa en un periodo corto de tiempo.

Según Monsálvez, S. (enero del 2018):

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

Hay puesto en las organizaciones que sufren esta situación constantemente, debido a que las personas que los ocupan suelen abandonarlo al poco tiempo, ya sea porque encuentran un trabajo mejor o bien porque son desplazadas o cambiadas de puesto.

1.2.6 Causas del Movimiento de Personal

Según la Organización Mundial del Trabajo (OMT), (2001):

“Los trabajadores y los empleadores dan razones diferentes para explicar la elevada rotación de personal. En general, los representantes de los empleadores consideran que la rotación de personal en el sector debería atribuirse al carácter esencialmente transitorio de parte de la fuerza de trabajo, en particular, de estudiantes, madres jóvenes y jóvenes en general, así como a la dificultad general para conservar al personal. Por su parte, los trabajadores suelen citar los bajos salarios como una de las razones para cambiar de empleo, aunque la falta de una estructura de carrera y prestaciones parecerían tener incluso mayor importancia”.

Por otro lado, Info Capital Humano señala que: la rotación de personal no solo afecta a tu negocio y al rendimiento de tus trabajadores, sino que también influye en la cultura de empresa y hasta en tu marca empleadora. Las personas dejan de laboral en una empresa o se queda por muchas y diversas razones. Se mencionan alguna de ellas:

- Conflictos que existen con los supervisores inmediatos.
- Las personas suelen dejar la organización porque su relación con los jefes resulta estresante o problemática, y no ven ninguna opción en su empresa.
- Para algunos si se van los buenos amigos no tiene sentido quedarse en la empresa. Puede que uno o dos colegas que gustan al empleado y por los que él siente verdadero respeto dejan la organización, llevándose un vínculo de afiliación significativo.

- Igualmente, un cambio desfavorable de responsabilidades puede ser el detonante. Cuando, por alguna razón, las responsabilidades laborales cambian y ya el trabajo no seduce ni proporciona sentido o estímulo, el empleado se irá.

- Si existe problemas con el equilibrio de la vida laboral el empleado puede renunciar. Los empleados cuyas responsabilidades laborales les separan de sus amistades o de su familia por continuos períodos de tiempo pierden el interés por su trabajo.

1.2.7 Consecuencias del Movimiento de Personal

Según Aca, N. en una publicación de Merca 2.0 señala lo siguiente:

La rotación de personal genera varias consecuencias tangibles e intangibles:

Mala reputación de la marca: Hay empresas que publican una vacante, la cubren, transcurren pocos días o semanas y vuelven a publicar la vacante... cada candidato te causa varias emociones y dudas, una empresa con elevada rotación laboral, es percibida negativamente en el mercado laboral.

Mal ambiente laboral: La incertidumbre laboral, impacta en el rendimiento de los colaboradores generando depresión, falta de concentración en el trabajo.

Altos costos económicos: Costos elevado por publicación de vacante, capacitación, por lo tanto, menores ingresos netos.

Falta de seguimiento a cliente: Constantes quejas y frustraciones de cliente porque no se le ha dado solución a su problema y luego, alguien diferente responde: "lo siento, esa persona, ya no labora con nosotros".

Pérdida del *Know How*: Los colaboradores viven una Curva de aprendizaje en la empresa, promueven ideas, generan iniciativas, hacen ver que su labor es muy difícil y que cualquier persona puede sustituirlos y posteriormente surgen los problemas.

Recomendaciones para evitar el Movimiento de Personal

Luego de revisar las principales causas que genera un mayor movimiento de personal y las graves que consecuencias que estaría causando en las organizaciones, existen algunas recomendaciones para que los empresarios puedan poner en marcha la solución a este grave problema y sus consecuencias económicas no sean elevadas.

- Planificar adecuadamente el proceso de selección de personal.
- Definir un perfil para cada puesto de trabajo.
- Definir una escala salarial
- Planes de incentivos y compensación salariales
- Entrenar adecuadamente y desarrollar competencias en sus empleados.
- Conocer las expectativas de los colaboradores.

1.2.8 Aspectos que influyen en el comportamiento individual dentro de las organizaciones

Selección de Personal

Según Cárcamo, M. (1968):

Se podría definir la selección como el proceso que incluye desde el estudio de las necesidades de personal hasta el nombramiento de este. Esta definición pone de manifiesto la importancia de este proceso, ya que la adecuada selección de personal depende en un alto grado la eficacia de una organización o empresa, ya se ésta pública o privada.

La selección de personal tiene como objetivo fundamental: proveer a una empresa de personal adecuado tanto en cantidad como en calidad.

Las consecuencias más importantes de un mal sistema de selección de personal podrían ser las siguientes:

- Baja productividad
- Baja calidad
- Pérdida de tiempo y dinero
- Tropiezo para el trabajo en equipo
- Mayor rotación de personal
- Sensación de inestabilidad del personal
- Demoras en tramitaciones, etc.

Línea de carrera

Según Mondy, R. y Noe, R. (2005):

Una carrera es un curso general que una persona elige seguir a través de su vida laboral. Históricamente, una carrera era una consecuencia de puestos relacionados con el trabajo que una persona ocupaba durante su vida, aunque no siempre con la misma empresa. Sin embargo, existen algunos empleos relativamente estáticos que requieren una capacitación poco frecuente y casi ningún desarrollo para mantener niveles aceptables de productividad.

La planeación de carrera es un proceso continuo en el que una persona establece metas de carrera e identifica los medios para lograrlas. El desarrollo de carrera es un enfoque formal utilizado por la organización para asegurar que personas con las calificaciones y experiencias apropiadas estén disponibles cuando se necesiten.

Según el diario Gestión (2014):

La línea de carrera es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Las empresas contemplan dentro de su plan estratégico de Gestión de Talento utilizar la línea de carrera para la fidelización y retención de talento. Es importante proyectar las necesidades futuras que una empresa pueda tener a nivel de talento en la organización, así los trabajadores tendrán más claro la dirección de crecimiento profesional.

Según la revista digital Conexión Esan (agosto 2016) señala lo siguiente:

En muchas organizaciones hay quienes consideran la capacitación como un gasto innecesario y no como una inversión que beneficiará tanto a la empresa como a sus colaboradores.

Incluso teniendo a los mejores egresados de las mejores universidades como profesionales a cargo de la compañía, la capacitación debe ser un proceso continuo porque la realidad, la tecnología y los conocimientos no cesan de cambiar y de desarrollarse. Nada es estático en este mundo. Un profesional o un técnico requerirán actualizaciones en forma periódica porque de lo contrario llegará un momento en que se desfazarán y lejos de aportar a la organización harán que esta pierda competitividad y productividad.

La capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una empresa. Una planificación adecuada del componente humano en una organización requiere de una política de capacitación permanente. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. Así, los equipos de trabajo mejorarán su desempeño.

Para la organización, podemos considerar los siguientes beneficios gracias a la capacitación:

- Genera un aumento de la productividad y la calidad de trabajo.
- Incrementa la rentabilidad de la organización.
- Levanta la moral de los trabajadores.
- Ayuda a resolver problemas concretos en el día a día.
- Disminuye la necesidad de supervisión.
- Contribuye a prevenir los accidentes de trabajo.

- Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.
- Propende a que el personal se sienta identificado con la empresa.

Cultura Organizacional

Según Vargas, J. (2007):

La cultura organizacional es la de considerarla como un sistema de significados común entre los miembros que distingue a una organización de la otra. Dicho sistema es, tras un análisis más detenido, un conjunto de características fundamentales que aprecia la organización.

La cultura puede deducirse de los que dicen, hacen o piensan las personas dentro del contexto organizacional e implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y patrones de comportamiento durante cierto tiempo.

Según la publicación de Bizneo (agosto del 2019):

“Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla.”

Motivación Humana

Según Maslow, las necesidades humanas se organizan en una jerarquía de necesidades que se forman en una especie de pirámide. En donde se

encuentran como base de la pirámide las necesidades fisiológicas, seguidas por las de seguridad, sociales, de estima y, finalmente, en la cima de la pirámide, las necesidades de autorrealización. Estas necesidades, según Maslow, varían de una persona a otra.

En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo.

Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo aún más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas, como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo.

1.2.9 Dimensiones del Movimiento de Personal

Motivación intrínseca

Según García, J. (2007), define lo siguiente:

“El sujeto es origen de su propia motivación y es él quien se administra los refuerzos y castigos. El sujeto tiene la clave para fijarse objetivos y reforzarse o no, según se desarrollen”.

La motivación intrínseca nace del propio individuo, este se atribuirá o no motivos que lo motiven a crecer o seguir laborando en una empresa, el crecimiento profesional o personal es uno de los más importantes.

Interacción Social

Se define como interacción social al fenómeno por el cual los seres humanos se relacionan entre ellos, esta establece la posterior influencia social que es recibida por cada persona. Por tanto, la interacción social se extiende como el vínculo que existe entre las personas y que son fundamentales para el grupo, de tal forma que sin ella la sociedad no funcionaría.

En tanto, la interacción social laboral se da entre los empleados en el centro de labores y forma parte del proceso a una comunicación eficaz, interactuando entre ellos y adaptándose al medio.

Distinción Laboral

Es toda preferencia de trato o exclusión que ocurra con motivo o con ocasión en una relación de trabajo y se basa en un criterio de resaltar un acto bueno realizado o en ocasiones, puede presentarse en forma de discriminación por raza, color, sexo, religión, etc., que haga mostrar un trato diferente de un empleado a comparación de los demás.

1.2.10 Indicadores del Movimiento de Personal

Autorrealización

Según Maslow: “La autorrealización surge de cada individuo, en su afán por descubrir cuáles son sus objetivos y metas en la vida y su constante lucha”.

Cada ser humano, tiene una serie de aspiraciones y un potencial para conseguirlo, la autorrealización sirve como motivación para que las personas busquen mejores oportunidades y cuando las consiguen, siente una gran satisfacción por todo lo que se ha conseguido durante ese proceso.

Maslow muestra en La Pirámide de Maslow las 5 necesidades humanas:

Necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización.

Libertad para la toma de decisiones

Según Ezquerria, L., Rivas, P. y Agustí, L. (2010): “La toma de decisiones es un acto de libertad, aunque no se reconozca como tal. Y la toma de decisiones con conciencia de ello y sabiendo que estas son trascendentes para uno mismo y los demás, es libertad humana”.

En las empresas, cuando el jefe le da la potestad al empleado para que tome decisiones en su puesto de trabajo o en su representación, el empleado lo

siente como un reconocimiento porque su jefe le está confiando en él y en sus habilidades para hacer frente a los problemas.

Capacidad para la búsqueda de soluciones

La capacidad para resolver problemas se puede definir como la eficacia y agilidad a la hora de encontrar soluciones a los problemas surgidos.

Cuando un empleado tiene la capacidad para la búsqueda de soluciones, el jefe los toma más en cuenta y le da la potestad, hasta cierto límite, de tomar decisiones sin que ellos estén presentes, siempre y cuando este luego los transmita a sus superiores.

1.3 Definición de términos básicos

- Reconocimiento: Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.
- Movimiento de personal: Modelo que intenta caracterizar el flujo de las personas hacia dentro de la organización y hacia fuera de ella.
- Remuneración: Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.
- Incentivos: Mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta.
- Planificación: Estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos.

- Compromiso: Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
- Sueldo: Dinero que, en concepto de paga, recibe regularmente una persona de la empresa o entidad para la que trabaja.
- Salarios: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.
- Línea de carrera: Proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización.
- Necesidades humanas: Son aquellas cosas que el ser humano necesita para poder vivir una vida plena y saludable.
- Comportamiento: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.
- Objetivos: Fin que se quiere alcanzar y al cual se dirige una acción.
- Valores: Cualidad o conjunto de cualidad por las que una persona o cosa es apreciada o bien considerada.
- Impulso: Es la tendencia que mayormente los seres humanos experimentamos, aunque sea una vez en la vida y que implica el actuar movido por alguna emoción sin que haya mediado una deliberación previa de la razón.
- Estímulo: Es cualquier factor que puede desencadenar un cambio físico o de la conducta.

- Clima laboral: Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.
- Jerarquía: Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.
- Estabilidad emocional: Habilidad de una persona para mantenerse estable y equilibrada.
- Moral: Conjunto de costumbres y normas que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad.
- Cultura organizacional: Son aquellas normas y valores por los que se rige una empresa.
- Organización: Sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada.
- Percepción: Es la forma en la que el cerebro interpreta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión inconsciente o consciente de la realidad física de su entorno.
- Trabajo: Actividad que las personas realizan ya sea como deber o actividad dependiente de la profesión, necesidad y deseos de una comunidad más amplia.
- Líder: Persona que encabeza y dirige un grupo o movimiento social, político, religioso, etc.

- Trabajo en equipo: Es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común.
- Motivación: Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de las personas hacia metas o fines determinados.
- Calidad: Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

En el siguiente capítulo se presenta la hipótesis general y las hipótesis específicas, las cuales fueron tomadas del cruce de información entre las variables y las dimensiones de esta.

2.1 Formulación de hipótesis principal e hipótesis derivadas

Hipótesis general

En el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019, el reconocimiento laboral influye favorablemente en el movimiento de personal.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: El reconocimiento laboral influye directamente en la capacidad voluntaria del empleado en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Hipótesis específica 2: El reconocimiento laboral influye directamente en la capacidad involuntaria de la empresa en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Hipótesis específica 3: La motivación intrínseca influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Hipótesis específica 4: La interacción social influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Hipótesis específica 5: La distinción laboral influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

2.2 Variables y definición operacional

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): RECONOCIMIENTO LABORAL

Conjunto de acciones, actitudes y tipos de agradecimientos necesarios para que el equipo de trabajo siga funcionando y mejorando en cada proyecto.

Dimensiones:

X₁: Motivación intrínseca

X₂: Interacción social

X₃: Distinción Laboral

Indicadores:

X_{1.1.1} Autorrealización

X_{1.1.2} Libertad para la toma de decisiones

X_{1.1.3} Capacidad para la búsqueda de soluciones

X_{2.1.1} Generación de lazos de amistad

X_{2.1.2} Aceptación de creencias culturales, religiosas, etc.

X_{3.1.1} Reconocimiento económico

X_{3.2.1} Reconocimiento no económico

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): MOVIMIENTO DE PERSONAL

Capacidades de las empresas para cambiar a sus trabajadores en la propia empresa o reemplazarlos definitivamente por otros.

Dimensiones:

X₁ Retiro voluntario por parte del empleado

X₂ Retiro involuntario por parte de la empresa

X₃ Bajas inevitables

Indicadores:

X_{1.1.1} Baja remuneración

X_{1.1.2} Condiciones laborales

X_{1.1.3} Mejores opciones de trabajo

X_{2.1.1} Selección incorrecta de personal

X_{2.1.2} Satisfacción de los empleados

Al final de la investigación, se buscará demostrar si las hipótesis mostradas se aceptan o se rechazan según los datos obtenidos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En el siguiente capítulo, se explica la metodología que se utilizó para poder realizar el siguiente estudio.

3.1 Diseño Metodológico

Enfoque: Investigación Cuantitativa.

Según Gómez, M. (2006): “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo, y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población”.

Por tal motivo, la investigación es de enfoque cuantitativo porque se recolectarán los datos a través del cuestionario, el cual será llenado por el público objetivo de la investigación. Además, se busca probar las hipótesis ya establecidas y se utiliza un programa estadístico para el análisis de los resultados obtenidos.

Tipo: Investigación Aplicada

Según Namakforoosh, M. (2005): “La investigación aplicada sirve para tomar acciones y establecer políticas y estrategias. (...) La característica básica de la investigación aplicada es el énfasis en resolver problemas.

Por ello, se decidió utilizar una investigación de tipo aplicada por el objetivo de resolver problemas cotidianos, buscando generar conocimientos nuevos, además de dar solución a un problema en concreto.

Alcance: Descriptivo.

Según Latorre, E. (1996): “Las investigaciones descriptivas se orientan principalmente a explorar ciertos rasgos de la realidad y a mostrar su comportamiento, ya sea en términos comparativos para un mismo período (sincrónicos) o a lo largo del tiempo (diacrónicos)”.

Se utiliza este alcance de investigación debido a que, se tiene como prioridad describir cualidades, características de un fenómeno o grupos de personas, en este caso, los dueños y empleados del sector de confección de muebles. Así mismo, Buscar el vínculo entre las dos variables de investigación: Reconocimiento laboral y movimiento de personal, focalizada en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca.

Diseño: No Experimental

Según Toro, J. y Parra, R. (2006): “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es

observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

En este caso, se observará el problema tal y como se presenta en las Mipymes del sector de confección de muebles, sin alterar nuestro objeto de investigación para luego realizar los cuestionarios y analizar los resultados obtenidos.

3.2 Población

Población Objetiva:

Dueños y empleados de empresas Mipyme pertenecientes al sector de Confección de muebles del distrito de Barranca, Lima, 2019.

Se recoge información de pequeñas y medianas empresas, siendo el criterio de llenado de encuestas: 1 colaborador para microempresa y 3 colaboradores para pequeña empresa. Tomando esos criterios, se realizó un total de 42 encuestas.

3.3 Muestra

La muestra se eligió a partir de las siguientes Mipyme pertenecientes al sector de confección de muebles del distrito de Barranca.

Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), califica las MYPE de la siguiente manera:

Microempresa

- De 1 hasta 10 trabajadores inclusive.

- Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña empresa

- De 1 hasta 100 trabajadores inclusive.
- Ventas anuales de 150 UIT hasta el monto máximo de 1700 UIT.

Mediana empresa

- De 100 trabajadores en adelante.
- Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

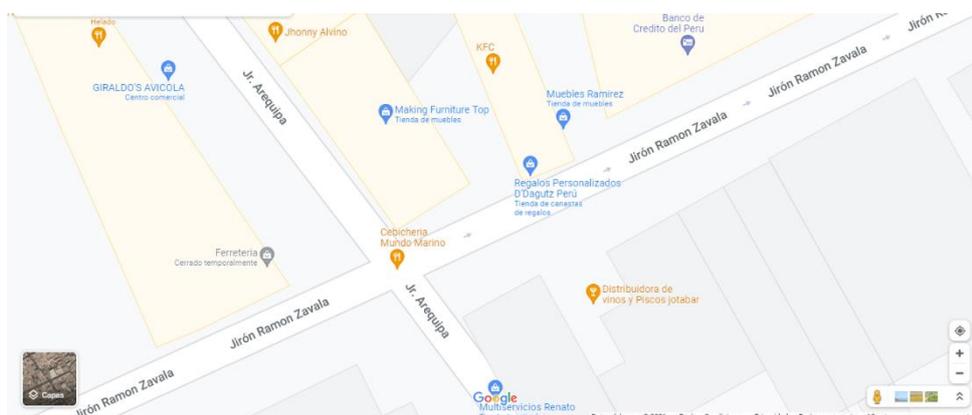


Figura 1: Ubicación de empresas en Jr. Zavala con Jr. Arequipa, Barranca

Fuente: Google Maps

En la primera imagen obtenida a través del Google Maps, podemos ubicar entre el cruce del Jr. Ramón Zavala y Jr. Arequipa, 6 tiendas de confección y venta de muebles:

- Making Furniture Top SAC

RUC: 20602303722

Ubicación: Jr. Zavala N° 196-Barranca

- Muebles Ramírez
RUC: 20501667243
Ubicación: Jr. Zavala N° 190-Barranca
- Expo Muebles D'Lando
Ubicación: Jr. Zavala N° 192-194
- Mega Muebles
Ubicación: Jr. Zavala N° 173-Barranca
- Comercial Carbajal
Ubicación: Jr. Zavala N° 117
- Muebles “Mi casita”
Ubicación: Jr. Arequipa con Zavala 290-Barranca.

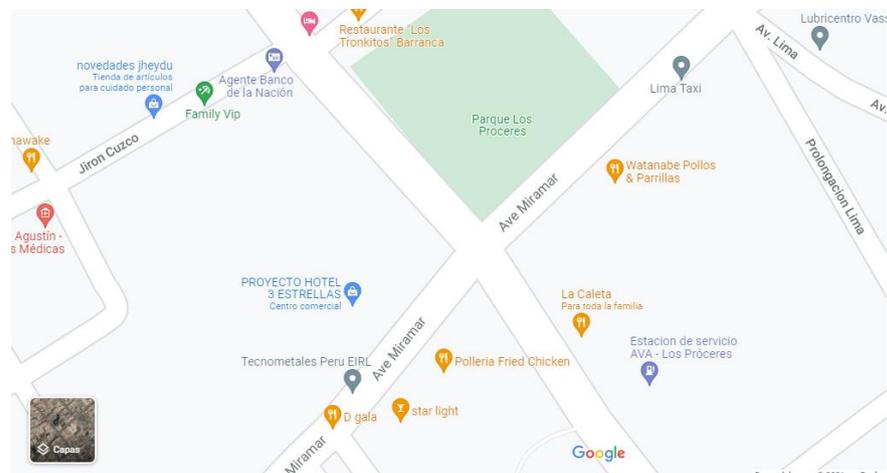


Figura 2: Ubicación de empresas en Jr. Zavala, Barranca.

Fuente: Google Maps

En el Jr. Ramón Zavala, se encuentra 2 tiendas dedicadas a la confección y venta de muebles.

- Soluciones Modulares

RUC: 20407807694

Ubicación: Calle Zavala N° 212-Barranca

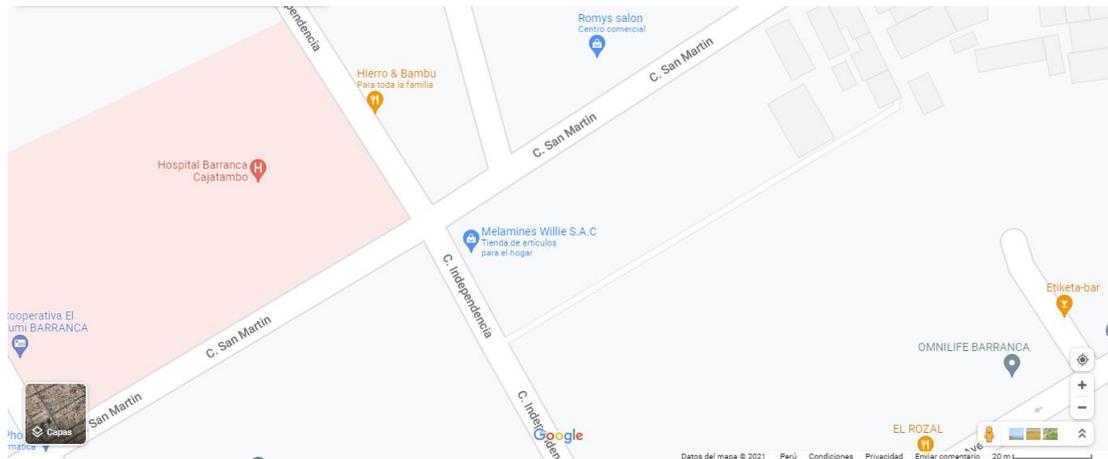


Figura 3: Ubicación de empresas en Calle San Martín y Calle Independencia, Barranca.

