



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN
LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C - 2024

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ANALIS ROSARIO ROSELLO PACCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2025



ANALIS ROSARIO ROSELLO PACCO

SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C - 2024

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::8254:469504402

Fecha de entrega
24 jun 2025, 3:54 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
24 jun 2025, 4:00 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C -pdf

Tamaño de archivo
2.4 MB

96 Páginas

19.262 Palabras

101.265 Caracteres





13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Lic. Adm. John D. Tapia Sanz
CLAD 01728

Dra. Grisell Aliaga Melo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
F.C.A.H. - UNA PUNO





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA
MINERA SOLANDRA S.A.C - 2024

PRESENTADA POR:

Bach. ANALIS ROSARIO ROSELLO PACCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN



APROBADO POR:

PRESIDENTE:


Dr. ZORAIMA JULIETA LAURA CASTILLO

PRIMER MIEMBRO:


D.Sc. MIRIAM SEREZA DE HANCCO GOMEZ

SEGUNDO MIEMBRO:


Mg. EDWIN ABDON QUISPE CANSAYA

DIRECTOR / ASESOR:


M.Sc. JOHN DAVY TAPIA SANIZO

ÁREA : ADMINISTRACIÓN GENERAL

TEMA : SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 13 DE MAYO DEL 2025



DEDICATORIA

A mi padre Temístocles por su apoyo incondicional, por ser un modelo de honestidad y dedicación, por su comprensión y enseñanzas en el transcurso de mi vida.

A mi madre Antonia por enseñarme a ser perseverante, por su fortaleza y esfuerzo.

Analis Rosario Rosello Pacco



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme albergado en sus aulas durante mi vida universitaria.

A la Escuela Profesional de Administración, especialmente a los docentes que la conforman por sus enseñanzas y conocimientos compartidos, por aconsejarme en base a su experiencia y encaminarnos a ser buenos profesionales.

A la empresa Solandra S.A.C, por permitirme la realización de mi investigación y por la buena disposición del personal durante la ejecución.

A mi hermana Mónica por su apoyo incondicional.

Analis Rosario Rosello Pacco



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.2.1. Problema general.....	21
1.2.2. Problemas específicos	22
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.3.1. Hipótesis general	22
1.3.2. Hipótesis específicas	22
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	22
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.5.1. Objetivo general	24
1.5.2. Objetivos específicos	24

CAPÍTULO II



REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES.....	25
2.1.1.	A nivel internacional	25
2.1.2.	A nivel nacional	26
2.1.3.	A nivel local	30
2.2.	MARCO TEÓRICO	32
2.2.1.	Satisfacción laboral	32
2.2.1.1.	Definición de satisfacción laboral.....	32
2.2.1.2.	Teorías de satisfacción laboral.....	33
2.2.1.3.	Dimensiones de la satisfacción laboral	37
2.2.2.	Rotación de personal	38
2.2.2.1.	Definición de rotación de personal	38
2.2.2.2.	Dimensión de la rotación de personal	40
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	41
2.3.1.	Adaptación laboral	41
2.3.2.	Calidad de vida en el trabajo	41
2.3.3.	Clima organizacional	41
2.3.4.	Eficiencia.....	42
2.3.5.	Insatisfacción laboral	42
2.3.6.	Motivación	42
2.3.7.	Rotación de personal	43
2.3.8.	Satisfacción laboral	43
2.3.9.	Turnover	43

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS



3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	44
3.2.	DATOS DE LA EMPRESA	44
3.3.	ORGANIGRAMA	46
3.4.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	47
3.5.	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	47
	3.5.1. Técnica de recolección de datos.....	47
	3.5.2. Instrumento de recolección de datos	47
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	48
	3.6.1. Población.....	48
	3.6.2. Muestra.....	49
3.7.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	49
	3.7.1. Enfoque de investigación	49
	3.7.2. Alcance de la investigación.....	49
	3.7.3. Diseño de investigación	50
3.8.	DISEÑO ESTADÍSTICO	50
	3.8.1. Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach	50
	3.8.2. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.....	51
	3.8.3. Coeficiente de correlación de Spearman.....	53
3.9.	PROCEDIMIENTO	53
3.10.	MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES....	56
	4.1.1. Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral y la rotación de personal	56



4.1.2.	Análisis descriptivo de las dimensiones de la satisfacción laboral	59
4.1.2.1.	Adaptación laboral	59
4.1.2.2.	Motivación	61
4.1.2.3.	Calidad de vida en el trabajo.....	62
4.2.	RESULTADOS DE CORRELACIÓN	63
4.2.1.	Objetivo general: Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de la empresa minera Solandra S.A.C.	63
4.2.2.	Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.	65
4.2.3.	Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.	66
4.2.4.	Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C. ..	67
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	68
4.3.1.	Contrastación de la hipótesis general	68
4.3.2.	Contrastación de la hipótesis específica 1	69
4.3.3.	Contrastación de la hipótesis específica 2.....	70
4.3.4.	Contrastación de la hipótesis específica 3.....	71
4.4.	DISCUSIÓN	72
V.	CONCLUSIONES.....	76
VI.	RECOMENDACIONES	78
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS		84