Fuente: Google Maps

Cerca al Hospital de Barranca, en el cruce de la Calle San Martín y Calle Independencia, se puede observar la tienda Servicios Generales Willie S.A.C, dedicados a la venta de muebles y artículos en melamine.

- Servicios Generales Willie SAC

RUC: 20407807694

Ubicación: Cruce Calle San Martín con Calle Independencia-Barranca

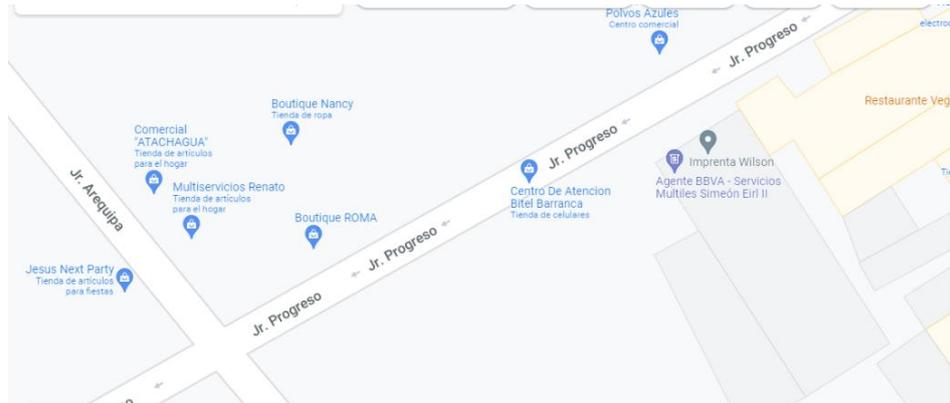


Figura 4: Ubicación de empresas en Jr. Progreso, Barranca.

Fuente: Google Maps

En la recta del Jr. Progreso-Barranca, ubicamos 3 tiendas dedicadas a la venta y confección de muebles:

- Galerías Tello

RUC: 10461527651

Ubicación: Jr. Progreso N°179-Barranca

- Mueblería Camila

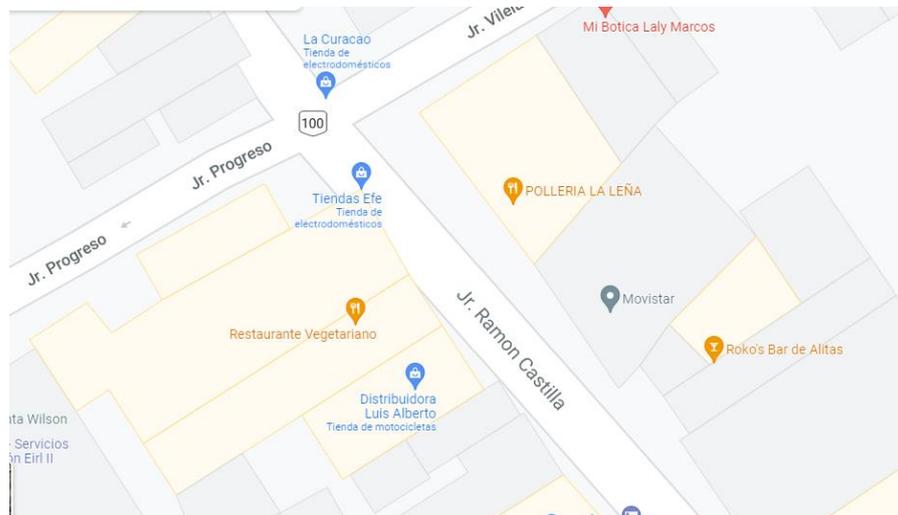


Figura 5: Ubicación de empresas en Jr. Ramón Castilla, Barranca.

Fuente: Google Maps

En el Jr. Ramón Castilla-Barranca, junto a Tiendas Efe se encuentra la tienda Muebles Alfeza, dedicada a la venta y confección de muebles, así como también a la venta de diferentes artículos para el hogar.

- Mueblería Alfeza

RUC: 20530551769

Ubicación: Jr. Castilla N° 269- Barranca

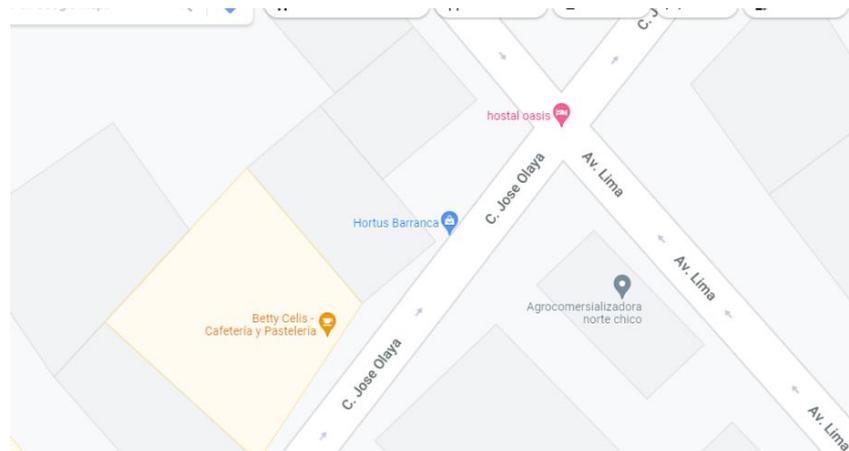


Figura 6: Ubicación de empresas en Calle José Olaya, Barranca.

Fuente: Google Maps

Otro lugar dedicado a la venta de muebles de escritorio es la Comercial Beirut, ubicada en la Calle José Olaya-Barranca, cerca al cruce con la Av. Lima. Esta tienda, se dedicada a la venta de muebles y sillas de escritorio.

- Comercial Beirut

Ubicación: Jr. Olaya N° 149-Barranca

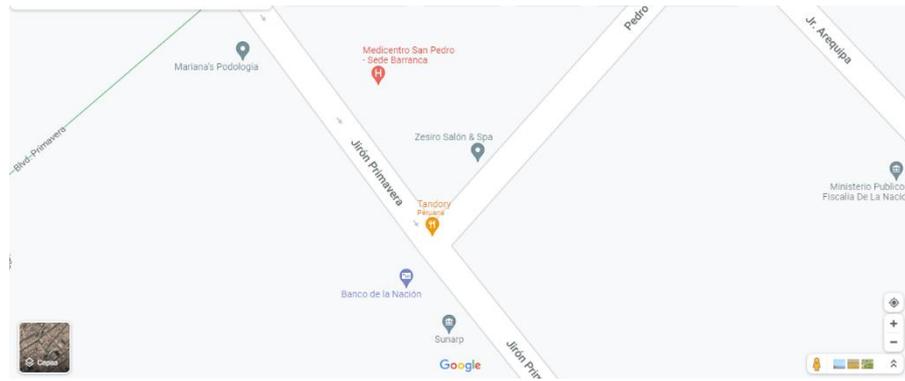


Figura 7: Ubicación de empresas en Jr. Primavera, Barranca.

Fuente: Google Maps.

En el Jirón Primavera-Barranca, junto al Banco de la Nación, ubicamos la mueblería Selecta, dedicada a la venta de muebles.

- Mueblería Selecta

RUC: 10156380763

Ubicación: Calle Primavera N° 182-Barranca

Según todo lo mostrado, hemos hallado todas las tiendas en el distrito de Barranca, dedicadas a la confección y venta de muebles, todas ellas fueron utilizadas para realizar la encuesta de la siguiente investigación.

Muestreo no probabilístico:

Según García, G. (2005): “En los métodos no probabilísticos la selección de las unidades muestrales las realiza el investigador, por supuesto, atendiendo a criterios de racionalidad y objetividad. Estos métodos no permiten, estadísticamente hablando, extrapolar los resultados obtenidos. Sin embargo, son menos costosos y en determinados casos su utilización puede resultar completamente adecuada.”

Por tal motivo, se decidió que la muestra sea los dueños y empleados del sector de confección de muebles, los cuales serán encuestados. Así mismo, el muestreo no probabilístico es de bajo costo y está al alcance del investigador. Además, el investigador cuenta con familiares laborando en el dicho sector, siendo estos una fuente de información primaria, la que le permite tener mayor facilidad para realizar la investigación, inclusive el investigador se encuentra en el lugar en dónde se está investigando, siendo factible para el estudio y realizar el trabajo de campo requerido.

3.4 Recolección de datos

Técnica de recolección de datos: La encuesta

Según Villareal, J. (2000): "Puede verse como una modalidad de la entrevista, sin embargo, exige conceptualizaciones más profundas, como mayor cobertura numérica y menor profundidad, y facilidad para tabular y codificar, entre otros aspectos".

La técnica que se utilizó es la encuesta, y se recopilarán los datos a través de la aplicación de un cuestionario a nuestra muestra.

Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

Según Pardinás, F. (1984): “El cuestionario y, en su caso la entrevista, son técnicas de investigación, propiamente hablando no son un método, por lo tanto, el cuestionario, que es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para la investigación, no puede ser estudiado como algo aislado. El cuestionario presupone el diseño de la investigación; y la construcción del cuestionario requiere un procedimiento estricto”.

Se elaboró un cuestionario que contiene 33 preguntas, todas ellas cuentan con 5 opciones de respuesta:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

El cuestionario se divide de la siguiente manera:

Variable Independiente: Reconocimiento Laboral

Dimensión 1: Motivación Intrínseca

- Indicador 1: Autorrealización (4 preguntas)
- Indicador 2: Libertad para la toma de decisiones (3 preguntas)
- Indicador 3: Capacidad para la búsqueda de soluciones (2 preguntas)

Dimensión 2: Interacción Social

- Indicador 4: Generar lazos de amistad (3 preguntas)
- Indicador 5: Aceptación de creencias culturales, religiosas, etc. (2 preguntas)

Dimensión 3: Distinción Laboral

- Indicador 6: Reconocimiento económico (3 preguntas)
- Indicador 7: Reconocimiento no económico (4 preguntas)

Variable Dependiente: Movimiento de Personal

Dimensión 1: Retiro voluntario por parte del empleado

- Indicador 1: Baja remuneración (2 preguntas)
- Indicador 2: Condiciones laborales (3 preguntas)
- Indicador 3: Mejores opciones de trabajo (3 preguntas)

Dimensión 2: Retiro involuntario por parte de la empresa

- Indicador 4: Selección incorrecta de personal (1 pregunta)
- Indicador 5: Satisfacción de los empleados (3 preguntas)

Por último, todas las respuestas obtenidas serán desarrolladas en un sistema estadístico (Excel y SPSS V28.0) para su próximo análisis de resultados.

Técnicas estadísticas para la comprobación de hipótesis

Para el procesamiento de la información se utilizarán los programas de MS Excel y SPSS V28.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*), para la correcta realización de análisis estadísticos y siendo muy usado en las ciencias sociales y aplicadas, además de las empresas de investigación de mercado. Se puede realizar un registro en MS Excel para luego cargar los datos en el SPSS. Con la instalación por defecto del MS Excel, se podrá realizar el procedimiento básico de datos, así como la medición de la confiabilidad del instrumento. Ambos programas son de fácil acceso y uso, pudiendo ingresar los datos obtenidos en el cuestionario y procesarlos de manera correcta y eficaz. Además, se puede tabular y elaborar diferentes gráficos y así poder demostrar validez y confiabilidad.

Se hallará el Alpha de Cronbach de las variables y dimensiones para demostrar la confiabilidad de los ítems, aumentando así la fiabilidad de la escala de Likert que se utilizó.

El coeficiente de correlación de Spearman y Pearson, nos demostrarán qué tipo de relación existen con nuestras variables.

Además, se incluirán el diagrama de dispersión que sirve para demostrar cómo dos variables se relacionan entre sí. El Diagrama de caja ayuda a representar una variable cuantitativa, esta herramienta permite visualizar, a través de los cuartiles, cómo es la distribución, su grado de asimetría, los valores extremos, la posición de la mediana, etc. Por último, el histograma nos permite ver cómo se distribuyen los valores de la variable de estudio.

3.5 Aspectos Éticos

Según la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, la ética del investigador se basa en tres principios: Respeto a la persona, beneficencia y justicia.

Por tal motivo, en todo el tiempo que duró la investigación, se buscó en todo momento el cumplimiento de la ética, teniendo las propias personas capacidad y derecho a la toma de decisiones, autonomía, dignidad y libertad. Además, se tuvo confidencialidad ante la información brindada por parte de las Mipyme colaboradoras, protegiendo a los encuestados para que sus respuestas sean confidenciales y sobre todo, responsabilidad y protección del investigador. Inclusive, se reclutó y seleccionó equitativamente a los participantes y hubo una capacitación y reconocimiento a los mismos por su tiempo y dedicación al desarrollo del cuestionario.

Asimismo, el trabajo es realizado exclusivamente por el investigador y obteniendo información de los medios digitales y físicos, los cuales son detalladas en las referencias bibliográficas para evitar todo tipo de plagio y copia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis Exploratorio

Validez y confiabilidad del instrumento

Validación del Instrumento

Según Molina, X., Martínez, T., Ares, A. y Emil, V. (2008):

“El método basado en el estadístico alfa de Cronbach, se analiza concretamente la consistencia interna de la escala como una dimensión de su fiabilidad mediante el cálculo de la correlación entre los ítems de la escala (...). El valor del alfa de Cronbach puede oscilar entre 0 y 1. Si es 0 significa que las puntuaciones de los ítems individuales no están correlacionadas con las demás, si es mayor a 1 significa que hay una mayor correlación entre los distintos ítems, aumentando así la fiabilidad de la escala. Se recomienda que el Alpha de Cronbach debe tener un valor mínimo recomendado que se sitúe en 0.70”

En la siguiente investigación, se aplica el Alpha de Cronbach de la variable independiente y dependiente, así mismo, de las dimensiones para poder hallar la confiabilidad de los ítems, aumentando así la fiabilidad de la escala. Es recomendable usar el Alpha de Cronbach en cuestionarios que se midan con la Escala de Likert.

Hipótesis General: El reconocimiento laboral influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Tabla 1: Alpha de Cronbach

| Alfa de Cronbach | Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| .880 | .894 | 33 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Se obtuvo un Alpha de Cronbach de ,880. El valor obtenido es mayor al valor mínimo recomendado de ,70. Podemos concluir que existe un buen nivel de confiabilidad entre nuestra variable independiente y dependiente.

Es decir, la variable independiente que es el reconocimiento laboral tiene un alto nivel de confiabilidad al momento de compararla con la variable dependiente del movimiento de personal.

Según Levine, D., Krehbiel, T. y Berenson, M. (2006):

“El coeficiente de correlación mide la fortaleza relativa de una relación lineal entre dos variables numéricas. Los valores del coeficiente de correlación varían desde -1 para la correlación negativa perfecta, hasta +1 para una correlación positiva perfecta. Perfecta quieren decir que, si se trazaran los puntos en un diagrama de dispersión, todos ellos se podrían unir por medio de una línea recta”.

El coeficiente de correlación mide la fuerza y el sentido de la relación lineal que existe entre dos variables cuantitativas. Se compararán los coeficientes de correlación de Spearman y Pearson para ubicar los valores más próximos

a 1, indicando si existe una relación fuerte y positiva, una correlación fuerte y negativa o si existe una correlación lineal.

Prueba de Normalidad

Posteriormente, procedemos a realizar la prueba de normalidad para saber si aceptamos o rechazamos la hipótesis nula. Por tal motivo, se deben seguir una serie de pasos que se detallan a continuación:

PASO 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

PASO 2: Nivel de significancia

$NC = 0.95$

$\alpha = 0.05$ (Margen de error)

PASO 3: Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro-Wilk

PASO 4: Estadístico de prueba

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

PASO 5: Criterio de decisión

Tabla 2: Prueba de Normalidad de Reconocimiento Laboral y Movimiento de Personal

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Reconocimiento Laboral | 0.249 | 34 | <.001 | 0.802 | 34 | <.001 |
| Movimiento del Personal | 0.164 | 34 | 0.021 | 0.91 | 34 | 0.009 |

a. Corrección de significación de Lilliefors (*)

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

(*) Prueba de Lilliefors: Se utiliza para contrastar si un conjunto de datos se ajusta o no a una distribución normal. Es similar en este caso al test de Shapiro Wilk, pero la principal diferencia con este radica en el número de muestras. Antes de realizar el test Kolmogorov-Smirnov en R (con la corrección Lilliefors), es necesario conocer cuál es el contraste de hipótesis que se va a realizar.

Interpretación: Como nuestra muestra es menor de 50, se utiliza Shapiro-Wilk. Se obtiene un resultado de .009, siendo este menor a 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula.

En este caso, se rechaza la hipótesis nula, es decir, el reconocimiento laboral no influye directamente en el movimiento de personal.

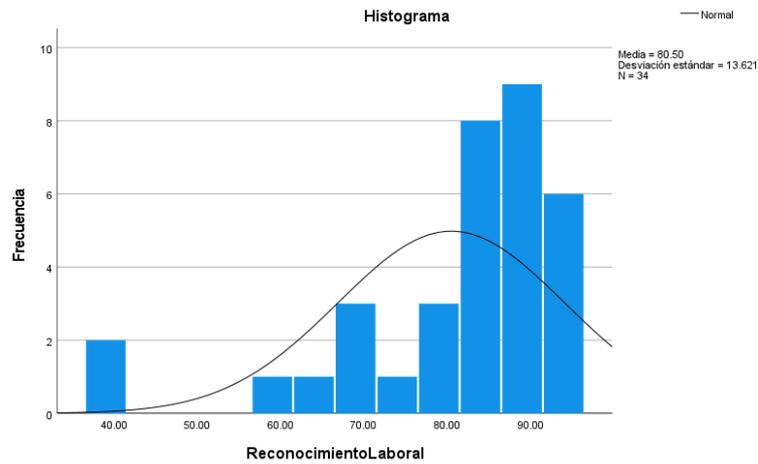


Figura 8: Histograma para la Variable Independiente: Reconocimiento Laboral

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Según la figura, muestra que la distribución no sigue una distribución normal. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

La figura de distribución enfatiza en que el reconocimiento laboral sí influye directamente en el movimiento laboral

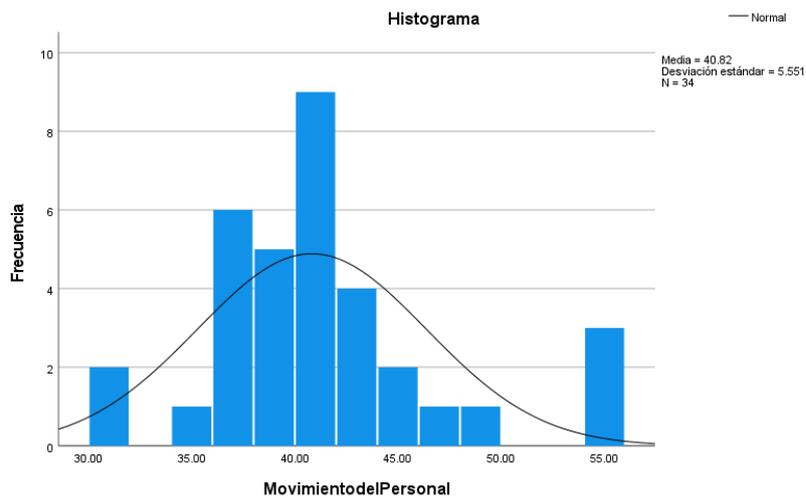


Figura 9: Histograma para la Variable Dependiente: Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Se observa que, para el Movimiento de Personal, la figura no se distribuye de manera normal. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Tanto las figuras de distribución para la variable independiente y dependiente nos dan los mismos resultados. Por ello, concluimos que el reconocimiento laboral sí influye directamente en el movimiento de personal.

Coeficiente de Correlación

El coeficiente de correlación sirve para conocer el grado de asociación lineal entre la variable independiente y la variable dependiente, ambas siendo variables cuantitativas. Para poder hallar el coeficiente de correlación, se deberán seguir 5 pasos los cuales están detallados posteriormente.

X: Reconocimiento Laboral

Y: Movimiento de Personal

PASO 1: Plantear la hipótesis de correlación

H_0 : No existe correlación entre las variables "x" e "y"

H_1 : Existe correlación entre las variables "x" e "y".

PASO 2: Nivel de significancia

NC= 0.95

α = 0.05 (Margen de error)

PASO 3: Prueba de correlación

Paramétrica: Coeficiente de correlación de Pearson

No paramétrica: Coeficiente de correlación de Spearman

PASO 4: Estadístico de prueba

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0 .

Si p-valor \geq 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

PASO 5: Criterio de decisión

Tabla 3: Correlación de Spearman entre el Reconocimiento Laboral y el Movimiento de Personal

| | | | Reconocimiento Laboral | Movimiento del Personal |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Reconocimiento Laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.312 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.072 |
| | | N | 34 | 34 |
| | Movimiento del Personal | Coefficiente de correlación | 0.312 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.072 | . |
| | | N | 34 | 34 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Como la distribución de las figuras son no paramétricas, se utilizará el Coeficiente de Correlación de Spearman. Para ambas variables, el p-valor es 0.072, se demuestra que se rechaza la H_0 .

Para el nivel de significancia del Reconocimiento Laboral (variable independiente), el $R_{ho}= 0.312$ existe una correlación baja y para el Movimiento de Personal (variable dependiente), el $R_{ho}=1.000$ existe una correlación perfecta.

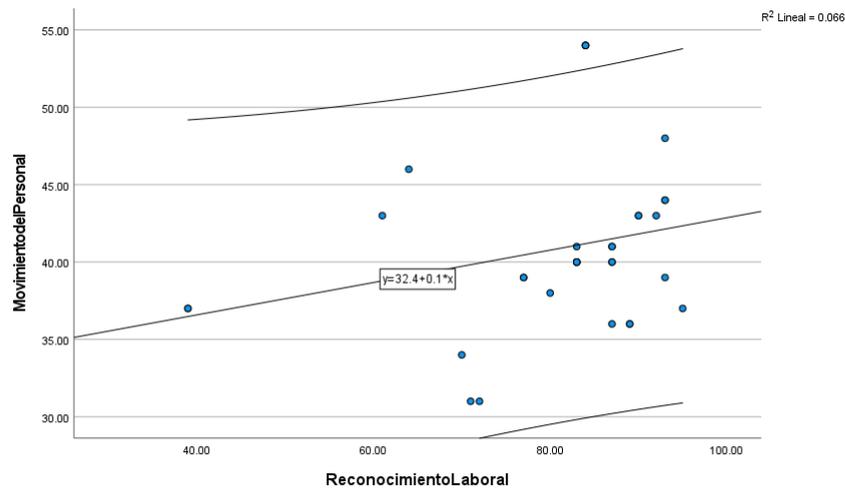


Figura 10: Dispersión de Reconocimiento Laboral y Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: No existe una dispersión lineal entre el reconocimiento laboral y el movimiento de personal.

Conclusión: los puntos trazados en el diagrama están dispersos al azar, sin un patrón discernible y están muy dispersos al eje central, por ello podemos concluir que el reconocimiento laboral y el movimiento de personal no tienen relación entre sí.

- Hipótesis específica 1: El reconocimiento laboral influye directamente en la capacidad voluntaria del empleado en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Tabla 4: Alfa de Cronbach

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .240 | 2 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: El Alpha de Cronbach obtenido entre la variable independiente y la dimensión, obtenemos el valor de 0.240, teniendo en cuenta que el valor mínimo es de 0.70.

Conclusión: El reconocimiento laboral y la capacidad voluntaria del empleado posee un nivel de consistencia interna baja, teniendo una escala poco confiable.

Tabla 5: Prueba de Normalidad entre el Reconocimiento Laboral y Capacidad Voluntaria del empleado

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| ReconocimientoLaboral | .249 | 34 | <.001 | .802 | 34 | <.001 |
| Retirovoluntarioporpartedel empleado | .108 | 34 | .200* | .943 | 34 | .077 |

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS V28 utilizada para el estudio

Interpretación: Se obtiene un p-valor de 0.077, como es mayor a 0.05, se acepta la H₀ y se rechaza la H₁.

Conclusión: La prueba de normalidad utilizada es Shapiro-Wilk debido a que nuestra muestra es menor a 50 personas. Asimismo, teniendo un valor de significancia de 0.077, se estaría aceptando la hipótesis nula, es decir, los datos de reconocimiento laboral y capacidad voluntaria del empleado tienen una distribución normal, por tal motivo, para hallar el coeficiente de correlación, se usará el coeficiente de correlación de Spearman.

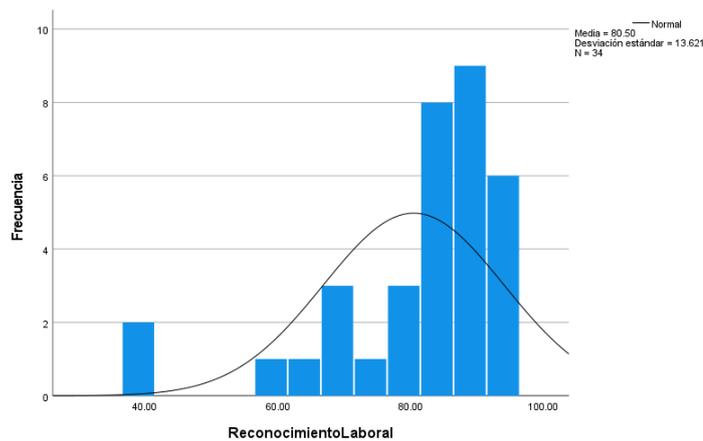


Figura 11: Histograma del Reconocimiento Laboral

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Los valores que forman el reconocimiento laboral se distribuyen de manera normal.

Conclusión: los datos que conforman el reconocimiento laboral, se distribuyen de manera normal, siendo muy cambiantes unos de otros y al momento de trazar la curva, los valores se concentran en posiciones inferiores y superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para la variable de reconocimiento de personal se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

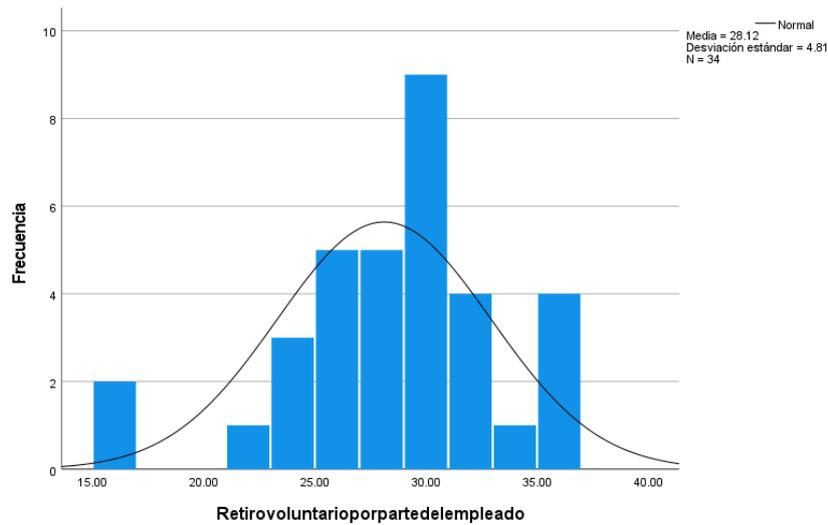


Figura 12: Histograma de la Capacidad voluntaria por parte del empleado

Conclusión: se observa que, si se sigue la curva normal, los valores se distribuyen de forma ligeramente anormal.

Interpretación: Los valores que forman el Retiro voluntario por parte del empleado se distribuyen de manera anormal, pero muy cercanos a una distribución normal porque solo 3 puntos estarían siendo superiores al promedio de la distribución.

Tabla 6: Correlación de Spearman para el Reconocimiento Laboral y la Capacidad Voluntaria del empleado

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--|----------------------------|------------------------|--|
| | | | Reconocimiento Laboral | Retiro voluntario por parte del empleado |
| Rho de Spearman | Reconocimiento Laboral | Coeficiente de correlación | 1.000 | .240 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .172 |
| | | N | 34 | 34 |
| | Retiro voluntario por parte del empleado | Coeficiente de correlación | .240 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .172 | . |
| | | N | 34 | 34 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: El p-valor es 0.172, como es mayor a 0.05 se estaría aceptando la H_0 y se rechaza la H_1 .

Conclusión: El reconocimiento laboral no influye en el retiro voluntario por parte del personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

El coeficiente de correlación es de 0.240, existiendo una baja correlación entre las variables. Es decir, existen otros factores que influyen el retiro voluntario por parte del empleado.

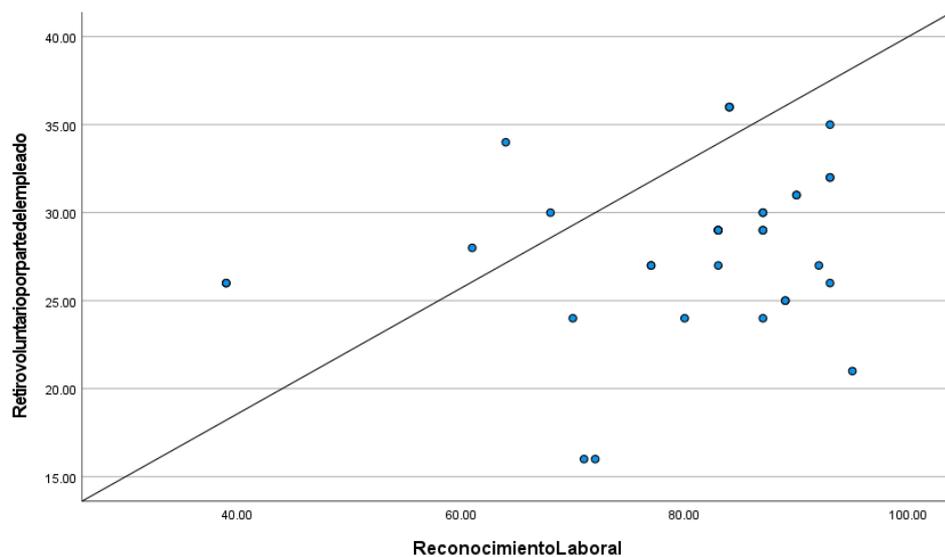


Figura 13: Dispersión del Reconocimiento Laboral y el Retiro Voluntario por parte del empleado

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Los valores del reconocimiento laboral y el retiro voluntario del empleado, tienen una correlación positiva baja.

Conclusión: Los valores del reconocimiento laboral y el retiro voluntario del empleado no siguen un patrón continuo.

- Hipótesis Específica 2: El reconocimiento laboral influye directamente en el retiro involuntario por parte de la empresa en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima.

Tabla 7: Alpha de Cronbach del Reconocimiento Laboral y la Capacidad Involuntaria de la empresa

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .103 | 2 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: El Alpha de Cronbach obtenido para el análisis arrojó un valor de 0.103, comparándolo con el nivel mínimo requerido de 0.70, siendo el nivel de confiabilidad bajo por no superar el nivel mínimo.

Conclusión: el nivel de consistencia interna de la escala entre reconocimiento laboral y la capacidad involuntaria de la empresa es baja, teniendo ambas variables poco nivel de confiabilidad para el estudio.

Tabla 8: Prueba de Normalidad entre el Reconocimiento Laboral y la Capacidad Involuntaria de la empresa

| | Pruebas de normalidad | | | Pruebas de normalidad | | |
|---|---------------------------------|----|-------|------------------------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Reconocimiento Laboral | .249 | 34 | <.001 | .802 | 34 | <.001 |
| Retiro involuntario por parte de la empresa | .264 | 34 | <.001 | .853 | 34 | <.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 colaboradores. Asimismo, el nivel de significancia arroja un valor de <0.001 , ambos siendo menor a 0.05, se rechaza la H_0 .

Conclusión: Para la prueba de normalidad, como la significancia es mayor a 0.05, se procede a aceptar la hipótesis nula. Es decir, las variables no presentan una distribución normal.

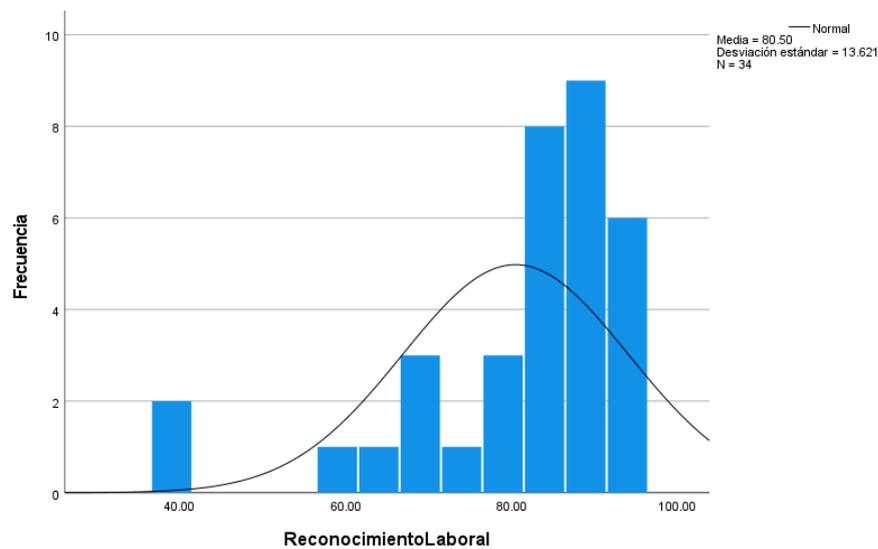


Figura 14: Histograma del Reconocimiento Laboral

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Los valores que forman el reconocimiento laboral no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: los datos que conforman el reconocimiento laboral, no se distribuyen de manera normal, siendo muy cambiantes unos de otros y al momento de trazar la curva, la mayoría de los valores se concentran en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia

de asimetría. Por tal motivo, para la variable de reconocimiento de personal se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman.

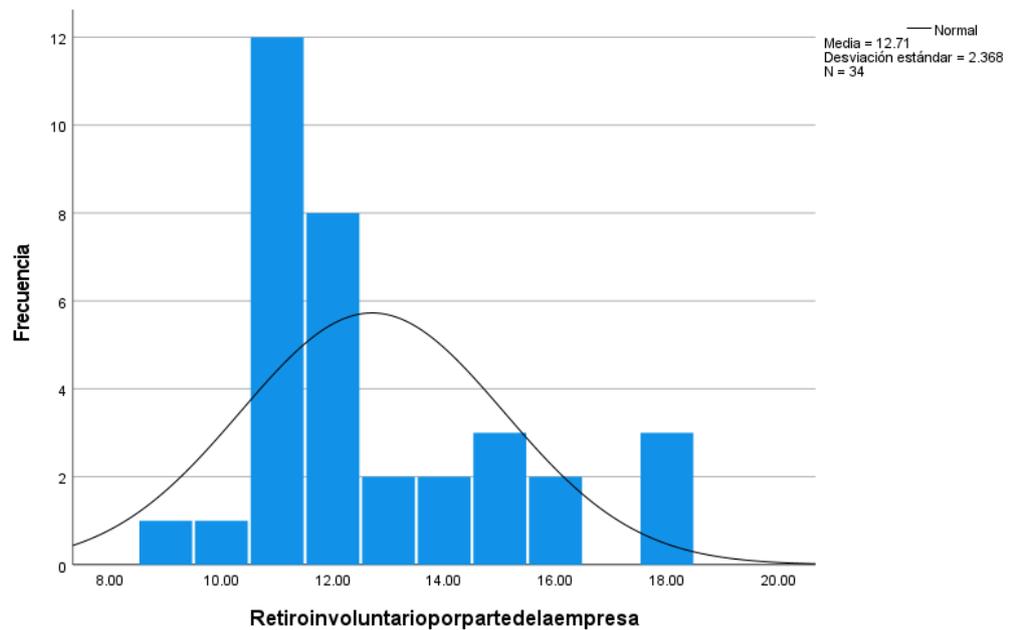


Figura 15: Histograma del Retiro Involuntario de la empresa

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Los datos que conformar el retiro involuntario de la empresa, no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: Según lo obtenido, se percibe que los valores que conformar el retiro involuntario de la empresa no se distribuyen de forma normal, ya que, algunos de ellos son superiores a la curva promedio de distribución. Como se trata de una distribución no paramétrica, se aplica el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 9: Coeficiente de Correlación entre el Reconocimiento Laboral y el Retiro involuntario por parte de la empresa

Correlaciones no paramétricas

| | | | Reconocimient oLaboral | Retiroinvolunta rioporpartedela empresa |
|-----------------|---|-----------------------------|---------------------------|---|
| Rho de Spearman | ReconocimientoLaboral | Coefficiente de correlación | 1.000 | .199 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .260 |
| | | N | 34 | 34 |
| | Retiroinvoluntarioporparted elaempresa | Coefficiente de correlación | .199 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .260 | . |
| | | N | 34 | 34 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Al tratarse de una distribución no paramétrica, utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman. En el estudio, el p-valor es de 0.260, al ser un valor mayor de 0.05, se procede a aceptar la H_0 . Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.199, existiendo una correlación positiva media.

Conclusión: Por los resultados obtenidos, se procede a concluir que el reconocimiento laboral no influye directamente en el retiro involuntario por parte de la empresa en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. Además, existe una correlación positiva media entre ambas.

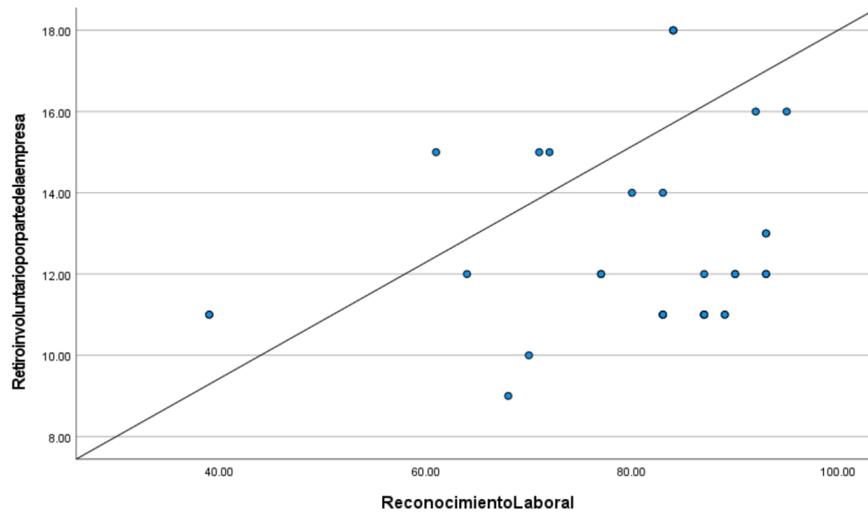


Figura 16: Dispersión entre el Reconocimiento Laboral y el Retiro involuntario por parte de la empresa

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: No existe una dispersión lineal entre el reconocimiento laboral y el retiro involuntario por parte de la empresa.

Conclusión: Según el gráfico de dispersión los puntos trazados en el diagrama están dispersos al azar y la mayoría se encuentra por debajo de la línea de tendencia, sin un patrón discernible, por ello se concluye que el reconocimiento laboral y retiro involuntario por parte de la empresa no tienen relación entre sí.

- Hipótesis Específica 3: La motivación intrínseca influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Tabla 10: Alpha de Cronbach para la Motivación Intrínseca y el Movimiento de personal

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .413 | 2 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el resultado, el Alpha de Cronbach es de 0.413, el valor mínimo requerido es de 0.70, como es menor, se concluye que nivel de confiabilidad es bajo.

Conclusión: el nivel de consistencia interna de la escala entre la motivación intrínseca y el movimiento de personal es bajo, teniendo ambos datos poco nivel de confiabilidad para el estudio.

Tabla 11: Prueba de Normalidad entre la Motivación Intrínseca y el Movimiento de personal

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| MovimientodelPersonal | .164 | 34 | .021 | .910 | 34 | .009 |
| D1 MotivaciónIntrínseca | .257 | 34 | <.001 | .773 | 34 | <.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 colaboradores. Asimismo, el nivel de significancia arroja un valor de 0.009 y <0.001, ambos siendo menor a 0.05, se rechaza la H₀.

Conclusión: Para la prueba de normalidad, como la significancia es mayor a 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula. Es decir, las variables presentan una distribución no normal.

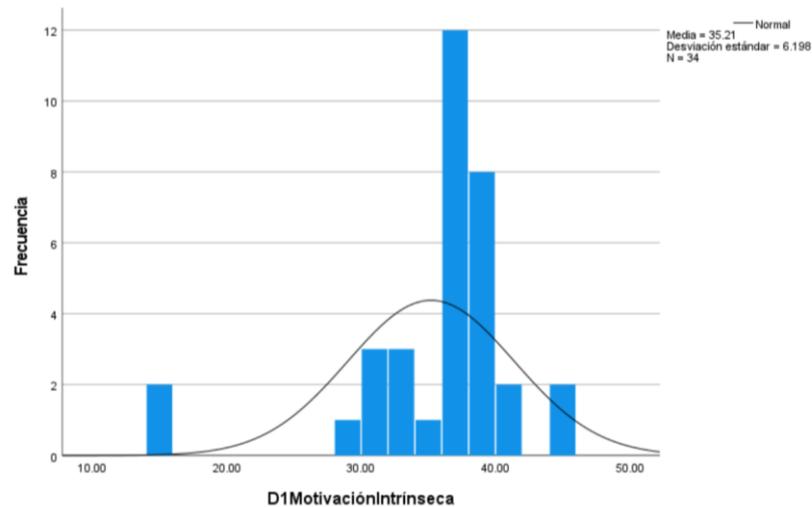


Figura 17: Histograma para la Motivación Intrínseca

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Los valores que forman la motivación intrínseca no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: Según los resultados obtenidos, podemos observar que los datos que conforman la motivación intrínseca, no se distribuyen de manera normal, siendo muy cambiantes unos de otros y al momento de trazar la curva, alguno de los valores se concentra en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para la motivación intrínseca se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

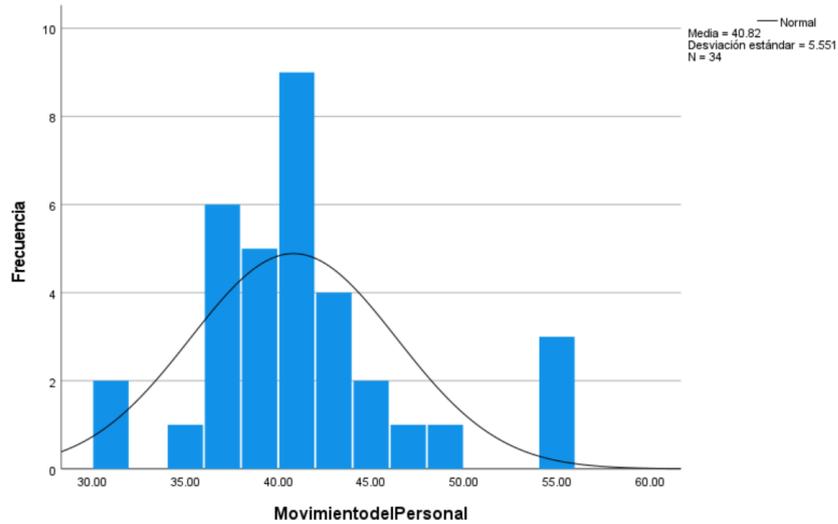


Figura 18: Histograma para el Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Los valores que forman el movimiento de personal no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: los datos que conforman el movimiento de personal, no se distribuyen de manera normal, siendo muy cambiantes unos de otros y al momento de trazar la curva, alguno de los valores se concentra en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para el movimiento de personal se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12: Coeficiente de correlación entre la Motivación Intrínseca y el Movimiento de Personal

Correlaciones

| | | | D1 Motivación Intrínseca | Movimiento del Personal |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | D1 Motivación Intrínseca | Coefficiente de correlación | 1.000 | .230 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .190 |
| | | N | 34 | 34 |
| | Movimiento del Personal | Coefficiente de correlación | .230 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .190 | . |
| | | N | 34 | 34 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Al tratarse de una distribución no paramétrica, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman. En el estudio, el p-valor es de 0.190 al ser un valor mayor de 0.05, se procede a aceptar la H_0 . Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.230, existiendo una correlación positiva media.

Conclusión: la motivación intrínseca no influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. Asimismo, existe una correlación positiva media entre ambas.

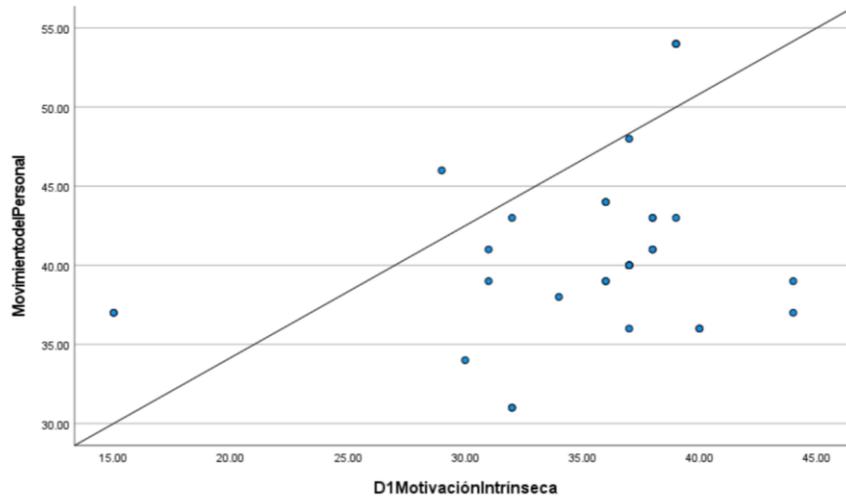


Figura 19: Dispersión entre la Motivación Intrínseca y el Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: No existe una dispersión lineal entre la motivación intrínseca y el movimiento de personal.

Conclusión: los puntos trazados en el diagrama están dispersos al azar y la mayoría se encuentra por debajo de la línea de tendencia, sin un patrón discernible, por ello se concluye que la motivación intrínseca y el movimiento de personal no tienen relación entre sí.