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Cuadro de cantidad de preguntas según variable y dimensión	48
Tabla 2 Escala valorativa de ambas variables.....	48
Tabla 3 Alfa de Cronbach – cuestionario satisfacción laboral.....	51
Tabla 4 Alfa de Cronbach – cuestionario rotación de personal	51
Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	52
Tabla 6 Escala de correlación de Spearman.....	53
Tabla 7 Operacionalización de las variables	54
Tabla 8 Resultado de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 9 Resultado de la variable rotación de personal.....	58
Tabla 10 Resultado de la dimensión adaptación laboral.....	59
Tabla 11 Resultado de la dimensión motivación	61
Tabla 12 Resultado de la dimensión calidad de vida en el trabajo	62
Tabla 13 Relación entre satisfacción laboral y rotación del personal.....	63
Tabla 14 Relación entre adaptación laboral y rotación del personal	65
Tabla 15 Relación entre motivación y rotación del personal.....	66
Tabla 16 Relación entre calidad de vida en el trabajo y rotación del personal.....	67



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica del estudio	44
Figura 2 Organigrama	46



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	84
ANEXO 2 Cuestionario de Satisfacción laboral y Rotación del personal	85
ANEXO 3 Validación de expertos	89
ANEXO 4 Matriz de datos	92
ANEXO 5 Carta de autorización para realización de la investigación.....	93
ANEXO 6 Aplicación de instrumento de investigación.....	94
ANEXO 7 Declaración Jurada de autenticidad de tesis	95
ANEXO 8 Autorización para depósito de tesis en el repositorio institucional	96



ACRÓNIMOS

SPSS:	Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales
S.A:	Sociedad Anónima
S.A.A:	Sociedad Anónima Abierta
S.A.C:	Sociedad Anónima Cerrada
RUC:	Registro Único del Contribuyente



RESUMEN

La satisfacción laboral es fundamental para el bienestar y comodidad de los trabajadores dentro de una empresa; sin embargo, la falta de estrategias que ayuden a mejorarla e implementarla puede generar insatisfacción lo que conlleva a tener consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la empresa, como la pérdida de talento y productividad, y llevar a los trabajadores a buscar nuevas oportunidades laborales. El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de la empresa minera Solandra S.A.C.-2024. La metodología de investigación estuvo orientada por un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional y de alcance correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento: el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de rotación de personal, conformada por 15 y 10 preguntas respectivamente, medidas a través de la escala de Likert, con una muestra conformada por 81 trabajadores. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa SPSS versión 26. La estadística de confiabilidad de alfa de Cronbach dio como resultado una fiabilidad aceptable con un resultado de 0.876, para el cuestionario de satisfacción laboral y un resultado de 0.709 para el cuestionario de rotación de personal. Los resultados indican que existe una correlación negativa débil entre la variable satisfacción laboral y rotación del personal, con un coeficiente de Spearman de -0.325 y una significancia de 0.003 menor a 0.05 aceptando la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor satisfacción laboral menor rotación de personal.

Palabras clave: Adaptación laboral, Calidad de vida, Motivación, Rotación de personal, Satisfacción laboral.



ABSTRACT

Job satisfaction is essential for the well-being and well-being of workers within a company; however, the lack of strategies to improve and implement it can generate dissatisfaction, which can have negative consequences for both workers and the company, such as the loss of talent and productivity, and lead workers to seek new job opportunities. The objective of the research was to identify the relationship between job satisfaction and employee turnover at the mining company Solandra S.A.C.-2024. The research methodology was guided by a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and correlational scope. The data collection technique was a survey, and the instruments used were the job satisfaction questionnaire and the employee turnover questionnaire, consisting of 15 and 10 questions respectively, measured using the Likert scale, with a sample of 81 workers. The data obtained were processed using SPSS version 26. The Cronbach's alpha reliability statistic resulted in acceptable reliability, with a result of 0.876 for the job satisfaction questionnaire and a result of 0.709 for the Staff Turnover questionnaire. The results indicate a weak negative correlation between the Job Satisfaction variable and staff turnover, with a Spearman coefficient of -0.325 and a significance level of 0.003, less than 0.05, accepting the alternative hypothesis. It is concluded that higher job satisfaction leads to lower staff turnover.

Keywords: Job adaptation, quality of life, motivation, personnel turnover, job satisfaction.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un factor determinante en el entorno organizacional, ya que influye directamente en la percepción y el bienestar de los trabajadores. Un trabajador con alta satisfacción tiende a exhibir una actitud positiva y optimista, lo que se traduce en un mayor compromiso y motivación en su trabajo. Además, mantiene relaciones interpersonales saludables con su colegas y clientes, lo que contribuye a crear un ambiente laboral agradable y cómodo. En general se sienten satisfechos con su trabajo y con el entorno laboral en que se desempeñan. Por otro lado, un trabajador con baja satisfacción puede experimentar una disminución en su desempeño, y un aumento en las emociones negativas, lo que puede tener un impacto negativo en su salud y en los objetivos organizacionales. Afectando no solo al individuo, sino también a la organización en su conjunto.

La rotación de personal se refiere al movimiento de personas que abandonan una organización, ya sea por decisión propia o por decisión de la empresa. En el caso de la renuncia de un trabajador, la empresa enfrenta costos significativos asociados con la separación y el pago de beneficios. Además, la empresa debe asumir costos adicionales relacionados con la selección y contratación de nuevo personal, lo que incluye la inversión de tiempo y recursos en el proceso de reclutamiento y selección. Asimismo, la empresa debe invertir tiempo y recursos en capacitar al personal nuevo, quien debe pasar por un proceso de adaptación y aprendizaje para familiarizarse con los procesos y procedimientos de la organización. Esto puede generar demoras en los procesos y afectar la productividad de la empresa. En general, la rotación de personal puede tener un impacto negativo en la eficiencia y la efectividad de la organización.