- Hipótesis Específica 4: La interacción social influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Tabla 13 : Alpha de Cronbach entre la Interacción Social y el Movimiento de Personal

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .455 | 2 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Según el resultado, el Alpha de Cronbach es de 0.455, el valor mínimo requerido es de 0.70, como es menor, se concluye que nivel de confiabilidad es bajo.

Conclusión: el nivel de consistencia interna de la escala entre la interacción social y el movimiento de personal es bajo, teniendo ambos datos poco nivel de confiabilidad para el estudio.

Tabla 14: Prueba de Normalidad para la Interacción Social y el Movimiento de Personal

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| MovimientodelPersonal | .164 | 34 | .021 | .910 | 34 | .009 |
| D2InteracciónSocial | .233 | 34 | <.001 | .776 | 34 | <.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 colaboradores. Asimismo, el nivel de significancia arroja un valor de 0.009 y <0.001, ambos siendo menor a 0.05, se rechaza la H₀.

Conclusión: Para la prueba de normalidad, como la significancia es mayor a 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula. Es decir, las variables presentan una distribución no normal.

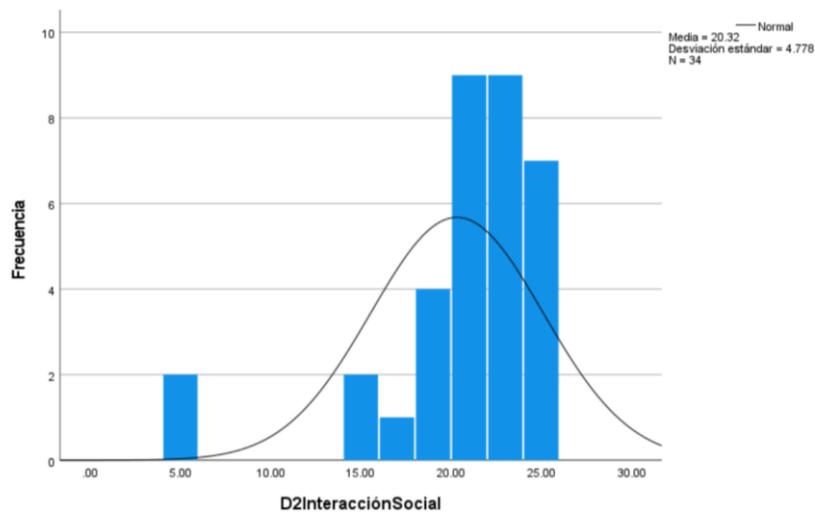


Figura 20: Histograma de Interacción Social

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Los valores que forman la interacción social no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: los datos que conforman la interacción social, no se distribuyen de manera normal, alguno de los valores se concentra en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para la interacción social se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

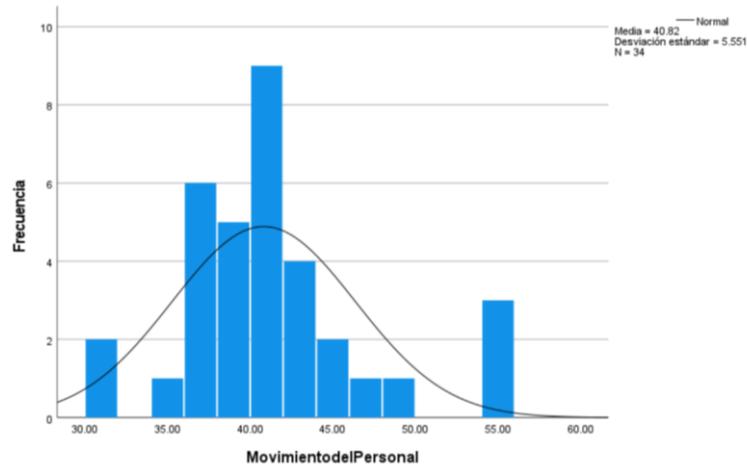


Figura 21: Histograma del Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Los valores que forman el movimiento de personal no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: los datos que conforman el movimiento de personal, no se distribuyen de manera normal, alguno de los valores se concentra en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para el movimiento de personal se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15: Coeficiente de Correlación entre la Interacción Social y el Movimiento de Personal

➔ **Correlaciones no paramétricas**

| Correlaciones | | | Movimiento del Personal | D2 Interacción Social |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Movimiento del Personal | Coefficiente de correlación | 1.000 | .443** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .009 |
| | | N | 34 | 34 |
| | D2 Interacción Social | Coefficiente de correlación | .443** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .009 | . |
| | | N | 34 | 34 |

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

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: Al tratarse de una distribución no paramétrica, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman. En el estudio, el p-valor es de 0.009 al ser un valor menor a 0.05, se procede a rechazar la H_0 . Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,443, existiendo una correlación positiva media.

Conclusión: Por los resultados obtenidos, se procede a concluir que la interacción social influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. Asimismo, existe una correlación positiva media entre ambas.

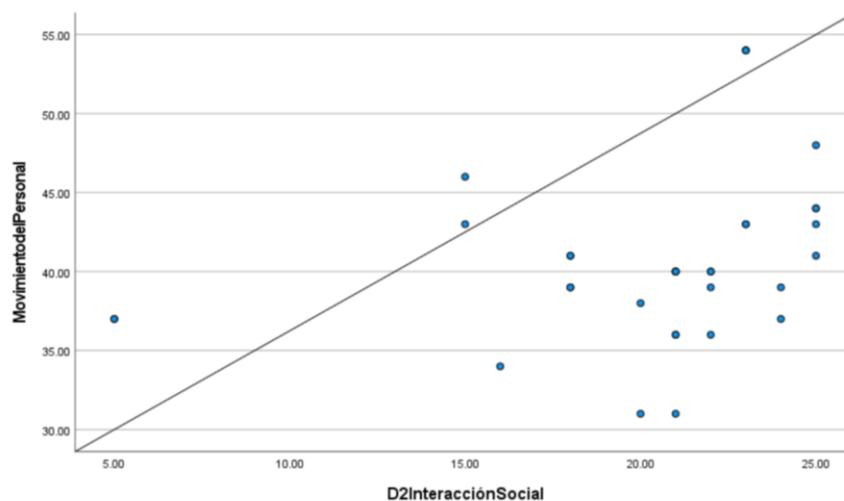


Figura 22: Dispersión entre la Interacción Social y el Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio

Interpretación: No existe una dispersión lineal entre la interacción social y el movimiento de personal.

Conclusión: los puntos trazados en el diagrama están dispersos al azar y la mayoría se encuentra por debajo de la línea de tendencia, sin un patrón discernible.

- Hipótesis 5: La distinción laboral influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Tabla 16: Alpha de Cronbach para la Distinción Laboral y el Movimiento de personal

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .169 | 2 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el resultado, el Alpha de Cronbach es de 0.169, el valor mínimo requerido es de 0.70, como es menor, se concluye que nivel de confiabilidad es bajo.

Conclusión: Se llega a la conclusión que el nivel de consistencia interna de la escala entre la distinción laboral y el movimiento de personal es bajo, teniendo ambos datos poco nivel de confiabilidad para el estudio.

Tabla 17: Prueba de Normalidad para la Distinción Laboral y el Movimiento de personal

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| MovimientodelPersonal | .164 | 34 | .021 | .910 | 34 | .009 |
| D3DistinciónLaboral | .133 | 34 | .135 | .943 | 34 | .075 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que nuestra muestra es menor a 50 colaboradores. Asimismo, el nivel de significancia nos arroja un valor de 0.009 y 0.075, el grado de significancia es menor a 0.05, por tal motivo, se rechaza la H_0

Conclusión: Para la prueba de normalidad, como la significancia es mayor a 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula. Es decir, las variables no presentan una distribución normal.

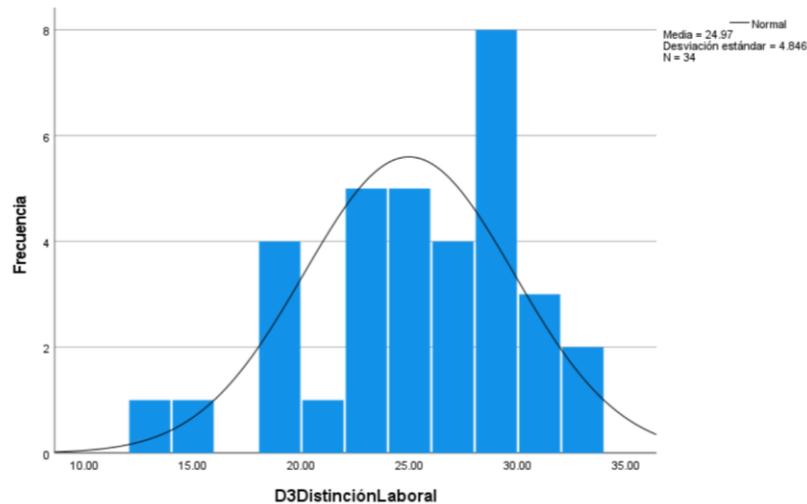


Figura 23: Histograma para la Distinción Laboral

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Los valores que forman la distinción laboral no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: se observa que algunos datos que conforman la distinción social, no se distribuyen levemente de manera normal, algunos de los valores se concentran en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para la distinción laboral se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman.

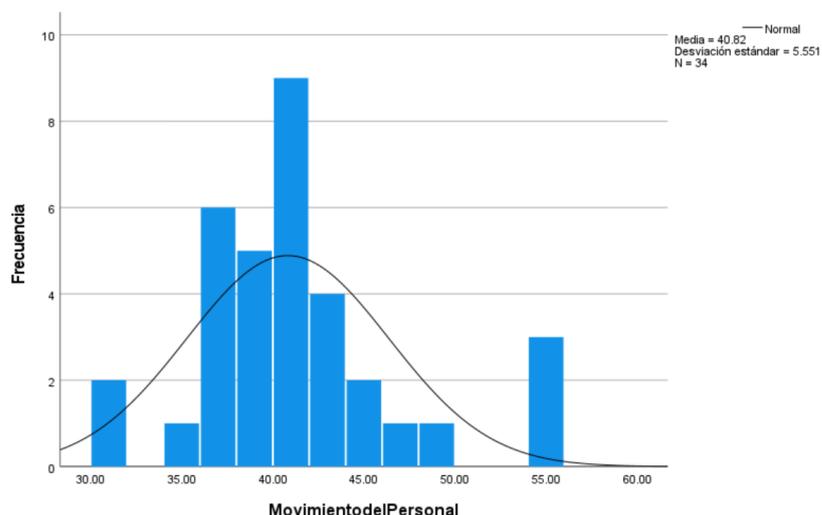


Figura 24: Histograma para el Movimiento de Personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Los valores que forman el movimiento de personal no se distribuyen de manera normal.

Conclusión: los datos que conforman el movimiento de personal, no se distribuyen de manera normal, alguno de los valores se concentra en posiciones superiores al promedio de la distribución, eso indica la presencia de asimetría. Por tal motivo, para el movimiento de personal se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 18: Coeficiente de Correlación para la Distinción Laboral y el Movimiento de Personal

| Correlaciones | | | Movimiento del Personal | D3Distinción Laboral |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Movimiento del Personal | Coefficiente de correlación | 1.000 | .252 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .150 |
| | | N | 34 | 34 |
| | D3Distinción Laboral | Coefficiente de correlación | .252 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .150 | . |
| | | N | 34 | 34 |

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Al tratarse de una distribución no paramétrica, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman. En el estudio, el p-valor es de 0.150 al ser un valor mayor a 0.05, se procede a aceptar la H_0 . Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,252, existiendo una correlación positiva media.

Conclusión: la distinción laboral no influye directamente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

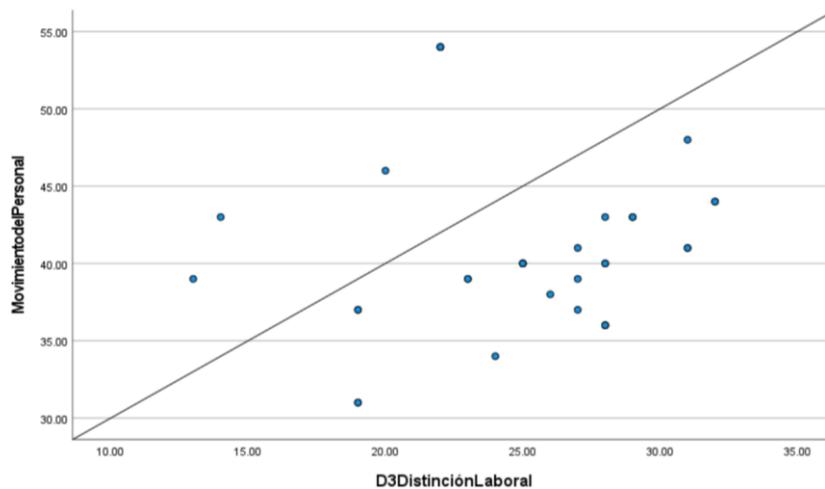


Figura 25: Dispersión entre la Distinción Laboral y el Movimiento de Personal.

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: No existe una dispersión lineal entre la distinción social y el movimiento de personal.

Conclusión: los puntos trazados en el diagrama están dispersos al azar y la mayoría se encuentra por debajo de la línea de tendencia, sin un patrón discernible, por ello se concluye que la distinción laboral y el movimiento de personal no tienen relación entre sí.

Estadística descriptiva

En la siguiente parte, se desarrollan las preguntas insertadas en el cuestionario perteneciente a las variables independiente y dependiente, con sus respectivas dimensiones e indicadores. El cuestionario consta de 33 preguntas, estas fueron respondidas por 34 colaboradores que laboran en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Variable Independiente: Reconocimiento Laboral

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Indicador 1: Autorrealización

Pregunta 1: Las funciones que realiza son las adecuadas.

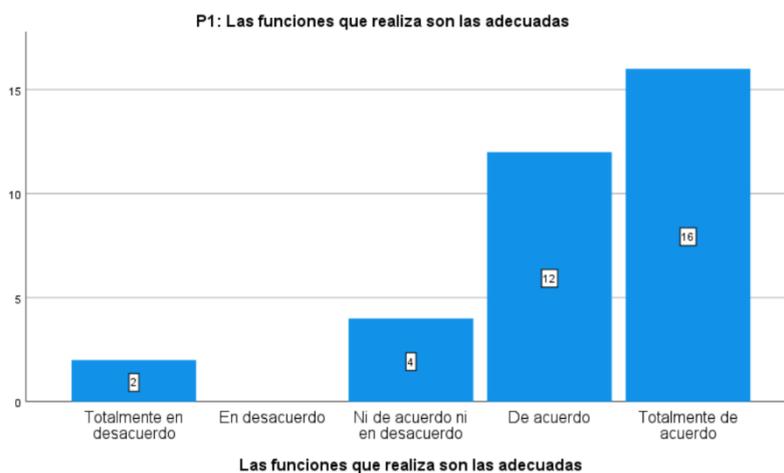


Figura 26: Las funciones que realiza son las adecuadas

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: De los 34 colaboradores encuestados, el 47,1% (16 personas) están totalmente de acuerdo, el 35,3% (12 personas) están de acuerdo en que realizan las funciones adecuadas, el 11,8% (4 personas) no están ni de

acuerdo ni en desacuerdo y el 5,9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo.

Conclusión: la mayoría del total de encuestados, están totalmente de acuerdo que las funciones que realizan son las adecuadas, mientras que un grupo muy pequeño, está totalmente en desacuerdo sobre las funciones que realiza. Mientras que, solo 4 personas no están ni acuerdo ni desacuerdo. En general, se concluye que la mayoría de los colaboradores encuestados, las funciones que realizan son las adecuadas.

Pregunta 2: El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.

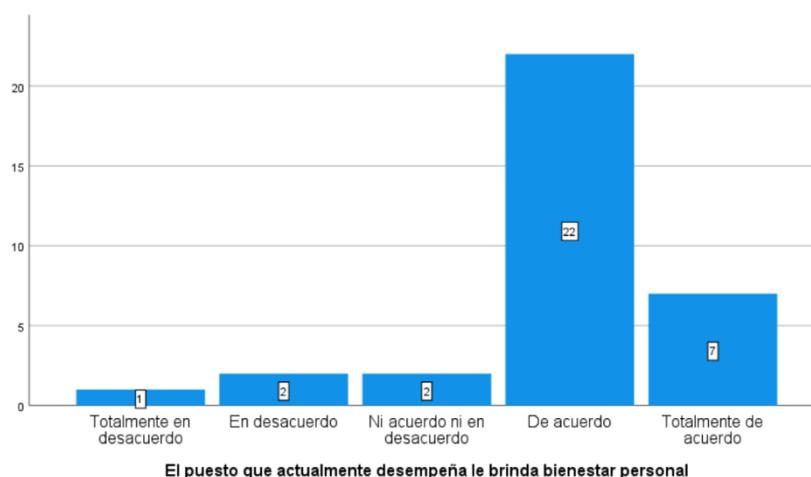


Figura 27: El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Del total de encuestados, el 64.7% (22 personas) están de acuerdo, el 20.6% (7 personas) están totalmente de acuerdo, el 5,9 (2 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5.9% (2 personas) están en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) está totalmente en desacuerdo.

Conclusión: se observa la mayoría de encuestados, la cual representa el 85.3% están de acuerdo con el afirmar que el puesto que, actualmente, desempeñan les brinda bienestar personal. Mientras que, un bajo 8.8% no está de acuerdo y el 5.9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por tal motivo, se concluye que el puesto que actualmente desempeñan los colaboradores les brinda bienestar personal.

Pregunta 3: Los objetivos de la empresa están alineados con lo que espera desarrollar más adelante como persona.

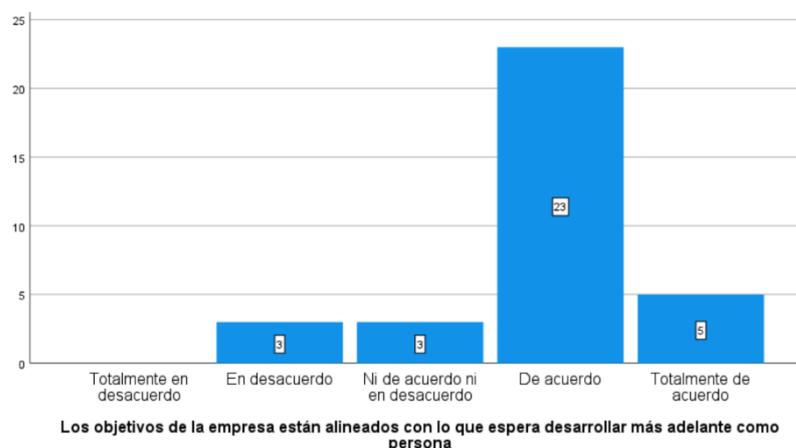


Figura 28: Los objetivos de la empresa están alineados con lo que espera desarrollar más adelante como persona

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Del total de encuestados, el 67.6% (23 personas) está de acuerdo, el 14.7% (5 personas) está totalmente de acuerdo, 8.8% (3 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el otro 8.8% (3 personas) están en desacuerdo al señalar que los objetivos de la empresa están alineados con lo que esperan desarrollar más adelante como persona.

Conclusión: el 82.3% de colaboradores encuestados, afirman que los objetivos de la empresa están alineados con lo que esperan desarrollar más adelante como persona.

Pregunta 4: El puesto que desempeña le permite aprender y desarrollar nuevas capacidades.

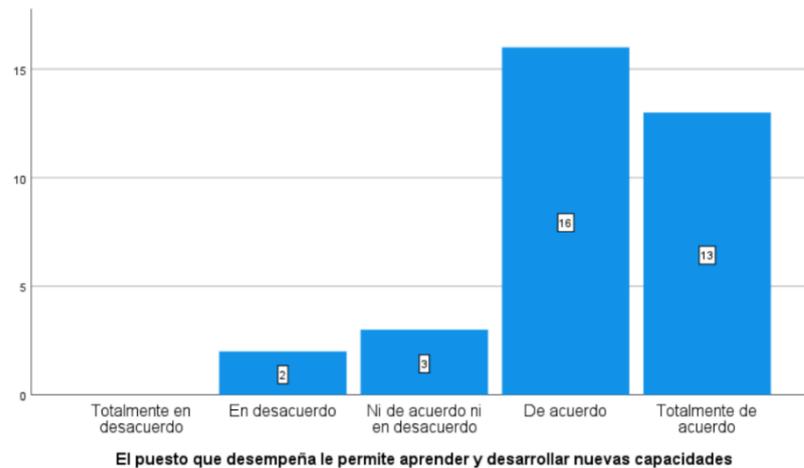


Figura 29: El puesto que desempeña le permite aprender y desarrollar nuevas capacidades

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Del total de encuestados, se obtuvieron los siguientes resultados a la pregunta que si el puesto que desempeña le permite aprender y desarrollar nuevas capacidades, el 47.1% (16 personas) están de acuerdo, el 38.2% (13 personas) están totalmente de acuerdo, el 8.8% (3 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5.9% (2 personas) están en desacuerdo.

Conclusión: el puesto que desempeña sí le permite aprender y desarrollar nuevas capacidades según el 85.3% de colaboradores, mientras que un pequeño 5.9% rechazan dicha afirmación.

Indicador 2: Libertad para la toma de decisiones

Pregunta 5: La empresa le brinda las herramientas necesarias para poder comunicar sus decisiones.

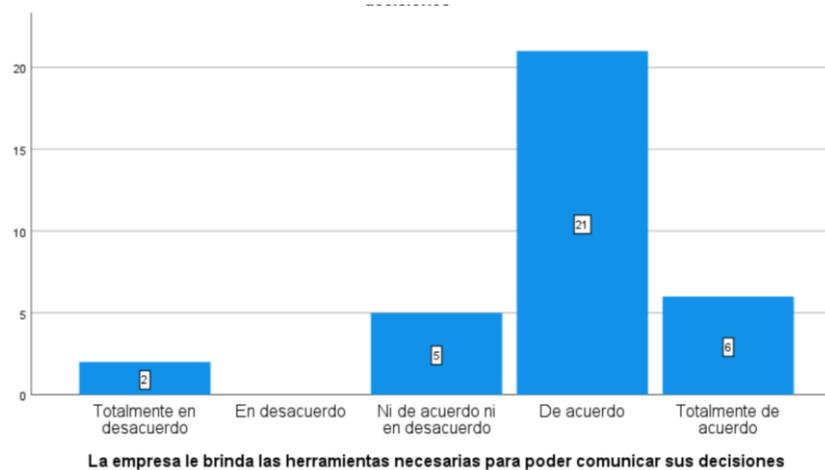


Figura 30: La empresa le brinda las herramientas necesarias para poder comunicar sus decisiones

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el reporte, el 17.6% (6 personas) están totalmente de acuerdo y 61.8% (21 personas) están de acuerdo con el afirmar que la empresa le brinda las herramientas necesarias para poder comunicar sus decisiones, mientras que el 5.9% (2 personas) están en total desacuerdo y un 14.7% (5 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Conclusión: el 79.4% de los colaboradores están de acuerdo con el afirmar que la empresa les brinda las herramientas necesarias para poder comunicar sus decisiones, comparándolo con un 5.9% que afirman estar totalmente en desacuerdo con la pregunta planteada.