El estudio se centró en analizar la relación de la satisfacción laboral y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C. La empresa que recientemente se incorporó en el sector minero mediante la comercialización de minerales, ha experimentado un crecimiento acelerado en un entorno altamente competitivo y dinámico. En este contexto, la estabilidad en todos los ámbitos es crucial, especialmente en lo que respecta a los trabajadores, quienes son la principal fuente de valor y competitividad de la empresa. La retención del talento y las condiciones laborales estratégicas son pilares fundamentales para el crecimiento empresarial sostenible. Por lo tanto, este estudio identificó cómo la satisfacción laboral influye en la rotación del personal.

Asimismo, se ha estructurado por capítulos como se describen y detallan a continuación:

Capítulo I: en el capítulo se describe la introducción de la investigación, el planteamiento del problema, la formulación de los problemas, la hipótesis de la investigación, justificación del estudio y los objetivos planteados.

Capítulo II: en el capítulo se profundiza la revisión de literatura, los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, el marco teórico con la definición, teoría y dimensión de nuestras variables satisfacción laboral y rotación de personal, y el marco conceptual, que incluye conceptos relevantes en relación a la investigación.

Capítulo III: en el capítulo se describe la ubicación geográfica de la empresa en estudio, los datos de la empresa, organigrama, periodo de duración del estudio, procedencia del material (técnica e instrumento de recolección de datos), población y muestra de estudio, tipo de investigación (enfoque, alcance diseño de la investigación), diseño estadístico, procedimiento del estudio y matriz de operacionalización de variables.



Capítulo IV: en el capítulo se describe los resultados obtenidos por variable y dimensión, de acuerdo a nuestros objetivos, también se realiza la discusión respecto al contraste de nuestros resultados y los antecedentes.

Finalmente se describen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global, en el entorno laboral de la industria minera mundial la rotación de personal es un fenómeno común. Sin embargo, la situación actual del mercado y el crecimiento de la industria demandan evitar esta práctica. La presencia de los cambios acelerados y continuos en la industria buscan evitar este fenómeno, en especial para brindar una mayor estabilidad a las empresas del sector producto de la globalización y la digitalización. Para garantizar las condiciones en favor de la permanencia en el trabajo es indispensable fortalecer la transformación y la gestión del talento humano (Cetemin, 2022).

Adecco group, empresa líder en consultoría y soluciones de gestión del talento, presenta la tercera edición de su encuesta “Global workforce of the future 2022”, un informe a nivel mundial que tuvo la participación de 34,200 trabajadores de 25 países como Australia, Francia, Alemania, Italia, Japón España, Reino unido, EE.UU, Bélgica, Países Bajos, Argentina, Brasil, México, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia, Grecia, Polonia, Rumania, Eslovenia, Turquía, Canadá, China y Suiza. Según sus resultados más de una cuarta parte (27%) de los trabajadores de todo el mundo quieren dejar sus puestos de trabajo en los próximos 12 meses, y el 45% de ellos están atentos al mercado laboral y solicitan nuevos puestos. Además, 2 de cada 10 encuestados afirman haber sido captados por reclutadores de otras empresas. La encuesta descubrió que, a nivel mundial,



la satisfacción laboral es alta, estando el 69% satisfecho con su trabajo en general. Los empleados más satisfechos están en China, Brasil y Turquía, mientras que los trabajadores de Japón, Francia, Grecia e Italia son los que menos satisfechos están. La carga de trabajo, poder mantener una buena salud mental, salario y progresión de la carrera son los factores que más valoran los trabajadores que están menos satisfechos. Los profesionales que no trabajan en oficina están significativamente menos satisfechos con su capacidad de mantener su salud mental y bienestar (52% frente al 65%) El 74% de los trabajadores están satisfechos con sus relaciones con los compañeros de trabajo, que es la calificación más alta de todos los factores estudiados (Adecco, 2022).

El estudio “Benchmark: satisfacción y compromiso de los colaboradores en Latinoamérica 2023-2024”, realizado por Rankmi, una plataforma de automatización de procesos de capital humano, revela que los trabajadores peruanos tienen una mayor intención de cambiar de empleo en comparación con otros países de la región. En términos de satisfacción Chile lidera con los colaboradores más satisfechos en relación con su lugar de trabajo con un 85.26 %, Perú se encuentra en una situación desfavorable respecto a otros países de la región. Con un índice de satisfacción del 76.83%, se mantiene en el último lugar entre México, Chile, Colombia y Argentina, aunque muestra una mejora del 3.2% en comparación con el año anterior. Además, un 23% de los empleados encuestados en Perú tiene una clara intención de renunciar a su trabajo actual (Espinoza, 2024).

A nivel nacional, en la actualidad, la rotación de personal es uno de los mayores retos que enfrentan las empresas, sobre todo en ámbitos con gran número de trabajadores operativos en terreno o en locales de venta, tales como empresas industriales, comercios minoristas, cadenas de restaurantes, entre otros. Esto resulta para las empresas pérdidas de inversión enormes en recursos de inducción, capacitación, materiales de aprendizaje,



uniformes, etc. Las razones de la fuga de talentos son muy diversas: falta de organización y liderazgo en el equipo, condiciones de trabajo desfavorables, salarios bajos y aparición de mejores ofertas de empleo. Un análisis de PWC (pricewaterhousecoopers) indica que Perú tiene la tasa de rotación de personal más alta de América Latina, con una media del 20,7% (Info capital humano, 2023).