Pregunta 6: Usted tiene libertad en la toma de decisiones inherentes a su puesto de trabajo.

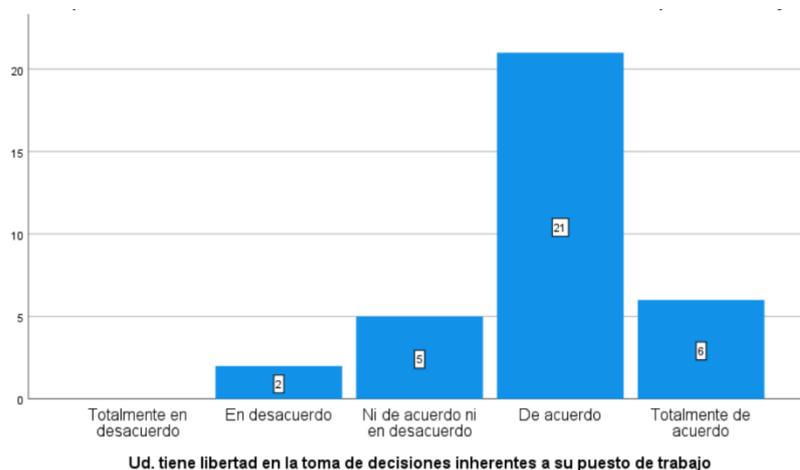


Figura 31: Usted tiene libertad en la toma de decisiones inherentes a su puesto de trabajo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los encuestados, el 17.6% (6 personas) están totalmente de acuerdo y el 61.8% (21 personas) están de acuerdo con el afirmar que sí tienen libertad en la toma de decisiones inherentes a su puesto de trabajo, mientras que el 5.9% (2 personas) están en desacuerdo y el 14.7% (5 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Conclusión: Tomando como referencia los resultados obtenidos en la pregunta 5 sobre si los colaboradores tienen libertad en la toma de decisiones inherentes a su puesto de trabajo, afirmamos que el 79.4% (27 personas) del total de encuestados, sí lo tienen mientras que un 5.9% (2 personas) rechazan la afirmación.

Pregunta 7: Tomar decisiones personales efectivamente le brinda bienestar personal.

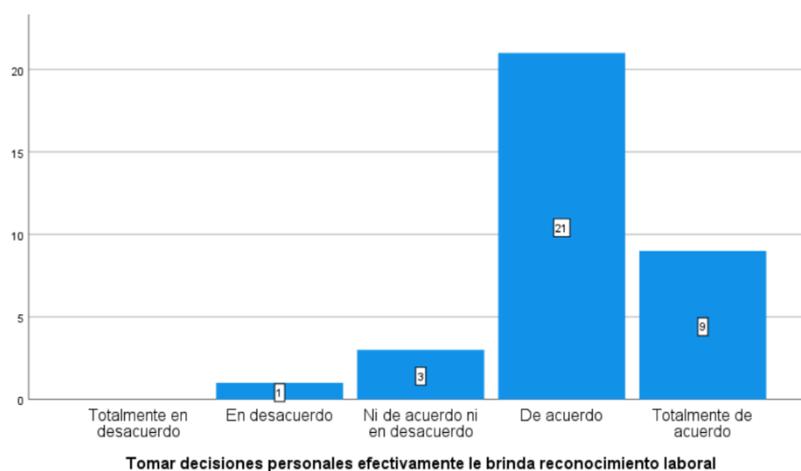


Figura 32: Tomar decisiones personales efectivamente le brinda bienestar personal

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los reportes, el 61.8% (21 personas) están de acuerdo y el 26.5% (9 personas) están totalmente de acuerdo con el afirmar que tomar decisiones personales efectivamente le brinda reconocimiento laboral. Mientras que un 2.9% (1 persona) rechaza dicha afirmación y el 8.8% (3 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Conclusión: el tomar decisiones personales efectivamente sí le brinda reconocimiento laboral al 88.3% (30 personas) de los encuestados.

Indicador 3: Capacidad para la búsqueda de soluciones.

Pregunta 8: Cuenta con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones.

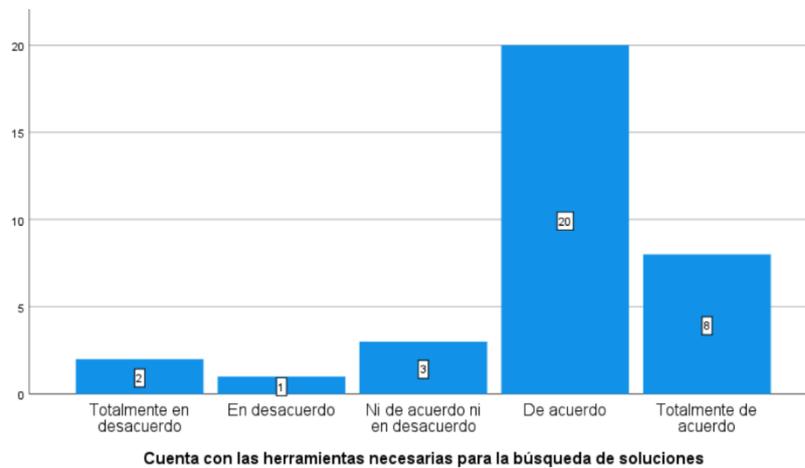


Figura 33: Cuenta con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el reporte, el 58.8% (20 personas) están de acuerdo y el 23.5% (8 personas) están totalmente de acuerdo con el afirman que cuentan con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones. El 8.8% (3 personas) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. El 5.9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) están en desacuerdo, ya que, no cuentan con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones.

Conclusión: el 82.3% (28 personas) de los colaboradores encuestados, sí cuentan con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones.

Pregunta 9: La empresa lo capacita constantemente para que pueda resolver problemas oportunamente.

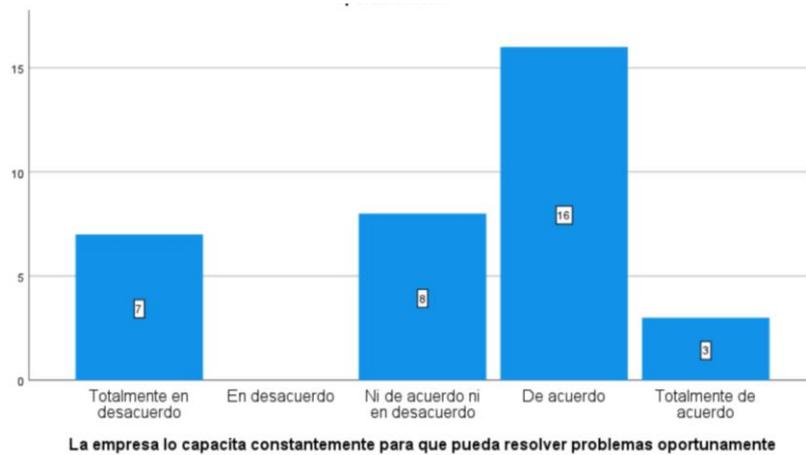


Figura 34: La empresa lo capacita constantemente para que pueda resolver problemas oportunos

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los resultados, el 47.1% (16 personas) están de acuerdo y el 8.8% (3 personas) están totalmente de acuerdo con el afirmar que la empresa lo capacita constantemente para que pueda resolver problemas oportunos. Asimismo, se tiene un 23.5% (8 personas) que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, además del 20.6% (7 personas) que están totalmente en desacuerdo.

Conclusión: El 55.9% (19 personas) afirman que la empresa sí los capacita constantemente para que puedan resolver problemas oportunos, pero un corto 20.6% (7 personas) rechazan esa posición.

Dimensión 2: Interacción Social

Indicador 4: Generación de lazos de amistad.

Pregunta 10: Existe una relación amical con sus jefes.

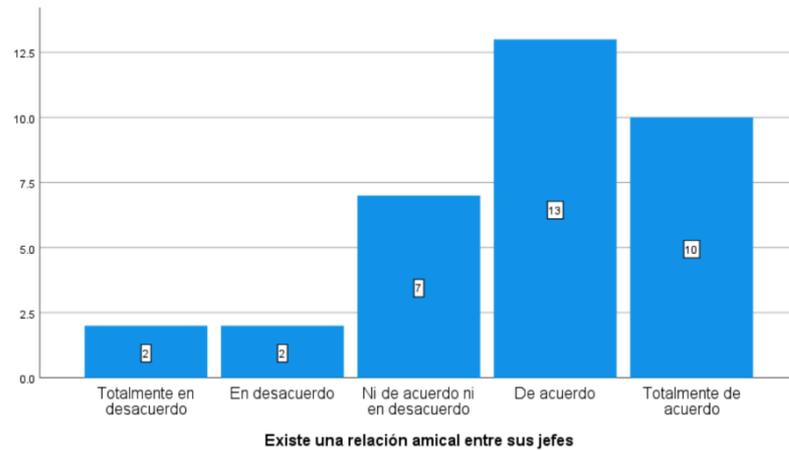


Figura 35: Existe una relación amical con sus jefes

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el reporte, el 38.2% (13 personas) están de acuerdo y el 29.4% (10 personas) están totalmente de acuerdo con el afirmar que sí existe una relación amical con sus jefes. El 20.6% (7 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Mientras que el 5.9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo y el 5.9% (2 personas) están en desacuerdo con la afirmación.

Conclusión: existe una relación amical entre los colaboradores y sus jefes, representado por un 67.6% (23 personas) de los encuestados.

Pregunta 11: He desarrollado lazos de amistad con mis compañeros de trabajo.

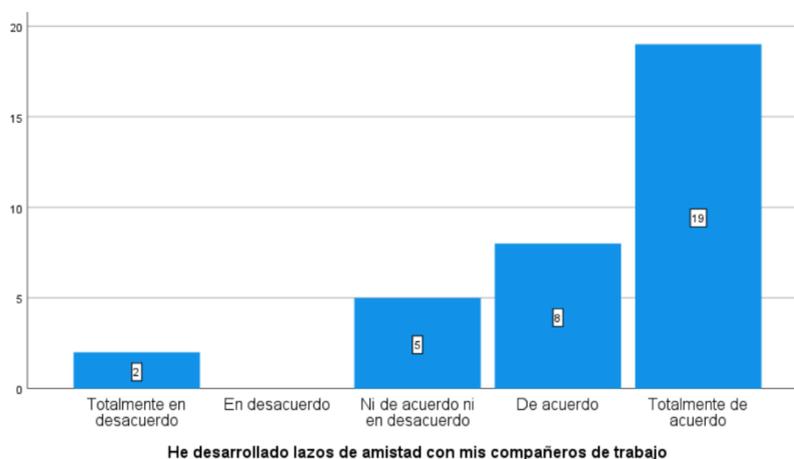


Figura 36: He desarrollado lazos de amistad con mis compañeros de trabajo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los resultados, el 55.9% (19 personas) están totalmente de acuerdo y el 23.5% (8 personas) están de acuerdo, ambos al afirmar que sí han desarrollado lazos de amistad con sus compañeros de trabajo. El 14.7% (5 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. El 5.9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo al afirmar que desarrollaron lazos de amistad con sus compañeros de trabajo.

Conclusión: El 79.4% (27 personas) de los colaboradores encuestados, sí lograron desarrollar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo, mientras que solo el 5.9% (2 personas) no lo hizo. Dando por entendiendo, que aún existen factores que dificultad crear lazos de amistad entre colaboradores.

Pregunta 12: Mantengo una comunicación fluida con mis compañeros de trabajo.

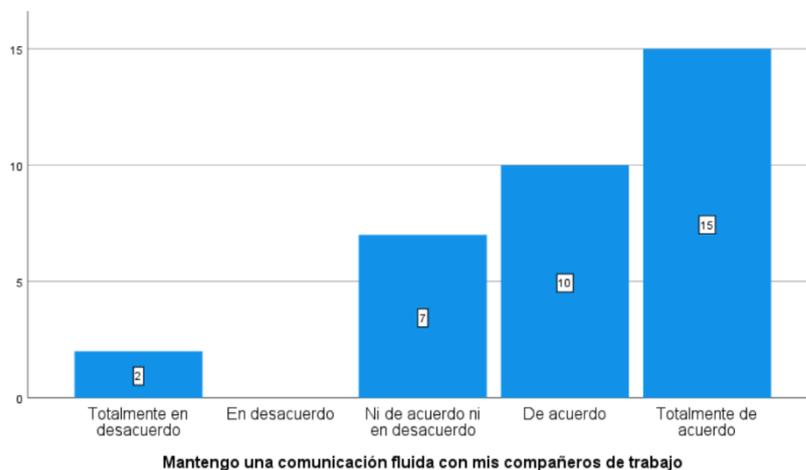


Figura 37: Mantengo una comunicación fluida con mis compañeros de trabajo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los resultados, el 44.1% (15 personas) están totalmente de acuerdo y el 29.4% (10 personas) están de acuerdo con el afirman que mantienen una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo. El 20.6% (7 personas) no están ni de acuerdo ni desacuerdo con la afirmación, y el 5.9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo.

Conclusión: el 73.5% de colaboradores encuestados, mantienen una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo. Siendo este un porcentaje mayor al 50% y teniendo un bajo porcentaje de desacuerdo (5.9%), afirmamos que los existen una comunicación fluida entre los colaboradores.

Indicador 5: Aceptación de creencias culturales, religiosas, etc.

Pregunta 13: La empresa demuestra respeto por mis creencias culturales o ideas religiosas.

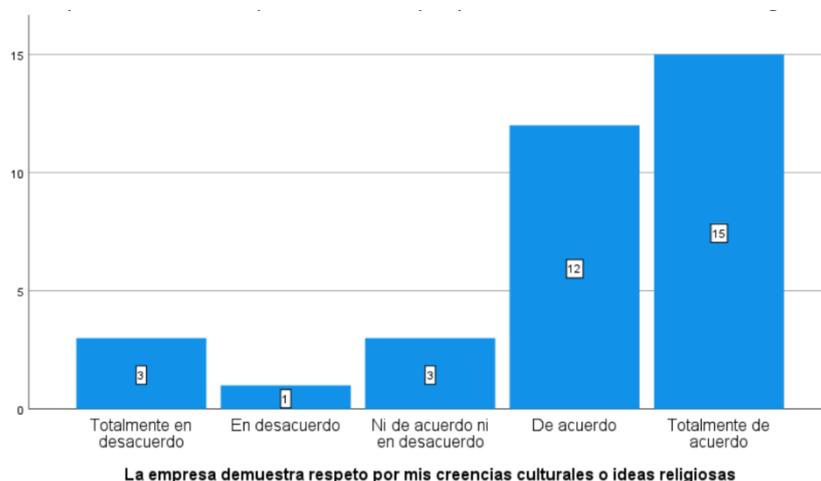


Figura 38: La empresa demuestra respeto por mis creencias culturales o ideas religiosas

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los resultados, el 44.1% (15 personas) están totalmente de acuerdo y el 35.3% (12 personas) están de acuerdo con el afirmar que la empresa demuestra respeto por sus creencias culturales o ideas religiosas. Mientras que el 8.8% (3 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Asimismo, el 8.8% (3 personas) están totalmente en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) está en desacuerdo con la afirmación.

Conclusión: el 79.4% (27 personas) del total de encuestados, afirma que la empresa demuestra respeto por sus creencias culturales o religiosas, siendo esto positivo debido a que, para las empresas es de poca importancia que creencias culturales o ideas religiosas tienen los colaboradores, es indiferente al momento de trabajar.

Pregunta 14: Mis compañeros de trabajo demuestran respeto por mis creencias culturales e ideas religiosas.

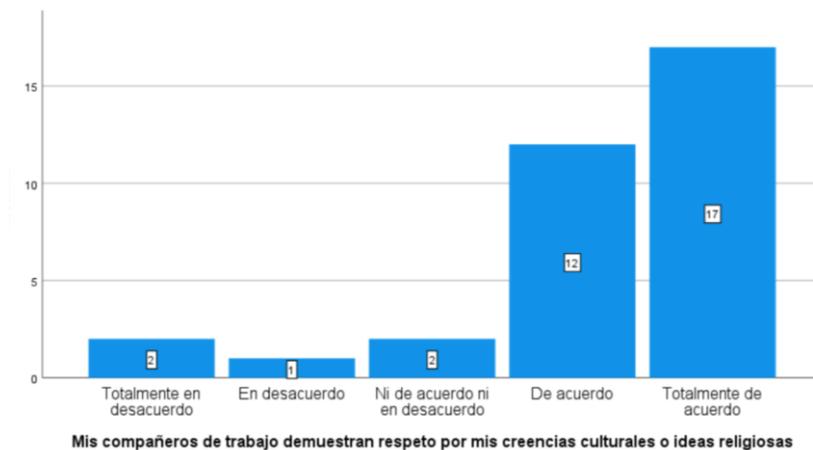


Figura 39: Mis compañeros de trabajo demuestran respeto por mis creencias culturales e ideas religiosas

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el reporte, el 50% (17 personas) están totalmente de acuerdo y el 35.3% (12 personas) están de acuerdo con el afirmar que sus compañeros de trabajo demuestran respeto por sus creencias culturales o ideas religiosas. Asimismo, el 5.9% (2 personas) no están de ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. El 5.9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) en desacuerdo al afirmar que sus compañeros demuestran respeto por sus creencias culturales o ideas religiosas.

Conclusión: En este caso, el 85.3% (29 personas) del total de colaboradores encuestados, demuestran que sí existe un respeto por parte de sus compañeros de trabajo sobre sus creencias culturales o ideas religiosas. Y

solo el 8.8% (3 personas) piensa que no respetan sus creencias culturales o ideas religiosas en el trabajo por parte de sus compañeros.

Dimensión 3: Distinción Laboral

Indicador 6: Reconocimiento Económico

Pregunta 15: El monto de remuneración económica que la empresa paga a sus trabajadores es acorde al mercado.

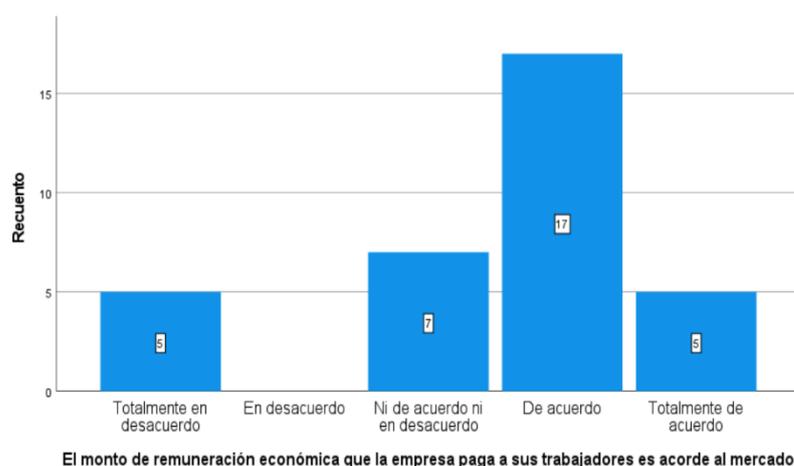


Figura 40: El monto de remuneración económica que la empresa paga a sus trabajadores es acorde al mercado

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el estudio, el 50% (17 personas) están de acuerdo y el 14.7% (5 personas) están totalmente de acuerdo al afirmar que el monto de remuneración que la empresa paga a sus trabajadores es acorde al mercado. Un 20.6% (7 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, mientras que un 14.7% (5 personas) están totalmente en desacuerdo que la empresa paga a los trabajadores una remuneración acorde al mercado.

Conclusión: El 64.7% (22 personas) del total de encuestados, afirma que la remuneración económica que la empresa paga a sus trabajadores es acorde al mercado. Un 20.6% (7 personas) aún está en duda si la remuneración que percibe es la adecuada y el 14.7% (5 personas) rechaza tajantemente que la remuneración es acorde al mercado.

Pregunta 16: Se obtienen beneficios extras por su trabajo.

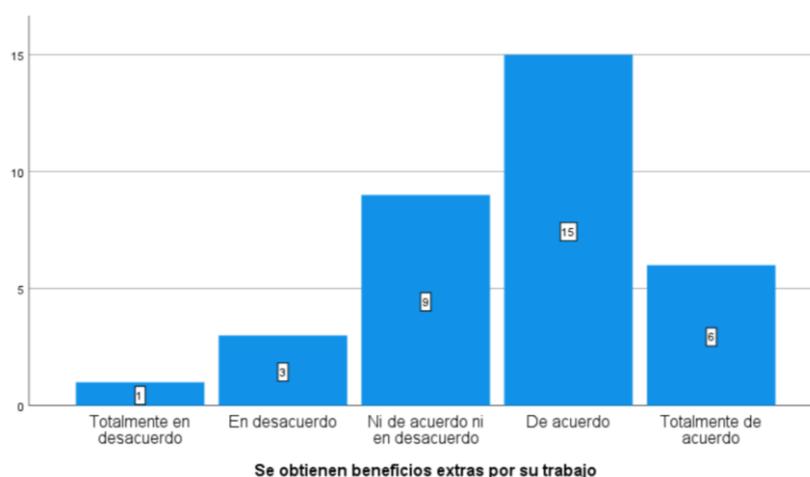


Figura 41: Se obtienen beneficios extras por su trabajo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según el reporte, el 44.1% (15 personas) están de acuerdo y el 17.6% (6 personas) están totalmente de acuerdo con el afirmar que obtienen beneficios extras por su trabajo. El 26.5% (9 personas) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 8.8% (3 personas) están en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) está totalmente en desacuerdo debido a que no reciben beneficios extras por su trabajo.

Conclusión: El 61.7% (21 personas) del total de encuestados, muestran que sí reciben beneficios extras por su trabajo, mientras que solamente el 11.7% (4 personas) no reciben ningún beneficio extra por su trabajo.

Pregunta 17: La realización de horas extras tiene reconocimientos económicos.

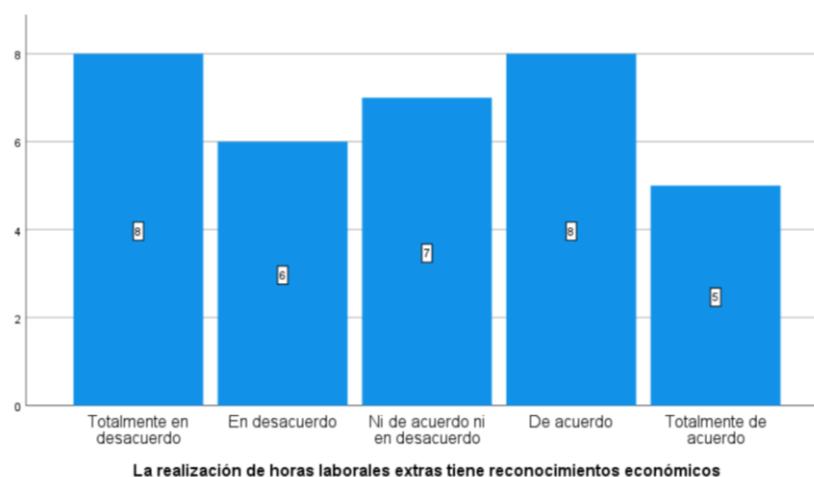


Figura 42: La realización de horas extras tiene reconocimientos económicos

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: El 23.5% (8 personas) están de acuerdo y el 14.7% (5 personas) están totalmente de acuerdo con respecto a que si realizan horas extras reciben reconocimientos económicos. Por otro lado, el 23.5% (8 personas) están totalmente en desacuerdo y 17.6% (6 personas) están en desacuerdo, debido a que ellos no reciben ningún tipo de reconocimiento económico por realizar horas extras. Y un 20.6% (7 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Conclusión: A comparación de gráficos anteriores, vemos unos resultados bastantes parejos en aceptar o no la pregunta, siendo totalmente rechazado

por un 41.1% (14 personas) quienes aseguran que no reciben ningún tipo de reconocimiento económico por realizar horas extras, mientras que el 38.2% (13 personas) sí lo perciben, es muy pareja las versiones, pero es un tema que debería cambiar porque todo colaborador que trabaje fuera de horario tiene derecho a recibir una retribución adicional a su sueldo mensual.

Indicador 7: Reconocimiento no económico.

Pregunta 18: La empresa tiene un nivel de valoración hacia las labores que realizo.

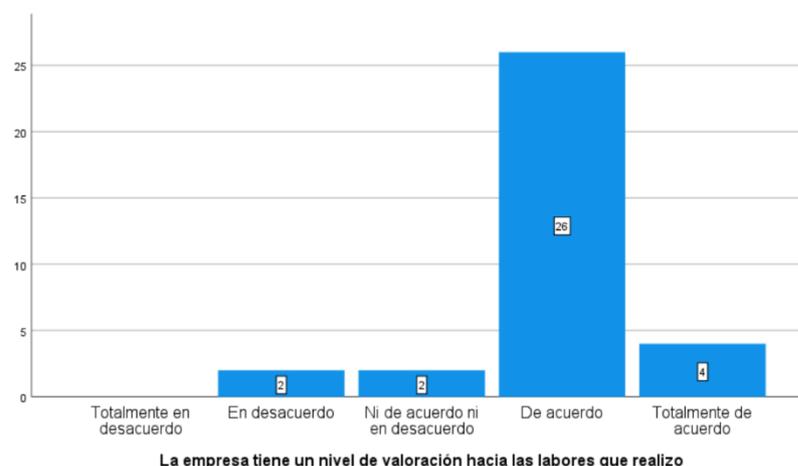


Figura 43: La empresa tiene un nivel de valoración hacia las labores que realizo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: El 76.5% (26 personas) está de acuerdo y el 11.8% (4 personas) está totalmente de acuerdo con el afirmar que la empresa tiene un nivel de valoración hacia las labores que realizan. Mientras que un 5.9% (2 personas) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Por último, el 5.9% (2 personas) está en desacuerdo.

Conclusión: En este caso, la diferencia es marcada al afirmar que la empresa tiene un nivel de valoración hacia las labores que realizan sus colaboradores, teniendo un 88.3% (30 personas) del total de encuestados.

Pregunta 19: Siento que mi jefe directo ha demostrado compromiso conmigo y mi trabajo.

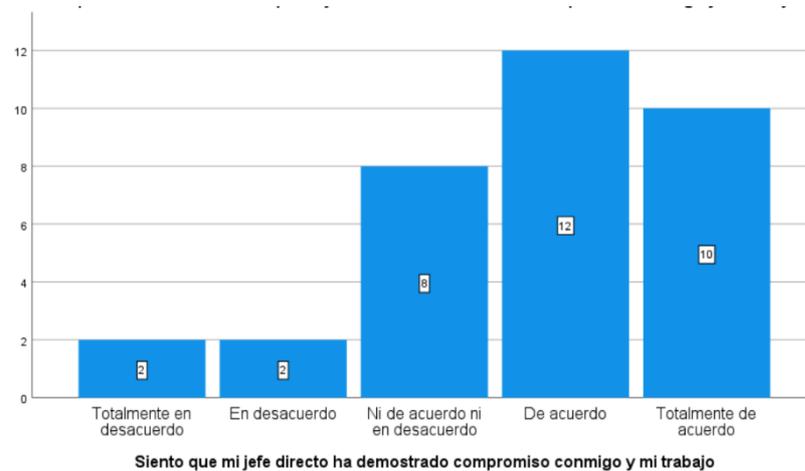


Figura 44: Siento que mi jefe directo ha demostrado compromiso conmigo y mi trabajo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: El 35.3% (12 personas) están de acuerdo y el 29.4% (10 personas) están totalmente de acuerdo con respecto a que su jefe directo ha demostrado compromiso con ellos y con su trabajo. Por otro lado, el 5.9% (2 personas) está totalmente en desacuerdo y el 5.9% (2 personas) en desacuerdo al afirmar dicha pregunta. Un 23.5% (8 personas) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Conclusión: El 64.7% (22 personas) de colaboradores encuestados, afirman y sienten que su jefe directo ha demostrado compromiso con ellos y con su trabajo, mientras que el 11.8% (4 personas) afirman lo contrario. Siendo un

porcentaje alto, podemos concluir que los colaboradores de las empresas tomadas para la investigación, el jefe directo sí ha demostrado compromiso hacia ellos y, sobre todo, hacia tu trabajo.

Pregunta 20: Siento que mis jefes y compañeros me reconocen laboralmente.

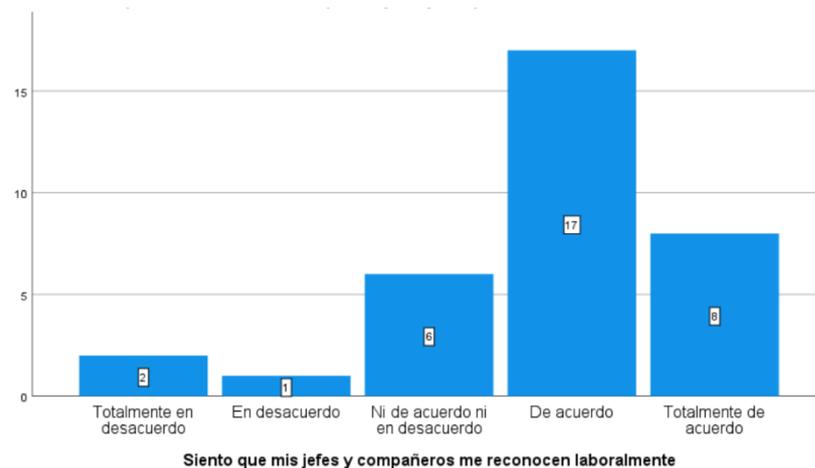


Figura 45: Siento que mis jefes y compañeros me reconocen laboralmente

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: El 50% (17 personas) está de acuerdo y el 23.5% (8 personas) están totalmente de acuerdo con el afirmar que sus jefes y compañeros lo reconocen laboralmente. El 17.6% (6 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Por otro lado, el 5.9% (2 personas) están totalmente en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) está en desacuerdo con respecto a la pregunta.

Conclusión: Según el reporte, afirmamos que el 73.5% (25 personas) afirman y sienten que sus jefes y compañeros los reconocen laboralmente. Mientras que un 8.8% (3 personas) no lo sienten así.

Pregunta 21: La obtención de ascenso laboral es correspondiente con los esfuerzos realizados por el trabajador.

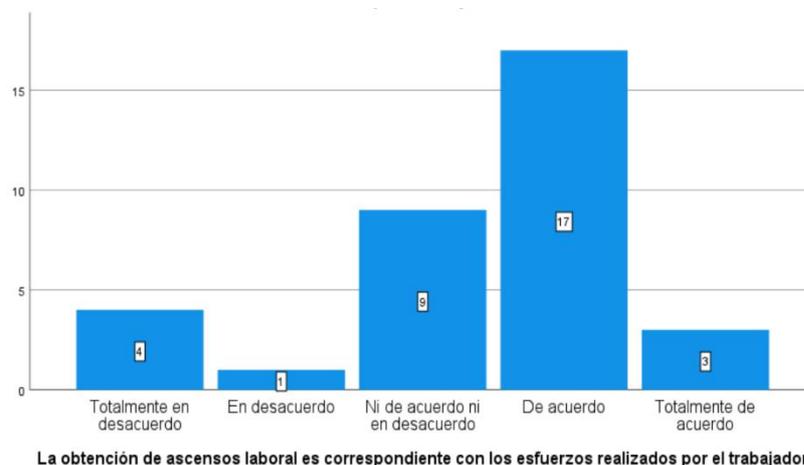


Figura 46: La obtención de ascenso laboral es correspondiente con los esfuerzos realizados por el trabajador

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los resultados, el 50% (17 personas) están de acuerdo y el 8.8% (3 personas) están totalmente de acuerdo con respecto a que la obtención de ascensos laboral es correspondiente con los esfuerzos realizados por el trabajador. Mientras que un 26.5% (9 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. El 11.8% (4 personas) están totalmente en desacuerdo y el 2.9% (1 persona) está en desacuerdo acerca de cómo se obtienen los ascensos laborales.

Conclusión: El 58.8% (20 personas) del total de encuestados, afirman que la obtención de ascensos laboral es correspondiente con los esfuerzos realizados por el trabajador. Mientras que un 14.7% (5 personas) piensan que los ascensos laborales no corresponden a los esfuerzos realizados por el trabajador.

Variable dependiente: Movimiento de Personal.

Dimensión 1: Retiro voluntario por parte del empleado

Indicador 1: Baja remuneración

Pregunta 22: Si otra empresa me pagara un 10% más, cambiaría inmediatamente de trabajo.

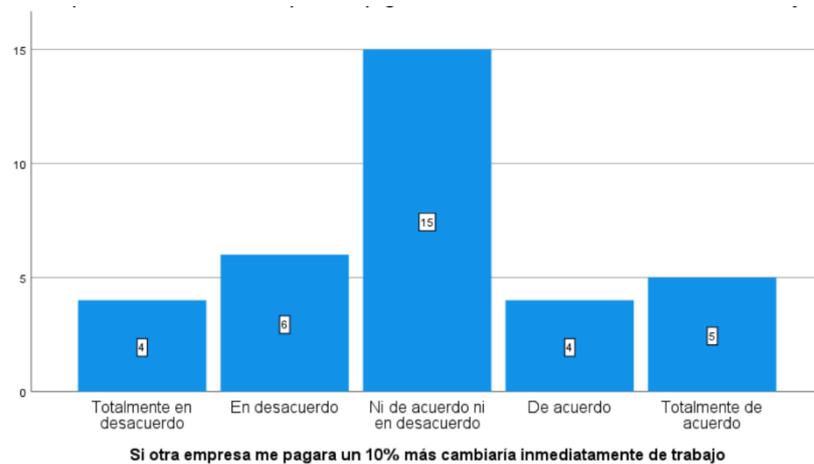


Figura 47: Si otra empresa me pagara un 10% más, cambiaría inmediatamente de trabajo

Fuente: Reporte del SPSS V28 para el estudio.

Interpretación: Según los valores obtenidos, el 44.1% (15 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre cambiarse de trabajo en caso otra empresa les pagara 10% más de su sueldo actual. Asimismo, el 11.8% (4 personas) están de acuerdo y el 14.7% (5 personas) están totalmente de acuerdo en migrar a otra empresa que les pagara 10% más. Mientras que el 11.8% (4 personas) están totalmente en desacuerdo y el 17.6% (6 personas) están en desacuerdo de migrar a otro trabajo por un salario 10% mayor al actual.

Conclusión: Por el alto valor que se observa en las personas que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 44.1% (15 personas) se puede concluir que la mayoría de las personas no migrarían a otra empresa por un sueldo 10% mayor al actual, entonces podemos suponer que existen otros motivos para que las personas dejen su actual trabajo y puedan ir a otro.

Pregunta 23: Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.

Pregunta 23: Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.



Figura 48: Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo

Fuente: Reporte de Excel utilizado para el estudio

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 44.12% (15 personas) están de acuerdo en que su salario es equitativo a la demanda de trabajo. Asimismo, el 26.47% (9 personas) no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 8.82% (3 personas) están en desacuerdo con la afirmación.

Se concluye que, los colaboradores, actualmente, perciben un salario equitativo a la demanda de trabajo, siendo este uno de los factores para seguir laborando donde se encuentran actualmente.

12. Condiciones laborales.

Pregunta 24: El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.

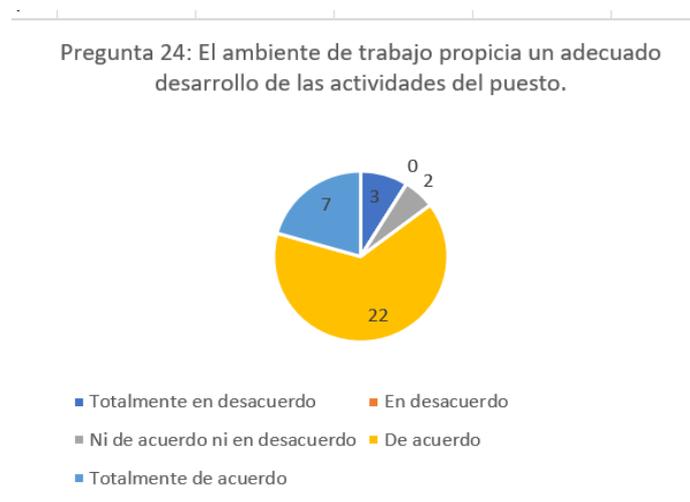


Figura 49: El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto

Fuente: Reporte de Excel utilizado para el estudio

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 64.71% (22 personas) están de acuerdo con el afirmar que el ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto, y el 20.59% (7 personas) está totalmente de acuerdo. Mientras que, el 8.82% (3 personas) opina todo lo contrario.

Por tal motivo, se concluye que los colaboradores encuestados en su mayoría, están de acuerdo en que si las empresas cuentan con un ambiente de trabajo adecuado, el desarrollo de las actividades del puesto no se verán afectadas.

Pregunta 25: El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado.

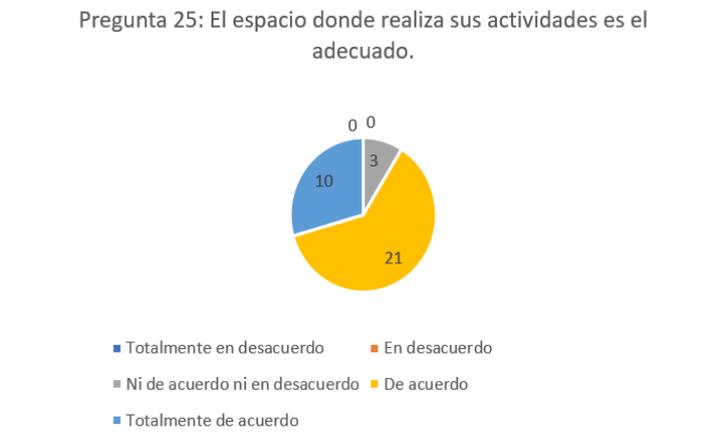


Figura 50: El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado

Fuente: Reporte de Excel utilizado para el estudio

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 61.76% (21 personas) están de acuerdo con el afirmar que el espacio donde realizan sus actividades es el adecuado, al igual que el 29.41% (10 personas) las cuales están totalmente de acuerdo con la afirmación, frente a un 8.82% (3 personas) las cuales se muestran indiferentes a la afirmación, debido a que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por tal motivo, se concluye que más de la mitad de los trabajadores que realizaron la encuesta, cuenta con un adecuado espacio donde realizan sus actividades diarias, siendo este un factor importante para que estos no migren a otros lugares de trabajo.

Pregunta 26: Si encuentra un trabajo con características similares cerca de su domicilio, se retiraría de la empresa.

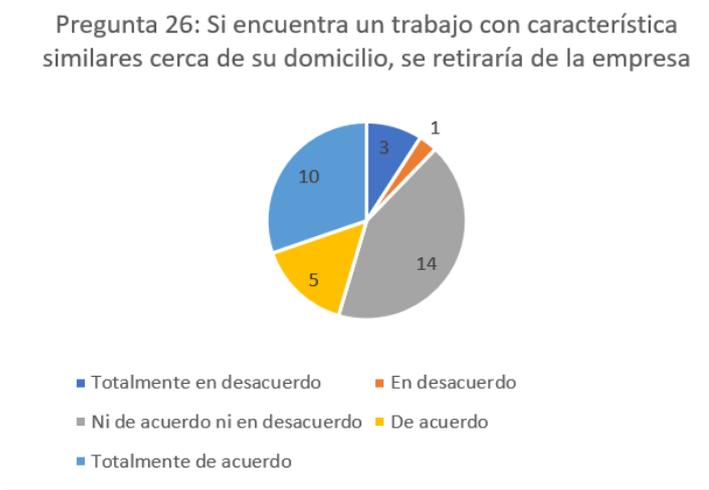


Figura 51: Si encuentra un trabajo con características similares cerca de su domicilio, se retiraría de la empresa

Fuente: Reporte de Excel utilizado para el estudio

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 41.18% (14 personas) se muestran indiferentes a que, si encuentran un trabajo con características similares cerca de su domicilio, se retirarían de la empresa, estos no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, el 29.41% (10 personas) está totalmente de acuerdo con el retirarse de la empresa si encuentran otro empleo con características similares al actual cerca de su domicilio, mientras que, el 8.82% (3 personas) está totalmente en desacuerdo.

Por tal motivo, se concluye que un factor importante para que los colaboradores migren a otras empresas, es el encontrar un trabajo muy similar al actual cerca

a su domicilio. Este factor, conlleva al alto nivel de movimiento de personal en las empresas dedicadas a la confección de muebles en el distrito de Barranca.

13. Mejores opciones de trabajo.

Pregunta 27: Si se presenta una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa, se retiraría.

Pregunta 27: Si se presenta una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa, se retiraría



Figura 52: Si se presenta una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa, se retiraría

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, se puede ver una similitud en los colaboradores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y las que están de acuerdo con un 29.41% (10 personas) en ambos lados, al afirmar que, si se presenta una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa, se retirarían. Mientras que un 26.47% (9 personas) están totalmente de acuerdo y el 11.76 (4 personas) están totalmente en desacuerdo.

Se concluye que, la mayoría de los colaboradores están dispuestos a dejar su puesto de trabajo al presentarse una mejor oportunidad labora. Por tal motivo,

otro factor del movimiento de personal es que los trabajadores, apenas se les presente una mejor oportunidad laboral dejarían su actual trabajo.

Pregunta 28: Últimamente te ves tentado/a a buscar otro puesto de trabajo.

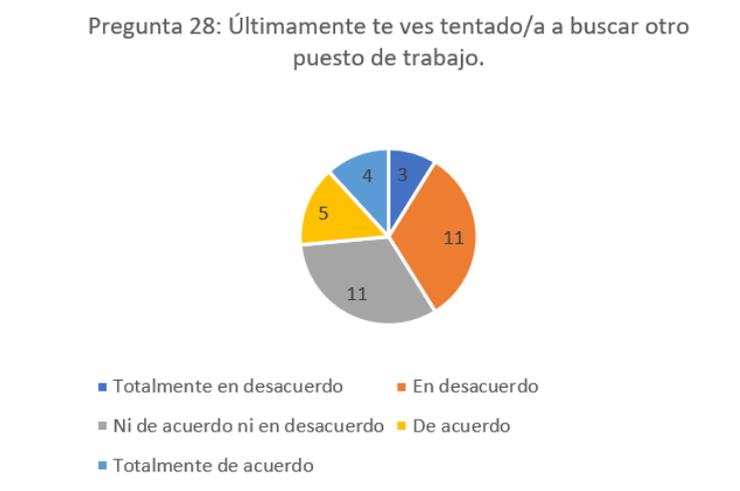


Figura 53: Últimamente te ves tentado/a a buscar otro puesto de trabajo.

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 32.35% (11 personas) están en desacuerdo debido a que no se encuentran tentados a buscar otro puesto de trabajo y el 32.35% (11 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en la afirmación. Por otro lado, el 14.71% (5 personas) están de acuerdo con el afirmar que están tentados a buscar otro puesto de trabajo y el 8.82% (3 personas) están totalmente en desacuerdo.

Se concluye según los resultados obtenidos, que los colaboradores sí se encuentran tentados al buscar otra oportunidad laboral, tomando en cuenta

que estos deben verse motivados por otros factores los cuales influyen en tomar esta decisión.

Pregunta 29: Si la empresa que actualmente labora no cumple con los plazos de pagos establecidos, buscaría otro empleo.

Pregunta 29: Si la empresa que actualmente labora no cumple con los plazos de pagos establecidos, buscaría otro empleo.



Figura 54: Si la empresa que actualmente labora no cumple con los plazos de pagos establecidos, buscaría otro empleo.

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 29.41% (10 personas) están totalmente de acuerdo en buscar otro empleo en caso la empresa en donde laboran no cumple con los plazos de pagos establecidos, y el 26.47% (9 personas) están de acuerdo. El 20.59% (7 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al cambiar de trabajo en caso no les paguen en los plazos establecidos, ellos se muestran indiferentes ante esta situación y el 17.65% (6 personas) totalmente en desacuerdo.

Se concluye que, más de la mitad de los colaboradores encuestados están de acuerdo buscar otro empleo en donde los plazos de pagos se cumplan.

Suponiendo que muchos de ellos tienen diferentes obligaciones financieras y/o familiares, en donde la fecha de pago es indispensable cumplirla.

D2: RETIRO INVOLUNTARIO POR PARTE DE LA EMPRESA.

I1. Selección incorrecta de personal.

Pregunta 30: Siente que en cualquier momento podría ser despedido.

Pregunta 30: Siente que en cualquier momento podría ser despedido.



Figura 55: Siente que en cualquier momento podría ser despedido.

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 38.24% (13 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al sentir que en algún momento podrían ser despedidos. El 29.41% (10 personas) están en desacuerdo y el 14.71% (5 personas) están totalmente en desacuerdo, es decir, no sienten que serán despedidos en cualquier momento, mientras que el 8.82% (3 personas) piensa diferente.

Se concluye que, la mayoría de encuestados no siente que podría ser despedido en cualquier momento. Se puede suponer que ellos se encuentran

cómodos en sus puestos de trabajo y no hay motivo para creer que los pueden separar de la empresa en cualquier momento.

I2. Satisfacción de los empleados.

Pregunta 31: Te proyectas trabajando en el mismo lugar el próximo año.