A nivel local, la empresa Solandra S.A.C, ubicada en el distrito de Chala, provincia de Caraveli, departamento de Arequipa, ha venido desarrollando operaciones vinculadas a la adquisición de minerales desde julio del 2022, logrando buena aceptación en el mercado y presentando un ritmo de crecimiento sostenido en todos los ámbitos, incluyendo infraestructura y personal, lo que la convierte en una opción laboral atractiva. Sin embargo, trabajar en el ámbito minero implica un sistema de trabajo atípico que conlleva riesgos y peligros específicos, y está sujeto a una regulación particular. Esto puede resultar determinante para algunas personas que no se adaptan a este ambiente o que buscan mejores condiciones laborales u oportunidades de crecimiento profesional, lo que puede llevar a la desvinculación de la organización. Las frecuentes renunciaciones de los trabajadores han motivado el presente estudio, que buscó identificar la relación de la satisfacción laboral y rotación de personal en la empresa Solandra S.A.C.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.?
- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral y la relación con la rotación de personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.

1.3.2. Hipótesis específicas

- La relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.
- La relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.
- La relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En este estudio, la justificación teórica se basa en contribuciones de diversos autores para las variables que se toman en cuenta, como:



Para la variable satisfacción laboral la base teórica para sus correspondientes dimensiones fue: el texto titulado “Satisfacción laboral: utopía o realidad”, de la autora Olga Elena Vallejo Calle.

Para la variable rotación de personal el sustento teórico para sus correspondientes dimensiones fue: del texto de Idalberto Chiavenato titulado “Gestión del talento humano”.

A través de este estudio se busca ampliar el conocimiento sobre la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en empresas del sector minero, si bien es cierto estos temas han sido tratados por diversos autores en otros sectores empresariales, esta investigación buscó identificar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C., dedicada a la comercialización de minerales. La investigación contribuye teóricamente como base y antecedente para futuras investigaciones.

Los resultados de la investigación contribuyen para que la empresa minera Solandra S.A.C., evalúe y mejore las condiciones laborales actuales para la satisfacción y comodidad de sus trabajadores. La satisfacción laboral es un factor clave dentro de las organizaciones ya que debido a ello los colaboradores muestran mayor entusiasmo y compromiso en el trabajo, un trabajador motivado tiene mejor relación con sus compañeros y con los clientes, por tanto, crea un ambiente agradable y cómodo. Una alta rotación representa para cualquier empresa costos significativos en la separación e incorporación del personal.

Se utilizó el método científico con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo con alcance correlacional, para poder medir e identificar relación entre las dos variables de estudio, también medir si los trabajadores de la empresa minera Solandra S.A.C., se sienten satisfechos respecto a la adaptabilidad, motivación y calidad de vida



en el trabajo y si estos factores se relacionan con la rotación del personal. La muestra está compuesta por 81 trabajadores.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de la empresa minera Solandra S.A.C.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.
- Identificar la relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.
- Identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Aguilar (2022) el fin de su investigación fue analizar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Grumicen S.A. Manejando una población de 54 colaboradores. Los resultados que se obtuvieron en dicha investigación permitieron determinar que el tipo de cultura predominante es de tipo clan y se obtuvo un 78 % de satisfacción general. Concluyéndose que no existe una insatisfacción marcada, sino aspectos que pueden mejorarse en cuanto a reconocimientos a los colaboradores, condiciones físicas de trabajo y la necesidad de la existencia de procedimientos estructurados de manera apropiada.

Illescas y Guerrero (2022) el objetivo de su investigación fue determinar la importancia del liderazgo en la satisfacción laboral del recurso humano de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez. Concluyéndose que una de las variables que influyen de manera directa para obtener la satisfacción del personal administradores o técnicos operativos son las prácticas de liderazgo, con respecto a este punto se afirma que lo aplican eficientemente en vista de que están preparados para comunicar y dirigir al personal con distintas culturas, además que aprovechan la inversión destinada en los obreros, logrando que se sientan respaldados y protegidos por la empresa con la finalidad de que brinden un buen desempeño en cualquiera de las dos jornadas que les toque laborar. Los resultados



obtenidos indicaron que el personal se encuentra satisfecho, motivado e involucrado al trabajar en este tipo de empresa a pesar de ser una labor de alto riesgo confiando en sus directores, en la protección y seguridad que se les brinda ante un accidente no deseado, también el clima laboral es satisfactorio ya que entre compañeros se protegen y respetan.

Paredes (2020) en su investigación identificó los factores que influyeron actualmente en la satisfacción laboral en las áreas comerciales de las compañías de seguros de Ambato, así como los niveles de rotación del personal. Además, realizó entrevistas a gerentes de asesores comerciales o gerentes comerciales para obtener información precisa sobre la rotación de personal en sus respectivas organizaciones. Los resultados obtenidos indicaron que el ambiente laboral, los beneficios, los aspectos económicos y sentimentales son los factores que actualmente influyen en la satisfacción laboral, resultando en bajos niveles de satisfacción laboral en estas áreas. Además, encontraron que la rotación de personal es demasiado alta, con un promedio de 70% en las áreas comerciales de las compañías de seguros de la ciudad de Ambato, lo que resulta en altos costos para la empresa. En resumen, los elementos presentes en la satisfacción laboral son ignorados y no tienen la relevancia que merecen, los consultores se perciben insatisfechos, también se propusieron posibilidades de solución para que sean aplicados y puedan controlar la rotación del personal.

2.1.2. A nivel nacional

Acuña y Arista (2020) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de una empresa de seguridad del norte del país, 2019. Su estudio estuvo orientado



por un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional y correlacional, presentando una muestra de 60 colaboradores. Dentro de los resultados se halló que la percepción de los trabajadores sobre su nivel de satisfacción laboral fue del 40% baja; el indicador de rotación de personal fue del 36.7% de nivel alto. La prueba de correlación de Rho del Spearman arrojó un valor de -0.642, aceptándose la hipótesis alterna del estudio; lo que significa que existe una relación correlación negativa y considerable entre la satisfacción laboral y la rotación de personal.

Cainicela y Pazos (2016) en su investigación buscaron identificar la existencia de relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa minera. El estudio es correlacional, predictivo, explicativo y transversal, con diseño cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 150 profesionales, se utilizó la correlación de Spearman para establecer el grado de relación entre las variables. Existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral ($\rho = -0,424$; $p < 0,001$). Del mismo modo, existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral ($\rho = -0,332$; $p < 0,001$). Ello demuestra que a mayor satisfacción laboral (factores intrínsecos y extrínsecos), menor intención de rotación (y viceversa).

López y Quispe (2023) el objetivo de su investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y la rotación de personal en Minera Produce S.A.C., Arequipa, 2022. El estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo con nivel correlacional, cuyo método aplicado fue hipotético-deductivo, de diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó el cuestionario a una muestra de



196 empleados. Concluyendo, que existe una relación directa negativa entre las variables analizadas, con un valor de -0.894 y un p valor 0.000 , corroborando la hipótesis propuesta: hay una correlación directa negativa entre la motivación en el trabajo y la rotación de personal en minera Produce S.A.C., en conclusión, si los trabajadores se sienten más motivados, la rotación será disminuirá.

Machuca y Quispe (2021) en su investigación explican la satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en las empresas mineras del departamento de La Libertad; se utilizó el diseño no experimental y el tipo de alcance correlacional simple, aplicándose un cuestionario de 36 preguntas a una muestra de 343 obreros que trabajan en las empresas mineras Summa Gold Corporation, La Poderosa, Barrick, Perú Minerals y Pan American Silver. El instrumento aplicado fue tipo Likert, además se creó una matriz operacional de variables, que facilitó el análisis de la fiabilidad de cada elemento y contribuyó a la evaluación del constructo. Se determinó que las dimensiones con mayor relación se encontraban en la siguiente secuencia: satisfacción con las promociones, satisfacción con el reconocimiento y satisfacción con las condiciones laborales. Cada dimensión se evaluó con el propósito de generar rotación de personal. Los resultados de la investigación brindaron las bases para el sustento del grado de relación de ambas variables para el personal obrero de las empresas mineras del departamento de La Libertad, sirviendo como referencia para futuras investigaciones.

Guzmán y Lucas (2023) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la rotación de personal y la identidad corporativa de los ex trabajadores del área de operaciones en las unidades mineras de la empresa Robocon Servicios S.A.C. La población se compone de ex empleados que se



retiraron voluntariamente del área de operaciones durante el año 2019; compuesta por 63 ex empleados de las unidades de Argentum, Chungar, Huaron y San Cristobal. Se llevó a cabo un sondeo telefónico a 59 personas, por lo que no se pudo realizar el cálculo de una muestra. Los hallazgos indicaron que no hay una correlación relevante entre la rotación de personal y la identidad de la empresa, ya que el valor obtenido a través del coeficiente Rho de Spearman es de 0.297. Las dimensiones del índice de rotación e identidad organizacional alcanzaron un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.043. De igual forma, entre las causas internas de rotación y la identidad personal, el valor obtenido a través del coeficiente Rho de Spearman es 0.000. Entre las causas internas de rotación de personal y la identidad organizacional, el valor obtenido a través del coeficiente Rho de Spearman es 0.038, entre los costos primarios de rotación y la identidad social, el valor adquirido a través del coeficiente Rho de Spearman es de 0.044; sí hay una relación relevante en estas dimensiones. En las otras dimensiones analizadas, no se encuentra una relación relevante.

Romero (2019) su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en una agencia de publicidad. Se aplicaron los cuestionarios de satisfacción laboral y rotación de personal, utilizando la técnica censal a un grupo de 100 trabajadores. Concluyéndose que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la rotación de personal, llegando a un valor de 0.337 a través del coeficiente de correlación de Pearson. Las dimensiones que más influyen son la significación de las tareas y las condiciones laborales. La rotación de personal reportada es del 23%, en consonancia con la media en el sector publicitario.



2.1.3. A nivel local

Callohuanca (2024) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. La metodología que adopto fue descriptiva, corte transversal y diseño correlacional. La muestra está conformada por el total de trabajadores del área de seguridad y salud ocupacional de una unidad minera en total 38 enfermeros(as). Se emplearon los siguientes instrumentos para la recopilación de datos: la escala de comportamiento de motivación, con validez de Aiken 1.0, sometida a evaluaciones de especialistas y una fiabilidad alfa de Cronbach 0.909. Respecto a la escala de satisfacción en el trabajo de Aiken con validez de 1.0, evaluada por expertos y con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.915. Los hallazgos indican una correlación relevante entre la motivación organizacional y la satisfacción en el trabajo con el valor $p=0,021$, en la que el 44% de los enfermeros(as) se encuentran habitualmente motivados por la organización y el 47% del personal muestra una satisfacción en el trabajo moderada. Se deduce que existe una correlación relevante entre la motivación de la organización y la satisfacción en el trabajo del especialista en enfermería.