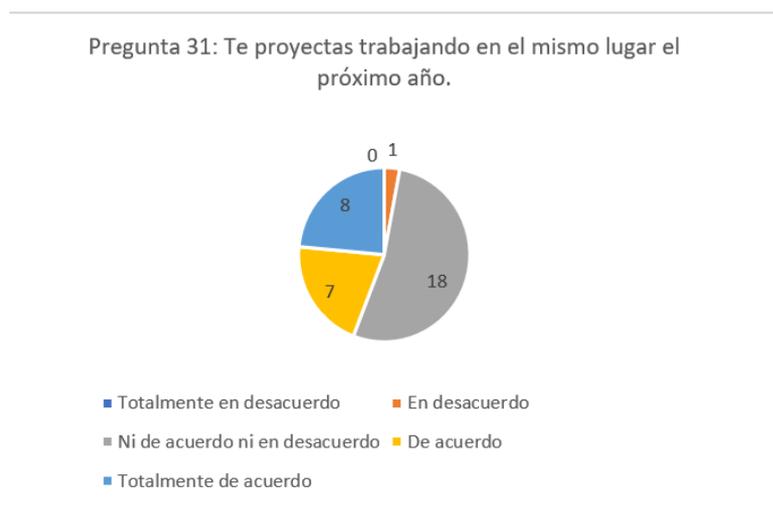


Figura 56: Te proyectas trabajando en el mismo lugar el próximo año.

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 52.94% (18 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al proyectarse trabajar ahí el próximo año. Mientras que el 23.53% (8 personas) están totalmente de acuerdo y el 20.59% (7 personas) están de acuerdo al proyectarse en trabajar en su mismo centro de labores el próximo año.

Se concluye que, la mayoría de colaboradores piensa quedarse en su lugar de trabajo y se proyectan el próximo año seguir ahí, siendo este un factor para que no exista movimiento de personal en las empresas del sector.

Pregunta 32: Existe una buena relación laboral entre empleados y jefes.

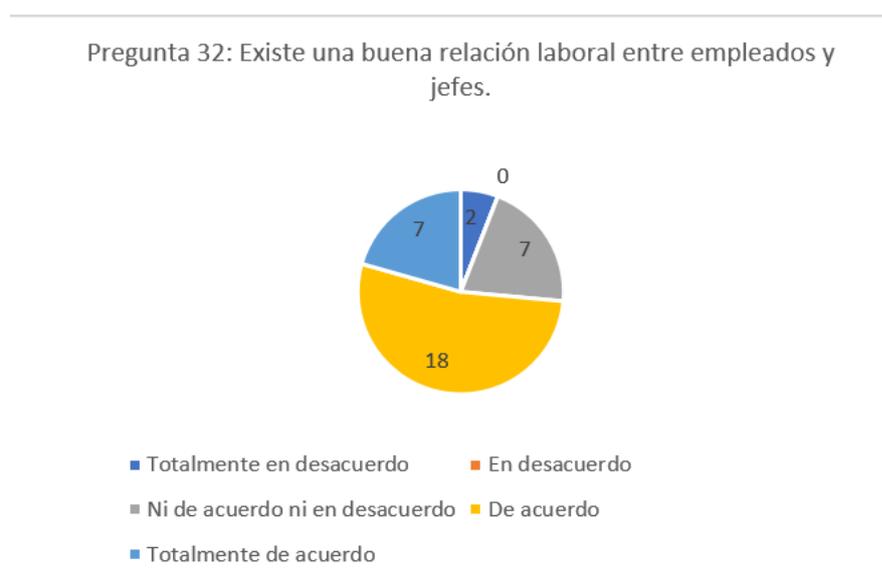


Figura 57: Existe una buena relación laboral entre empleados y jefes.

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 52.94% (18 personas) están de acuerdo al afirmar que existe una buena relación entre empleados y jefes. El 20.59% (7 personas) están de acuerdo con la buena relación que llevan los empleados con sus jefes y la misma cantidad, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Se concluye que, la relación jefe-empleado es la adecuada en las empresas, y suponemos que es importante para que los empleados no busquen otros puestos de trabajo porque se sienten cómodos como es su relación con sus superiores.

Pregunta 33: Si en algún momento hubiera trato incorrecto por parte del jefe hacia Ud. Seguiría laborando ahí.

: Pregunta 33: Si en algún momento hubiera trato incorrecto por parte del jefe hacia Ud. Seguiría laborando ahí.



Figura 58: Si en algún momento hubiera trato incorrecto por parte del jefe hacia Ud. Seguiría laborando ahí.

Fuente: Reporte del Excel utilizado para el estudio.

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 32.35% (11 personas) están en desacuerdo al migrar de trabajo si en algún momento reciben un trato incorrecto por su jefe, y el 23.53% (8 personas) están en desacuerdo con ello. Mientras que el 14.71% (5 personas) están totalmente de acuerdo y el otro 14.71% (5 personas) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Se concluye que, la mayoría de los colaboradores no migraría a otro centro de trabajo en caso sus jefes tengan un trato incorrecto hacia ellos. Se puede suponer que los colaboradores creen que es parte de la rutina o del trabajo, tener discrepancias en el trabajo y este no es un factor influyente para ir a otra empresa y dejar la actual.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Según Drago, D. (2020), señaló que es importante añadir el reconocimiento que se pueda brindar por el tiempo de servicio que tiene el colaborador en la empresa, buscando entender o saber el motivo de seguir laborando allí durante tantos años y no buscar otras oportunidades laborales.

Como se mencionó, las empresas dedicadas a este rubro son mayormente familiares, no se necesitan un mayor proceso de selección, por ello, la tasa de movimiento de personal será mayor, debido a que, los dueños se basaran a elegir sus colaboradores por ser familiares o dejarse llevar por su percepción, las habilidades requeridas son mínimas al igual que los estudios que deberán tener.

Además de lo que señalan Maclenan, K. y Salas, E. (2021), que los causantes de la rotación de personal son los salarios bajos, línea de carrera deficiente, funciones no definidas y el jefe no se comportaba como líder. En el caso de esta investigación, obtenemos como respuesta que el reconocimiento laboral no afecta directamente al movimiento de personal, existiendo otros factores que lo alteren.

Según Yana Quispe, M. (2018), señala que, el personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), si el clima laboral empresarial no es adecuado, hacen que el desempeño laboral sea bajo. Es así como ella afirma que, el movimiento de personal se dará cuando los empleados no se sientan cómodos en una empresa y así buscar otras opciones laborales. En nuestra investigación, notamos que la interacción

social sí influye en el movimiento de personal. Es decir, si el trabajador no se siente cómodo con sus compañeros, este optará por irse a otro lugar para laborar. Es por ello, que compartimos la conclusión de Yara Quispe, debido a que el clima laboral de la empresa llevará a que el empleado siga laborando o decida dar un paso al costado.

Según Tisnado, K. y Rimarachin, M. (junio 2019), señalan que, si se realizan estrategias de gestión humano, gestión en las áreas de trabajo, una gestión de comunicación y, sobre todo, una buena gestión estratégica del reconocimiento y motivación de la empresa se espera como consecuencia la disminución de los índices de rotación. Basándonos en esta investigación, lo que va a influir notoriamente en los colaboradores para que exista movimiento de personal son 2 factores: La motivación intrínseca y la interacción social. Por ello, en las empresas de confección de muebles del distrito de Barranca, si estas logran controlar estos dos factores, los empleados seguirán laborando en la empresa.

Del mismo modo, Huamán, C. y Villanueva, M. (2021), la relación entre el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia en la empresa de servicios de outsourcing Lima-2021. Así mismo, señalan que según la dirección que reciban de sus jefes tomarán la decisión de permanecer en la empresa y la línea de carrera que pueda obtener en dicha empresa.

Para las conclusiones presentadas por, Castellón, R. (2019), los reclamos del personal generalmente se dan por mejoras en el ambiente de trabajo y herramientas que ayuden a mejorar el desempeño de las actividades del trabajador, buscando tener una mejor preparación y capacitación. Inclusive,

el personal nuevo, aprende más rápido y desde el primer día de trabajo domina las técnicas que se requieren.

En este caso, se ve que los nuevos trabajadores captan de forma más rápida las técnicas necesarias para el trabajo y buscan que los jefes los capaciten para que realicen sus funciones de manera más productiva.

En este caso, para las empresas dedicadas al rubro, estos factores no forman parte realmente de los objetivos de la empresa, los colaboradores encuestados ven estos procesos como algo secundario porque mayormente se trata de empresas familiares y no siguen todo un proceso de selección. Por ello, no creemos conveniente que la falta de capacitación genere inestabilidad laboral, porque son empresas familiares y los trabajadores han estado desde muy pequeños en el rubro y llegan a tomar los cargos sin necesidad de mayor capacitación.

Según Arce, M. (2017), se llegó a la conclusión que, los factores que generan la rotación de personal son: bajos salarios, insatisfacción en el trabajo que se realiza, falta de capacitación y estímulo moral, pocas actividades recreativas, horarios excesivos de trabajo, mala relación jefe-empleado y la falta de libertad para la toma de decisiones.

Por otro lado, Blanco, A. (2020). Señala que, los estilos de liderazgos tienen un impacto negativo en la intención de la rotación de personal y un impacto positivo en los factores del clima organizacional que la inhiben. Dando como resultado que a mayor satisfacción laboral, desempeño laboral e inteligencia emocional menor será la intención de rotación.

En comparativa, la satisfacción laboral en los colaboradores será importante para que ellos decidan permanecer en la empresa. Además, los factores de clima organizacional jugarán un papel muy importante el compromiso de los colaboradores sea mayor y puedan seguir aportando en la empresa.

En la investigación se rechaza y aceptan algunas de las hipótesis planteadas. Por ejemplo, concluimos que el reconocimiento laboral no influye en el movimiento de personal, debido a que existes otros factores como el clima laboral, la libertad para la toma de decisiones, la autorrealización, la capacidad para la búsqueda de soluciones y la interacción social, para que los colaboradores decidan permanecer en la empresa o retirarse. Al igual que la capacidad voluntaria por parte del empleado, estos factores se alejan y no forman parte realmente de los objetivos de la empresa, ya que, solo el empleado puede decidir en qué momento retirarse y buscar mejores oportunidades laborales. El reconocimiento laboral no va a influir en el movimiento de personal, en la capacidad voluntaria por parte del empleado, en la capacidad involuntaria de la empresa.

Por más que las empresas dedicadas a la confección de muebles en el distrito de Barranca, Lima 2019, reconozcan de manera económica o no económica a los colaboradores, esto no será un factor primordial para que ellos se mantengan en la empresa, demostrado en la pregunta 22 de nuestro cuestionario, los colaboradores se muestran dudosos en que, si otra empresa le brinda un pago mayor en un 10% de su sueldo, ellos no saben si cambiarían inmediatamente de trabajo.

Por otro lado, la interacción social sí influye en el movimiento de personal. Es decir, brindarles un buen clima laboral a los colaboradores, estar en un lugar cómodo en donde puedan realizar correctamente sus funciones, donde podamos felicitar y motivar por un trabajo bien hecho, hemos llegado a la conclusión que ahí decidirán quedarse laborando.

De acuerdo con el objetivo general de analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019, se comprobó que no existe una relación, sustentándolo en el cuestionario en las preguntas 29 en donde el 29.41% (10 personas) se precisa que, si la empresa no cumple con los plazos establecidos de pago, el colaborador buscaría otro empleo. La pregunta 17, en donde se preguntó si la realización de horas extras tiene reconocimiento económico, se notó una igualdad entre los colaboradores que estaban de acuerdo (23.5%) y los que estaban totalmente en desacuerdo (23.5%), es decir, 8 personas, precisando que el pago de horas extras es variable en la Mipyme dedicadas a la confección de muebles en el distrito de Barranca, Lima 2019. Inclusive, en la pregunta 26, donde se pregunta a los colaboradores que, si existiera un trabajo cerca de su hogar y que les brinde los mismos beneficios, ellos se retirarían de la empresa, obteniendo como respuesta que, el 41.18% (14 personas) no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir, es un factor que no influye altamente para decidir si migrar o no a otro trabajo.

Asimismo, se responde los 5 objetivos específicos planteados.

Objetivo 1: Analiza la influencia entre el reconocimiento laboral y el retiro voluntario por parte del empleado.

En cuanto al reconocimiento laboral, las dimensiones que lo conforman son: la motivación intrínseca, la interacción social y la distinción laboral. Según los resultados obtenidos en el cuestionario, los colaboradores están de acuerdo en cuanto a que en ese empleo se sienten autorrealizados, tienen la capacidad para la toma de decisiones y la capacidad para la búsqueda de soluciones de manera limitada. Asimismo, el poder de generar lazos de amistad con sus compañeros y jefes es sumamente importante y están conformes con la distinción laboral pero muchas veces, la realización de horas extras no tiene reconocimiento económico.

El retiro voluntario por parte del empleado se dará por los siguientes factores: baja remuneración, las condiciones laborales que brindan los jefes y mejores opciones de trabajo. En cuanto al cuestionario, las preguntas de la 22 a la 29, responde a esos factores y muestran que el colaborador está conforme con el salario que percibe, las condiciones laborales como el ambiente y el espacio que se le brindan son los adecuados y, lo más importante, los colaboradores se notan dudosos en migrar a otro trabajo, si estos le ofrecieran un 10% más a su remuneración actual y no están tentados a buscar otro puesto de trabajo.

Por ello, se concluye que el reconocimiento laboral y la capacidad voluntario por parte del empleado no tienen influencia debido a que los factores se alejan de la relación entre ambos.

Objetivo 2: Analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y el retiro involuntario por parte de la empresa.

Para la dimensión de retiro involuntario por parte de la empresa, en el cuestionario, desde la pregunta 30 a la 33 para responder esa dimensión. Sus indicadores son la selección incorrecta de personal y la satisfacción de los empleados. Para ello, los colaboradores están de acuerdo de que sí existe una buena relación laboral entre ellos y sus jefes. Por otro lado, sienten incertidumbre y duda en que si serán despedidos en cualquier momento o si se proyectan trabajando en el mismo lugar para el próximo año. En cuanto, si ellos notan algún trato incorrecto por parte de los jefes, sí buscarían otras opciones de trabajo.

Al compararlo con el reconocimiento laboral, esta variable está más que todo ligada a motivación intrínseca, la interacción social y la distinción laboral y no tanto a si seleccionan de manera adecuada a su personal o si ellos están satisfechos en su lugar de trabajo. Por tal motivo, se llegó a la conclusión que el reconocimiento laboral no influye en el retiro involuntario por parte de la empresa.

Objetivo 3: Analizar la influencia existente entre la motivación intrínseca en el movimiento de personal.

Para la motivación intrínseca, se consideró tres indicadores que son: autorrealización, libertad para la toma de decisiones y la capacidad para la búsqueda de soluciones, representados en el cuestionario desde la pregunta 1 a la 9, en las cuales los colaboradores se encuentran de acuerdo con las funciones que realizan, las herramientas y libertad en la toma de decisiones que les brindan sus jefes. Por tal motivo, ellos no se ven en la necesidad de buscar otro trabajo puesto que, se siente cómodos laborando en ese lugar.

Objetivo 4: Analizar la influencia existente entre la interacción social en el movimiento de personal.

La interacción social tiene como indicadores a la generación de lazos de amistad y la aceptación de creencias culturales, religiosas, etc. Las preguntas que responden a esos indicadores se encuentran en el cuestionario de la pregunta 10 a la 14. En ellos, se demuestra que los colaboradores han generado fuertes lazos de amistad con sus compañeros y jefes, así como también ellos demuestran respeto por sus diferencias culturales o religiosas que manifiestan los colaboradores. Por tal motivo, se concluye que la interacción social sí va a influir el movimiento de personal en las empresas del sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Objetivo 5: Analizar la influencia existente entre la distinción laboral en el movimiento de personal.

La distinción laboral tiene como indicadores el reconocimiento económico y el reconocimiento no económico. Las preguntas que responden a esos indicadores se encuentran en el cuestionario de la pregunta 15 a la 21. En cuanto al reconocimiento económicos, los colaboradores señalan que su remuneración es acuerdo al mercado, se obtienen beneficios extras por su trabajo y en ocasiones, las horas extras son pagadas. Por otro lado, la empresa valora la labor que realizan, los jefes demuestran compromiso con ellos, los reconocen laboralmente y los ascensos corresponden a los esfuerzos realizados por el trabajador.

Concluyendo que, la distinción laboral no influye favorablemente en el movimiento laboral debido a que los colaboradores se sienten cómodos con

los reconocimientos económicos y no económicos que la empresa les brinda,
por tal motivo, siguen laborando ahí.

CONCLUSIONES

Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El reconocimiento laboral no influye directamente en el movimiento de personal. Siendo nuestro p-valor 0.072. (Ver tabla 3). Por ello, existen factores como la interacción social que sí influye directamente en el movimiento de personal en las empresas dedicadas a la confección de muebles en el distrito de Barranca, Lima 2019.
2. El reconocimiento laboral no influye directamente en la capacidad voluntaria por parte del empleado. Es decir, el colaborador considera otros factores más importantes como para decidir quedarse laborando en la empresa, por ejemplo, si la remuneración es un poco mayor al que actualmente recibe, el clima y las condiciones laborales que se les brinda.
3. El reconocimiento laboral no influye directamente en la capacidad involuntaria de la empresa. La inestabilidad laboral o la manera incorrecta en cómo las empresas seleccionan su personal, pueden influir considerablemente. Sobre todo, en empresas que son familiares y sus procesos de selección son deficientes.
4. La motivación intrínseca no influye directamente en el movimiento de personal. Los colaboradores se ven mayormente afectados por factores externos para migrar a otras empresas. Para el caso de la motivación intrínseca, los indicadores que la sustentan son la autorrealización, libertad para la toma de decisiones y la capacidad para la búsqueda de soluciones. En cambio, para el movimiento de personal, los indicadores que los sustentan son la baja remuneración,

las condiciones laborales y las mejores opciones de trabajo. Estos y demás indicadores tienen respuesta a través de nuestro cuestionario realizado a los colaboradores.

5. La interacción social sí influye directamente en el movimiento de personal. Mientras que mayor sea el nivel de compañerismo hacia sus colegas de trabajo y jefes, el colaborador preferirá quedarse laborando ahí por la comodidad que siente así tenga opciones relativamente mejores en otras empresas. Del mismo modo, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la interacción social y el movimiento de personal, obtuvimos un resultado de 0.009 en el p-valor. Se procede a rechazar la hipótesis nula, y afirmar que la interacción social influye directamente en el movimiento de personal. (Ver tabla 15)
6. El reconocimiento del trabajo realizado no influye directamente en el movimiento de personal. Si bien, en ocasiones los colaboradores buscan mucho el reconocimiento por parte de sus superiores y compañeros por trabajos sobresalientes, en este caso, le toman mayor importancia a la interacción social para decidir laborando en la empresa o buscar mejores oportunidades. Pero, como se trata de empresas pequeñas y con empleados sin capacitación y guiados por familiares, el reconocimiento se ve muy poco, logrando así el alto índice de movimiento de personal. Lo que puede limitar un poco ese retiro de la empresa, es el buen clima laboral y la relación cercana que puedan tener con sus compañeros que la necesidad de irse.

RECOMENDACIONES

Según lo investigado se presenta las siguientes recomendaciones:

1. Los colaboradores del sector de confección de muebles en el distrito de Barranca, Lima 2019, esperan tener una mayor interacción social con sus compañeros para poder seguir laborando en la empresa. Sin embargo, se recomienda que los empleadores brinden mayor importancia a la interacción social y a los lazos de amistad.
2. El movimiento laboral se ve influenciado por la interacción social del colaborador. Es decir, mientras más cómodo y satisfecho se sienta el colaborador con sus compañeros y jefes, decidirá seguir laborando en ese lugar. Por tal motivo, se recomienda ofrecer un clima laboral adecuado a los trabajadores.
3. Sugiero que las empresas familiares dedicadas a la confección de muebles en el distrito de Barranca, Lima 2019. Implementen mejores sistemas para la selección de personal, si bien se trata de empresas Mipyme familiares, en muchas ocasiones el personal que contratan normalmente son familia o personas que no tienen ningún tipo de capacidad para el puesto que desarrollan, siendo perjudicial para la empresa debido a que, el nivel de movimiento de personal será mayor y muchas veces generan inestabilidad laboral.
4. Brindar mejores herramientas y estrategias a los colaboradores para que realicen correctamente sus labores. Asimismo, capacitarlos constantemente para que ellos tengan la potestad y la capacidad

adecuada para la toma de decisiones y solución de problemas, con el fin de empoderarlos y delegar funciones.

5. No discriminar a los trabajadores por sus creencias religiosas, culturales, etc. En la investigación se demostró que ese no es un factor preocupante para que su desempeño laboral se vea afectado, pero es importante siempre tenerlo en cuenta y no caer en el error de discriminar a los colaboradores por diferencias de raza, sexo, religión, etc., estando tipificado en la Ley 30709 del Decreto Supremo 002-2018-TR del Perú.

REFERENCIAS

- Aca, N. (agosto del 2018). 5 consecuencias de la rotación laboral en tu empresa. Merca 2.0. Recuperado de: <https://www.merca20.com/5-consecuencias-de-la-rotacion-laboral-en-tu-empresa/>
- Ameghino, G. La eficiencia de los incentivos no económicos en el personal. Revista InfoCapitalHumano. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-eficacia-de-los-incentivos-no-economicos-en-el-personal/>
- Anaya, M. (noviembre del 2019). Todo lo que debes saber de los planes de retiro voluntario. Artículo de asuntos:legales, recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/todo-lo-que-debe-saber-de-los-planes-de-retiro-voluntarios-2928462>
- Baguer, A. (2005). ¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua. Madrid: Díaz de Santos.
- Bizneo. (agosto 2019). Cultura organizacional: qué es y cómo definirla correctamente. Recuperado de: bizneo.com/blog/cultura-organizacional/#Que_es_la_cultura_organizacional
- Cárcamo, M. (1968). Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal. Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile.
- Carrillo, J. (1991). Curso de derecho internacional público. Madrid.
- Chávez, Y., Chávez, G. y Ramírez, A. (2013). «Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales». *Historia y comunicación social*, 18, pp. 837-863. Recuperado de <https://bit.ly/3grrmLO>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <https://bit.ly/3cawBft>

Conexión Esan. (agosto 2016). La importancia de la capacitación en las empresas. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>

Conexión Esan. (febrero 2018). El plan de carrera como estrategia organizacional. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/el-plan-de-carrera-como-estrategia-organizacional/>

Crisóstomo, J. (2016). *Programa de flexibilidad laboral para reducir la rotación de personal de la empresa Jell-EIRL-Villa el Salvador-2015* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado de <https://bit.ly/2XxNQCf>

Diario Gestión. (agosto del 2014). La importancia de una línea de carrera dentro de la empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/3fK9iex>

Diario Oficial El Peruano (marzo 2018). Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

Ezquerria, L., Rivas, P. y Agustí, L. (2010). Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral. Colección Ateleir. Barcelona.

Forero, V. (junio, 2019). La importancia del reconocimiento a medida en las organizaciones. Recuperado de: <https://www.sociedaddelainnovacion.es/reconocimiento-en-el-trabajo/>

Fernández, R., Castresana, J. y Fernández, N., en su tesis “Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad”. Universidad de País Vasco. España.

- Frías, P. (2001). Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial. Editorial LOM. Santiago de Chile.
- García, G. (2005). Investigación Comercial. Universidad Rey San Carlos. Madrid.
- García, J. (2007). Motivación. Haga que lo hagan. Fundación Confemetal Editorial. Madrid.
- Gestión Org. ¿Qué es la capacitación y por qué es importante que inviertas en formar a tus trabajadores? Recuperado de: <https://www.gestion.org/entorno-de-la-empresa/>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. 1ª ed. Córdoba: Brujas.
- Info Capital Humano. Causas de la rotación de personal. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/causas-de-la-rotacion-de-personal/>
- Latorre, E. (1996). Teoría general de sistemas. Aplicada a la solución integral de problemas. Santiago de Cali. Editorial Universidad del Valle.
- Levine, D., Krehbiel, T. y Berenson, M. (2006). Estadística para la Administración. Pearson Education.
- López, J. (2005). «Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Teoría de Frederick Herzberg». *Gestión en el Tercer Milenio*, UNMSM, Vol. 8, N.º 15, Lima. Recuperado de <https://bit.ly/36QFw53>
- Malhotra, N. (2004). Investigación de Mercado. Pearson Educación. México.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://bit.ly/36x6e27>
- Molina, X., Martínez, T., Ares, A. y Emil, V. (2008). La estructura y naturaleza del capital social en aglomeraciones territoriales de empresas. Una aplicación al sector cerámico español. Fundación BBVA. Bilbao.

- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. México.
- Monsálvez, S. (2018). ¿Qué es la rotación de personal? Recuperado de: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/rotacion-personal>
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. 2ª. Ed. México: Limusa.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo*. Organización Internacional del Trabajo: Programa de Actividades Sectoriales. Ginebra.
- Organización Mundial del Trabajo. (2001). *El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo*. Ginebra.
- Pardinas, F. (1986). *Metodología y Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Siglo veintiuno editores. México.
- Quintero, J. (2007). *Abraham Maslow y su Teoría de Motivación Humana*. Universidad Fermín Toro, Escuela de Doctorado, Seminario Teorías y paradigmas educativos, Venezuela. Recuperado de <https://bit.ly/2M9hQiC>
- Revista Agua Edén. Los diferentes tipos de reconocimiento laboral. Recuperado de: <https://www.aguaeden.es/blog/los-diferentes-tipos-de-reconocimiento-laboral>
- Revista Capital Humano. La importancia del reconocimiento laboral. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Revista QuestionPro. Reconocimiento laboral. Consejos para las empresas. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/reconocimiento-laboral/>
- Toro, J. y Parra, R. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la investigación*. Editorial universidad EAFIT. Colombia.

Vargas, J. (2007). La culturocracia organizacional en México. Recuperado de:
<https://bit.ly/3ads4K7>

Villareal, J. (2000). Modelo para un desarrollo sostenible. Cucunubá. Bogotá.

Tesis

Arce, M. (2017). "Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México". Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de:
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS+TERMINADA+MONICA+CD.pdf?sequence=1>

Blanco, A. (2020). "Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK". Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. Recuperado de:
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7109/TesisM.FCA.2020.Liderazgo.Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillón, R. (2019). "Rotación de personal y calidad del servicio logístico en la empresa de terciarización SLI SAC". Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>

Drago, D. (2020). "Diseño e implementación de programada de reconocimiento para una empresa del sector de energía". Universidad de Piura. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/TSP_AE-L_042.pdf?sequence=1

Galindo, D. (2017). "Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada". Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5805/1/TFS_GalindoCarvajalDeyssiDayana_2017.pdf

Huamán, C. y Villanueva, M. (2021). "El reconocimiento laboral y el compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima-2021". Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73922/Huam%C3%A1n_ACL-Villanueva_HMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ibarra, L. (2021). "Estrategias para reducir la rotación de personal en el contexto laboral colombiano". Fundación Universidad de América". Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8484/4/301267-2021-1-GTH.pdf>

Moreno, J. y Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la Ciudad de Bogotá D.C. Universidad Santo Tomás. Colombia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian20>

Tisnado, K. y Rimarachin, M. (junio 2019). Estrategias de gestión en los procesos de retención del talento humano y la rotación de personal en las empresas en el sector textil, Lima 2019. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Yana, M. (2018), en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Público (SUNARP) San Borja–Lima 2018”. Tesis posgrado. Universidad Peruana Las Américas.

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario

“Influencia del Reconocimiento Laboral en el Movimiento de Personal en el Sector de Confección de Muebles del distrito de Barranca, Lima 2019.

Buenos días (tardes/noches), estoy realizando una investigación para obtener el grado de Licenciado en Administración de la Universidad San Martín de Porres.

El objetivo de esta investigación es: “Cómo influye el Reconocimiento Laboral en el Movimiento de Personal en el Sector de Confección de Muebles del distrito de Barranca, Lima 2019”.

Hoy en día el movimiento de personal es muy común en las empresas, pero en esta investigación básicamente deseamos averiguar cómo influye el reconocimiento laboral en el movimiento de personal.

Por favor, dedique un momento a completar esta pequeña encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de la presente investigación. **Esta encuesta dura aproximadamente 10 minutos**. De antemano se le agradece su participación y apoyo en sus respuestas.

I. INSTRUCCIONES:

- a. Leer con atención las preguntas y contestar con sinceridad de acuerdo a sus criterios.
- b. Consultar con la persona que le entrega el cuestionario alguna duda que pueda tener.
- c. No se sienta presionado al contestar alguna pregunta.

| | |
|--|---|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación: | Cuestionario |
| Autor del Instrumento | Carol Daniela Bustamante Bustamante |
| Variable 1: | Variable Independiente: Reconocimiento Laboral |
| Dimensión/Indicador | Autorrealización / Libertad para la toma de decisiones / Capacidad para la búsqueda de soluciones / Generación de |

| | |
|-------------------|--|
| | lazos de amistad / Aceptación de creencias culturales, religiosas, etc. // Reconocimiento económico / Reconocimiento no económico. |
| Población: | Dueños y empleados del sector de Confección de muebles del distrito de Barranca. |

D1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

I1. Autorrealización: Para evaluar este indicador, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, tomando en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|---|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 1. Las funciones que realiza son las adecuadas. | | | | | |
| 2. El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal. | | | | | |
| 3. Los objetivos de la empresa están alineados con lo que espera desarrollar más adelante como persona. | | | | | |
| 4. El puesto que desempeña le permite aprender y desarrollar nuevas capacidades. | | | | | |

I2. Libertad para la toma de decisiones: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|---|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 5. La empresa le brinda las herramientas necesarias poder comunicar sus decisiones. | | | | | |
| 6. Ud. Tiene libertad en la toma de decisiones inherentes a su puesto de trabajo. | | | | | |
| 7. Tomar decisiones personales efectivamente le brinda reconocimiento laboral. | | | | | |

I3. Capacidad para la búsqueda de soluciones: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|---|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 8. Cuenta con las herramientas necesarias para la búsqueda de soluciones. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 9. La empresa lo capacita constantemente para que pueda resolver problemas oportunamente. | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

D2: INTERACCIÓN SOCIAL

14. Generación de lazos de amistad: Para evaluar este indicador, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, tomando en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|--|----|----|-------|----|----|
| 10.Existe una relación amical entre sus jefes. | | | | | |
| 11.He desarrollado lazos de amistad con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 12.Mantengo una comunicación fluida con mis compañeros de trabajo. | | | | | |

15. Aceptación de creencias culturales, religiosas, etc: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|--|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 13.La empresa demuestra respeto por mis creencias culturales o ideas religiosas. | | | | | |
| 14.Mis compañeros de trabajo demuestran respeto por mis creencias culturales o ideas religiosas. | | | | | |

D3: DISTINCIÓN LABORAL

16. Reconocimiento económico: Para evaluar este indicador, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, tomando en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|--|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 15.El monto de remuneración económica que la empresa paga a sus trabajadores es acorde al mercado. | | | | | |
| 16.Se obtienen beneficios extras por su trabajo. | | | | | |
| 17.La realización de horas laborales extras tiene reconocimientos económicos. | | | | | |

17. Reconocimiento no económico: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|--|----|----|-------|----|----|
| 18.La empresa tiene un nivel de valoración hacia las labores que realizo. | | | | | |
| 19.Siento que mi jefe directo ha demostrado compromiso conmigo y mi trabajo. | | | | | |
| 20.Siento que mis jefes y compañeros me reconocen laboralmente. | | | | | |
| 21.La obtención de ascensos laborales es correspondiente con los esfuerzos realizados por el trabajador. | | | | | |

| | |
|--|--|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación: | Cuestionario |
| Autor del Instrumento | Carol Daniela Bustamante Bustamante |
| Variable 1: | Variable Dependiente: Movimiento del Personal |

| | |
|----------------------------|---|
| Dimensión/Indicador | Baja remuneración / Condiciones laborales / Mejores opciones de trabajo/ Selección incorrecta de personal /Satisfacción de los empleados. |
| Población: | Dueños y empleados del sector de Confección de muebles del distrito de Barranca. |

D1: RETIRO VOLUNTARIO POR PARTE DEL EMPLEADO

I1. Baja remuneración: Para evaluar este indicador, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, tomando en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|--|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 22.Si otra empresa me pagara un 10% más cambiaría inmediatamente de empresa. | | | | | |
| 23.Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo. | | | | | |

I2. Condiciones laborales: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|--|----|----|-------|----|----|
| 24. El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto. | | | | | |
| 25.El espacio donde realiza sus actividades es el adecuado. | | | | | |
| 26. Si encuentra un trabajo con características similares cerca de su domicilio, se retiraría de la empresa. | | | | | |

13. Mejores opciones de trabajo: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|---|----|----|-------|----|----|
| 27.Si se presenta una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa, se retiraría. | | | | | |
| 28.Últimamente te ves tentado/a a buscar otro puesto de trabajo. | | | | | |
| 29.Si la empresa que actualmente laboral no cumple con los plazos de pagos establecidos buscaría otro empleo. | | | | | |

D2: RETIRO INVOLUNTARIO POR PARTE DE LA EMPRESA

11. Selección incorrecta de personal: Para evaluar este indicador, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, tomando en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|---|----|----|-------|----|----|
| 30.Siente en el cualquier momento podría ser despedido. | | | | | |

12. Satisfacción de los empleados: Para evaluar este indicador, se pide marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

DA: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

| ENUNCIADO | TD | ED | NA/ND | DA | TA |
|---|----|----|-------|----|----|
| 31.Te proyectas trabajando en el mismo lugar el próximo año. | | | | | |
| 32.Existe una buena relación laboral entre empleados y jefes. | | | | | |
| 33.Si en algún momento hubiera un trato incorrecto por parte del jefe hacia Ud. Seguiría laborando ahí. | | | | | |

**Muchas gracias por su participación en el desarrollo de la presente
investigación**

Anexo N° 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| | | | | | |
|---|---|--|----------------------------|---|--|
| Título de la Investigación: | Influencia del Reconocimiento Laboral en el Movimiento de Personal en el Sector de Confección de Muebles del Distrito de Barranca, Lima 2019 | | | | |
| Línea de Investigación: | Mipymes y emprendimiento | | | | |
| Autor: | Bustamante Bustamante, Carol Daniela | | | | |
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Metodología |
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | | | |
| ¿Cómo influye el Reconocimiento laboral en el Movimiento de Personal en el Sector de confección de muebles del Distrito de Barranca, Lima 2019? | Determinar la influencia del Reconocimiento Laboral en el Movimiento de Personal en el sector de confección de muebles en el Distrito de Barranca, Lima 2019. | En el sector de confección de muebles en el Distrito de Barranca, Lima, el reconocimiento laboral influye directamente en el movimiento de personal. | VI: Reconocimiento Laboral | D1: Capacidad voluntaria del empleado. D2: Capacidad involuntaria de la empresa. D3: Bajas inevitables. | Enfoque: Investigación Cuantitativa Tipo: Investigación aplicada Alcance: Descriptivo Diseño: No experimental |
| | | | VD: Movimiento de Personal | D1: Motivación intrínseca. D2: Motivación extrínseca. D3: Motivación transcendental. | |

| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | VARIABLE/ DIMENSIÓN | Indicadores | Medios de Certificación (Fuente/Técnica) |
|---|---|---|--------------------------------|---|---|
| PE1: ¿Cómo influye el reconocimiento laboral en la motivación intrínseca en el sector de confección de muebles del Distrito de Barranca, Lima 2019? | OE1: Analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y la motivación intrínseca en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. | HE1: El reconocimiento laboral influye favorablemente en la motivación intrínseca en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima. | VI: Reconocimiento Laboral | | Encuestas |
| | | | VDD1: Motivación intrínseca | I1: Autorrealización I2: Libertad para tomar decisiones I3: Capacidad de búsqueda de soluciones | |
| PE2: ¿Cómo influye el reconocimiento laboral en la motivación extrínseca en el sector de confección de muebles del Distrito de Barranca, Lima 2019? | OE2: Analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y la motivación extrínseca en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. | HE2: El reconocimiento laboral influye favorablemente en la motivación extrínseca en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima. | VI: Reconocimiento Laboral | | |
| | | | VDD2: Motivación extrínseca | I1: Relación con sus superiores. I2: Ambiente físico de la institución. | |
| PE3: ¿Cómo influye el reconocimiento laboral en la motivación trascendental en el sector de confección de | OE3: Analizar la influencia existente entre el reconocimiento laboral y la motivación | HE3: El reconocimiento laboral influye favorablemente en la motivación | VI: Reconocimiento Laboral | | |

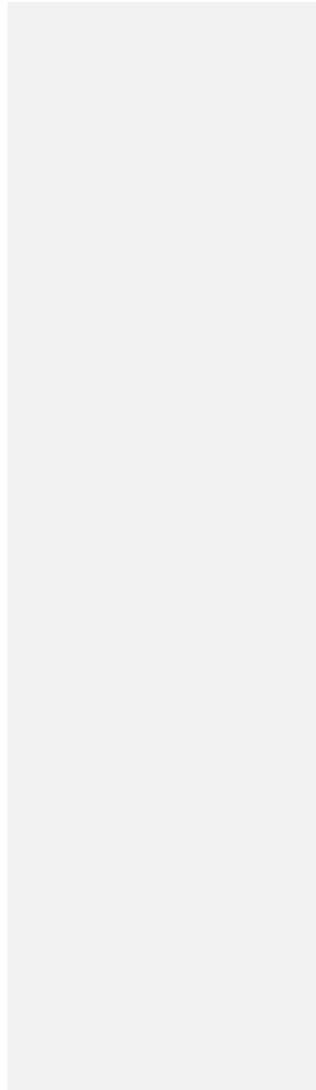
| | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| muebles del Distrito de Barranca, Lima 2019? | trascendental en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. | trascendental en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima. | VDD3: Motivación Trascendental | I1: Toma de decisiones del líder. I2: Herramientas de motivación hacia el personal. I3: Incentivos al personal. | |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | VARIABLE/ DIMENSIÓN | Indicadores | Medios de Certificación (Fuente/Técnica) |
| PE4: ¿Cómo influye la capacidad involuntaria del empleado en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019? | OE4: Analizar la influencia existente entre la capacidad voluntaria del empleado en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. | HE4: La capacidad voluntaria del empleado influye favorablemente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima. | VD: Movimiento de Personal | | Encuestas |
| | | | VID1: Capacidad voluntaria del empleado | I1: Baja remuneración. I2: Condiciones laborales. I3: mejores opciones de trabajo. | |
| PE5: ¿Cómo influye la capacidad involuntaria de la empresa en el movimiento | OE5: Analizar la influencia existente entre la capacidad involuntaria | HE5: La capacidad involuntaria de la empresa influye | VD: Movimiento de Personal | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019? | de la empresa en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. | favorablemente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima. | VID2: Capacidad involuntaria de la empresa | I1: Selección incorrecta de personal. I2: Clima laboral |
| PE6: ¿Cómo influye las bajas inevitables en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019? | OE4: Analizar la influencia existente entre las bajas inevitables en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima 2019. | HE4: Las bajas inevitables influyen favorablemente en el movimiento de personal en el sector de confección de muebles del distrito de Barranca, Lima. | VD: Movimiento de Personal | |
| | | | VID3: Bajas inevitables | I1: Muerte del personal. I2: Motivos personales. I3: Enfermedades terminales. |

Anexo N°3: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

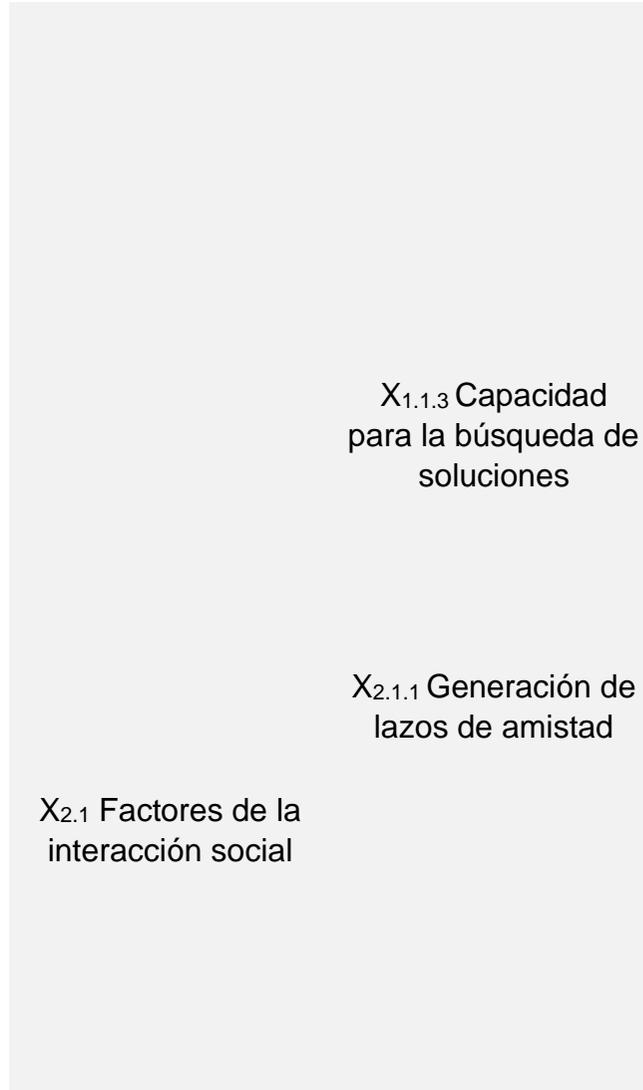
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

| VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | SUBDIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM DEL INSTRUMENTO |
|---|--|---|--|---|--|
| INDEPENDIENTE (X) RECONOCIMIENTO LABORAL | Conjunto de acciones, actitudes y tipos de agradecimientos necesarios para que el equipo de trabajo siga funcionando y mejorando en cada proyecto. | X ₁ Motivación intrínseca Es lo que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlo. Nace del propio individuo | X _{1.1} Factores de motivación intrínseca | X _{1.1.1} Autorrealización X _{1.1.2} Libertad para la toma de decisiones | Satisfacción que le produce el puesto de trabajo Respuesta del puesto a las expectativas de autorrealización Oportunidades que le ofrece el puesto de hacer lo que le gusta Capacidad de decidir con autonomía sobre asuntos relativos al trabajo |



X₂
Interacción social

Determina las relaciones sociales desarrolladas por individuos y grupos sociales.



X_{1.1.3} Capacidad para la búsqueda de soluciones

X_{2.1.1} Generación de lazos de amistad

X_{2.1} Factores de la interacción social

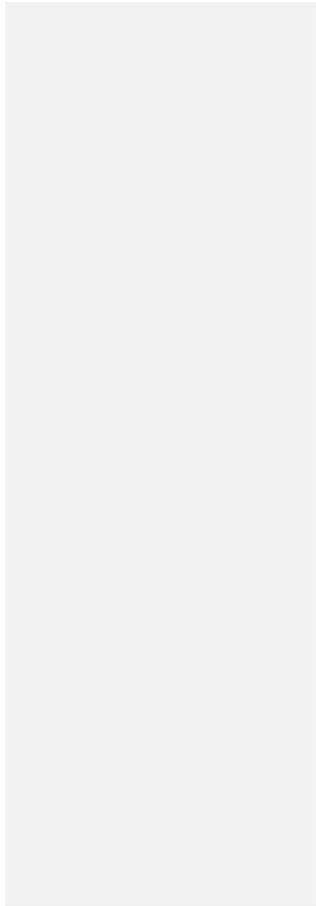
Participación en la toma de decisiones relativas al área

Participación en la toma de decisiones relativas a la institución

Formas de negociación sobre aspectos relativos al trabajo

Relación entre empleados y jefes

Aceptación de los empleados sin discriminar sus creencias



X₃ Distinción Laboral

Reconocer el trabajo bien hecho por parte de los trabajadores de una empresa continuamente.

X_{2.1.2} Aceptación de creencias culturales, religiosas, etc.

X_{3.1.1} Reconocimiento económico

X_{3.1} Reconocimiento del trabajo realizado

X_{3.2.1} Reconocimiento no económico

- Aumentos salariales
- Comisión por ventas
- Reconocimiento público por nuestro trabajo
- Ascensos
- Reuniones grupales por buenos resultados obtenidos

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE | | | | |
|---|--|---|---|--|
| VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM DEL INSTRUMENTO |
| VARIABLE DEPENDIENTE (Y) MOVIMIENTO DEL PERSONAL | Capacidades de las empresas para cambiar a sus trabajadores en la propia empresa o reemplazarlos definitivamente por otros. | X ₁ Retiro voluntario por parte del empleado Es un programa de retiro anticipado, con carácter voluntario, con mantenimiento de un nivel de beneficios y cobertura social, orientada a posibilitar para el solicitante, su desempeño en actividad privada, con posibilidad de un eventual retorno. | X _{1.1.1} Baja remuneración | Pago del sueldo correspondiente por ley. |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | X _{1.1.2} Condiciones laborales | Seguridad e higiene en el trabajo. |
| | | | | Ambientes limpios y ventilados. |
| | | | | |
| X _{1.1.3} Mejores opciones de trabajo | Remuneración por encima del sueldo básico. | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|---|---|
| | | | | Cercanía del centro laboral al hogar del empleado. |
| | | | | |
| | | <p>X₂ Retiro involuntario por parte de la empresa</p> <p>Retiro por parte de los empleados por motivos que involuntariamente la empresa no puede prever o influir.</p> | <p>X_{2.1.1} Selección incorrecta de personal</p> | Parámetros de selección mínimos. |
| | | | | No cumplir con el perfil indicado. |
| | | | <p>X_{2.1.2} Satisfacción de los empleados</p> | Los empleados no se llevan bien entre sí. |
| | | | | Los empleados no se llevan bien con los jefes directos. |
| Existencia de problemas laborales. | | | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | | | |
| | | <p>X₃ Bajas inevitables</p> <p>Son aquellas salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas; esto se refiere a las bajas que se producen en la empresa por motivos de muerte, jubilación e incapacidad para el trabajo.</p> | <p>X_{3.1.1} Muerte del personal</p> | <p>Término de la vida laboral del empleado</p> |
| | | | <p>X_{3.1.2} Motivos personales</p> | <p>Problemas familiares que necesitan atención por parte del empleado</p> |
| | | | <p>X_{3.1.3} Enfermedades terminales</p> | <p>Existencia de enfermedades terminales</p> <p>Tratamientos continuos antes enfermedades terminales.</p> |