Tapara (2019) en su investigación realizó el análisis de los factores de riesgos psicosocial y satisfacción laboral. Utilizando un método no experimental descriptivo y analítico, se recopilaron los datos mediante el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, considerando aspectos como demandas psicológicas, esfuerzo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Melía & Peiró, 1989). Aplicado a una muestra de 80 trabajadores pertenecientes al área de operaciones y analizar las influencias de los factores



psicosociales teniendo como resultados en tres factores psicosociales con riesgo medio y en dos factores con riesgo bajo y con satisfacción laboral aceptable y teniendo como conclusión que en el área de operación existen riesgos psicosociales de niveles medio a bajo y más del 40% de los trabajadores están satisfecho con su trabajo el 25% es indiferente y el 29% de los trabajadores están insatisfechos con su trabajo.

Sairitupac (2024) el objetivo principal de su investigación fue determinar la relación entre el proceso de capacitación virtual con la satisfacción laboral en trabajadores de Electro Puno S.A.A., la investigación estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo; cuyo alcance fue de tipo descriptivo-correlacional; y tuvo un diseño no experimental- transversal; la muestra estuvo compuesta por 75 trabajadores seleccionados bajo el muestreo intencional utilizando criterios de exclusión e inclusión de una población de 165. El instrumento aplicado fueron dos cuestionarios adaptados, el primero fue formulado por Alejandro y Ccencho (2020) agrupado en tres dimensiones: planificación, ejecución y evaluación, y el segundo para la satisfacción laboral fue el cuestionario CSRL_16 planteado por Spontón et al., (2019) el cual agrupa cuatro dimensiones; siendo su escala de medición ordinal de tipo Likert para ambas variables, cuyos resultados obtenidos vislumbran una correlación positiva media: $R = 0,527^{**}$ de coeficiente de Pearson y existe una relación significativa de $\text{sig} = 0,000$, siendo esta menor al 5% ($\text{Sig} < 0.05$), por lo tanto se acepta la hipótesis general planteada. Se concluyó, si hay un adecuado proceso de capacitación mayor será la satisfacción laboral.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Satisfacción laboral

2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral

Robbins y Judge (2009) describen la satisfacción laboral como una percepción positiva acerca del trabajo personal, que se deriva de la valoración de sus atributos. Un empleado con gran satisfacción laboral experimenta emociones positivas hacia este, mientras que otro descontento los percibe de manera negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo.

Según Chiavenato (2009) las organizaciones con mayor éxito procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción laboral está fuertemente vinculada con la calidad de vida en el lugar de trabajo. El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso. Por supuesto, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización.

De acuerdo con Arbaiza (2010) La satisfacción en el puesto de trabajo vendría a ser un sentimiento que refleja las actitudes hacia las tareas y funciones que un empleado realiza en su centro laboral.

Según Marin y Placencia (2017) La satisfacción laboral es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las



experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña.

Según Vallejo (2010) La satisfacción en el trabajo podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. Sin embargo, existen tres características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser”, y son: las necesidades, los valores y los rasgos personales. Así mismo, existen tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser”, y estos son: las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia.

Según Locke citado por Arbaiza (2010) considera que la satisfacción en el trabajo es un estado emocional agradable o positivo que resulta de la evaluación que realiza una persona sobre su trabajo o sus experiencias en el trabajo.

2.2.1.2. Teorías de satisfacción laboral

a. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

- **Necesidades fisiológicas:** las necesidades de una persona de comida, bebida, refugio, sexo y otros requerimientos físicos.



- **Necesidad de seguridad:** las necesidades de una persona de seguridad y protección ante el daño físico y emocional, así como la seguridad de que las necesidades físicas se seguirán cubriendo.
- **Necesidades sociales:** las necesidades de una persona de afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- **Necesidades de estima:** las necesidades de una persona de factores internos de estima como el respeto por sí mismo, la autonomía y el logro, y los factores externos de estima, como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- **Necesidades de autorrealización:** las necesidades de una persona de crecimiento, de lograr su potencial y de realización personal: la motivación para convertirse en lo que uno tiene la capacidad de llegar a ser.

Maslow argumentaba que cada nivel en la jerarquía de necesidades debe satisfacerse por completo antes de que la siguiente necesidad se vuelva dominante. Un individuo sube en la jerarquía de necesidades de un nivel a otro. Maslow (1954) citado por (Robbins y Coulter, 2010).

b. Teoría de March y Simon

La motivación para producir surge de un estado de descontento, lo cual produce un sentimiento de búsqueda de alternativas para revertir esa insatisfacción. Estos autores plantean que cuanto mayor es el valor de las recompensas que la persona espera recibir mayor es la satisfacción en el trabajo y mayor será el nivel de aspiración por parte del empleado.



Además, cuanto más elevado sea el nivel de aspiración, menor será la satisfacción. En base a estos planteamientos la satisfacción o insatisfacción de un empleado, puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento. March y Simon (1958) citado por (Arbaiza, 2010).

c. **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Para Frederick Herzberg la motivación de las personas depende de dos factores:

Factores higiénicos: Aquellas condiciones que abarca al individuo cuando trabaja esto incluyendo los aspectos físicos y ambientales de dicho trabajo. Los factores higiénicos tienen una capacidad bastante limitada para poder tener influencia en el comportamiento de los trabajadores, demuestran su carácter preventivo y hacer notar que solo se destinan a evitar fuentes de descontento en el entorno o amenazas predominantes que pueden deshacer su equilibrio. Cuando dichos factores son óptimos, simplemente impiden la insatisfacción: ya que al ser precarios producen insatisfacción y se denominan “factores de insatisfacción”. Constituyen el contexto del cargo y abarcan: Condiciones de trabajo y ambiente laboral, políticas de la empresa y de la gestión administrativa, relaciones con el supervisor, remuneraciones, estabilidad en el cargo, relación con los colegas, condición y seguridad. Frederick Herzberg citado por (Franklin y Krieger, 2011).

Factores motivacionales: Son aquellos que van de la mano con el contenido, las tareas y los deberes que presenten relación con el cargo. Producen un resultado de satisfacción prolongado y un aumento de la



productividad bastante mejores de los niveles normales, abarcan sentimientos para el desarrollo de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en una realización de tareas y actividades que manifiestan un enorme desafío y tienen bastante relevancia para el trabajo. Al presentarse los factores motivacionales de manera óptima elevan la satisfacción de modo primordial; cuando son deficientes generarán la pérdida de la satisfacción y se denominan “factores de satisfacción”. Constituyen el contenido del cargo en si e incluyen: reconocimiento, labor gratificante, delegación de obligaciones, autonomía sobre decisiones, mejora en los cargos, manejo total de las habilidades personales, planteamiento de objetivos y valoración relacionados con estos, simplificación del cargo, ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente), viabilidad de desarrollo de carrera y aprendizaje. Frederick Herzberg citado por (Franklin y Krieger, 2011).

d. Teoría de Lawler y Porter

Plantean que la satisfacción de los trabajadores es función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Según esta teoría se debe diferenciar entre recompensas intrínsecas y recompensas extrínsecas.

Recompensas intrínsecas: con aquellas que están relacionadas con la satisfacción de necesidades de autorrealización.

Recompensas extrínsecas: son aquellas que son controladas por la organización, como pueden ser el salario, los ascensos, el status, etc.



Estos autores sostienen que estas recompensas no están directamente relacionadas con la satisfacción, sino que el trabajador hace un juicio a cerca de lo que considera justo. En tal sentido, un empleado, puede sentirse satisfecho así reciba una recompensa pequeña, si es que considera que la cantidad justa que merece (Lawler y Porter 1967, como se citó en Arbaiza, 2010).

2.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

a. Adaptación laboral

La noción de adaptación laboral, viene presentando mayor importancia, cuando pretendemos analizar los resultados de dicha organización, evaluar su clima laboral y medir el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Y es que, si bien las organizaciones son evaluadas por la calidad, la productividad y la rentabilidad que presentan, la utilidad y la satisfacción de los trabajadores serán clave para determinar esos resultados, muy aparte de que la organización posea tecnología de punta, adecuadas instalaciones y posicionamiento institucional (Vallejo, 2010).

b. Motivación al trabajo

La motivación está conformada por todos los factores que provocan, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo. De la misma forma es considerada como el empuje que lleva a una persona a elegir y concretizar una acción entre aquellas propuestas que se presentan en una determinada situación (Vallejo, 2010).



c. Calidad de vida en el trabajo

Se indica que la calidad de vida en el trabajo se ha empleado como indicativo de las vivencias humanas en el lugar de trabajo y el grado de satisfacción de los individuos que realizan el trabajo. El concepto de calidad de vida en el trabajo implica un respeto profundo hacia las personas, ya que las organizaciones solo pueden lograr niveles altos de calidad y productividad si cuentan con individuos motivados que participan activamente en sus labores y que a la vez reciben un premio justo por sus contribuciones. La competitividad de la organización y, ciertamente, la calidad y la productividad, tienen que evaluarse, cuando procuramos analizar la calidad de vida en el trabajo (Vallejo, 2010).

2.2.2. Rotación de personal

2.2.2.1. Definición de rotación de personal

La rotación de personal se refiere al número de empleados que entran y abandonan una entidad; se manifiesta en índices mensuales o anuales. El índice de rotación se establece por la cantidad de empleados que entran y salen en comparación con el total promedio de empleados de la organización, en un periodo de tiempo específico (Castillo, 2007).

La rotación de personal o también conocido como turnover, viene a ser el resultado de la salida de un número de empleados y la entrada de otros que los sustituyen en el trabajo. La rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada



separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo (Chiavenato, 2008).

Garzón (2005, como se citó en Armas y Traverso, 2017) para este autor la rotación de personal, no es una causa sino representa el efecto de un conjunto de factores que se encuentran externa e internamente en la organización y que se relacionan directamente con el trabajador; por ello, para la organización es de suma importancia que sus colaboradores mantengan una estabilidad, pues esto ayuda a garantizar la eficiencia.

Define a la rotación como el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto (Reyes, 2005).

La rotación es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema porque lleva a un incremento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación, así como en las rupturas laborales (Robbins y Coulter, 2010).

La rotación de personal es la proporción de personas que salen de una organización descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos) sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo (habitualmente se consideran periodos anuales) (Álvarez, 2013).



2.2.2.2. Dimensión de la rotación de personal

Según el autor Chiavenato (2008) existen dos tipos de separación: la separación por iniciativa del empleado (renuncia) y la separación por iniciativa de la organización (despido).

a. Rotación voluntaria

Separación por iniciativa del empleado (renuncia). Se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación de trabajo con el empleador. La decisión de separarse depende de dos percepciones. La primera es el nivel de insatisfacción del empleado con el trabajo. La segunda es el número de alternativas atractivas que éste encuentra fuera de la organización, en el mercado de trabajo. El empleado puede estar insatisfecho con el trabajo en sí, con el clima laboral o con ambos. Muchas organizaciones ofrecen incentivos económicos para hacer que la separación sea más atractiva, como los planes de separación voluntaria, cuando se pretende reducir el tamaño de su fuerza de trabajo sin enredarse con los factores nocivos de un recorte unilateral. Estos planes implican el pago de algunos meses de salario, dependiendo del tiempo que lleve en la empresa, y la extensión de la prestación de asistencia médico-hospitalaria durante algunos meses (Chiavenato, 2008).

b. Rotación involuntaria

Separación por iniciativa de la organización (despido). Ocurre cuando la organización decide separar a los empleados, sea para sustituirlos por otros más adecuados con base en sus necesidades, para corregir problemas de selección inadecuada o para reducir su fuerza de



trabajo. Los cambios en el diseño de los puestos provocan transferencias, relocalaciones, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despidos de colaboradores. Para reducir el impacto de esos cambios organizacionales, el remedio es recortar las horas extra, congelar las admisiones, reducir la jornada laboral, el trabajo en casa y, sobre todo, el reciclaje profesional por medio de un entrenamiento continuo e intensivo (Chiavenato, 2008).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Adaptación laboral

Es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa (Vallejo, 2011).

2.3.2. Calidad de vida en el trabajo

Es un conjunto de componentes objetivos, como las condiciones de trabajo y subjetivos, como satisfacción en el trabajo, los cuales son valorados por el empleado de acuerdo con su escala de valores, aspiraciones y expectativas (Alvarado, 2012).

2.3.3. Clima organizacional

Calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando



es frío y desagradable). Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2009).

2.3.4. Eficiencia

La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir. Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos. Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido (Chiavenato, 2009).

2.3.5. Insatisfacción laboral

Respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo, al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente (Vallejo, 2010).

2.3.6. Motivación

Estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado (Chiavenato, 2009).



2.3.7. Rotación de personal

Se refiere al número de trabajadores que entran y salen de una empresa en un tiempo determinado, normalmente se calcula en base a un año, en relación al total de trabajadores de la empresa (Palomo, 2016).

2.3.8. Satisfacción laboral

Sentimiento positivo respecto al trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2009).

2.3.9. Turnover

Flujo constante de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización (Chiavenato, 2009).

CAPÍTULO III

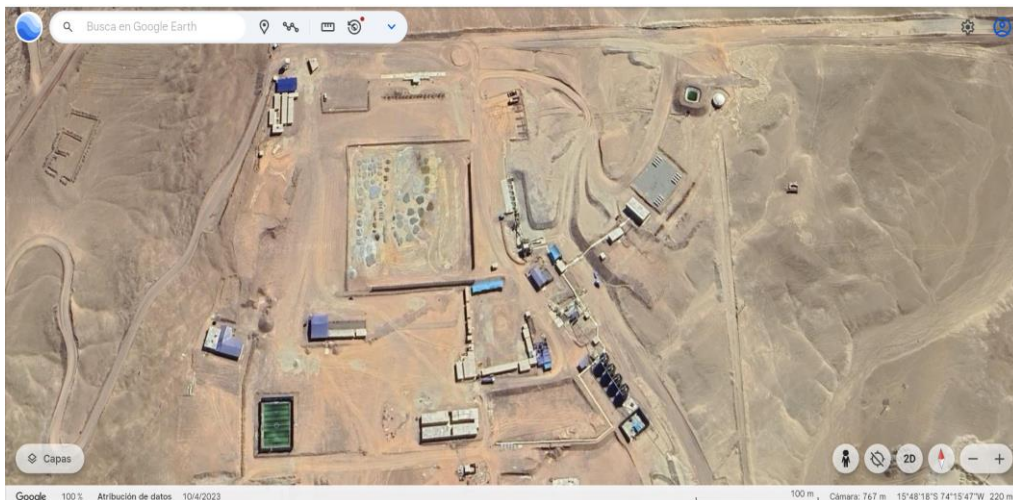
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La empresa Solandra S.A.C., está ubicada en el distrito Chala, provincia de Caraveli, departamento de Arequipa, a una altitud de 220 m.s.n.m., con una latitud: -15.8041513 y longitud: -74.2644341.

Figura 1

Ubicación geográfica del estudio



Nota: captura realizada de Google Earth.

3.2. DATOS DE LA EMPRESA

Solandra S.A.C., parte del grupo económico EILCORP con más 10 años de experiencia en el sector minero-metalúrgico, con planta de procesamiento de mineral, desorción de carbón activado, instalaciones, tecnología y capacidad para brindar servicios de tratamiento de: mineral aurífero y carbón activado.

- **Razón social:** Solandra S.A.C.
- **Registro Único del Contribuyente (RUC):** 20555592443

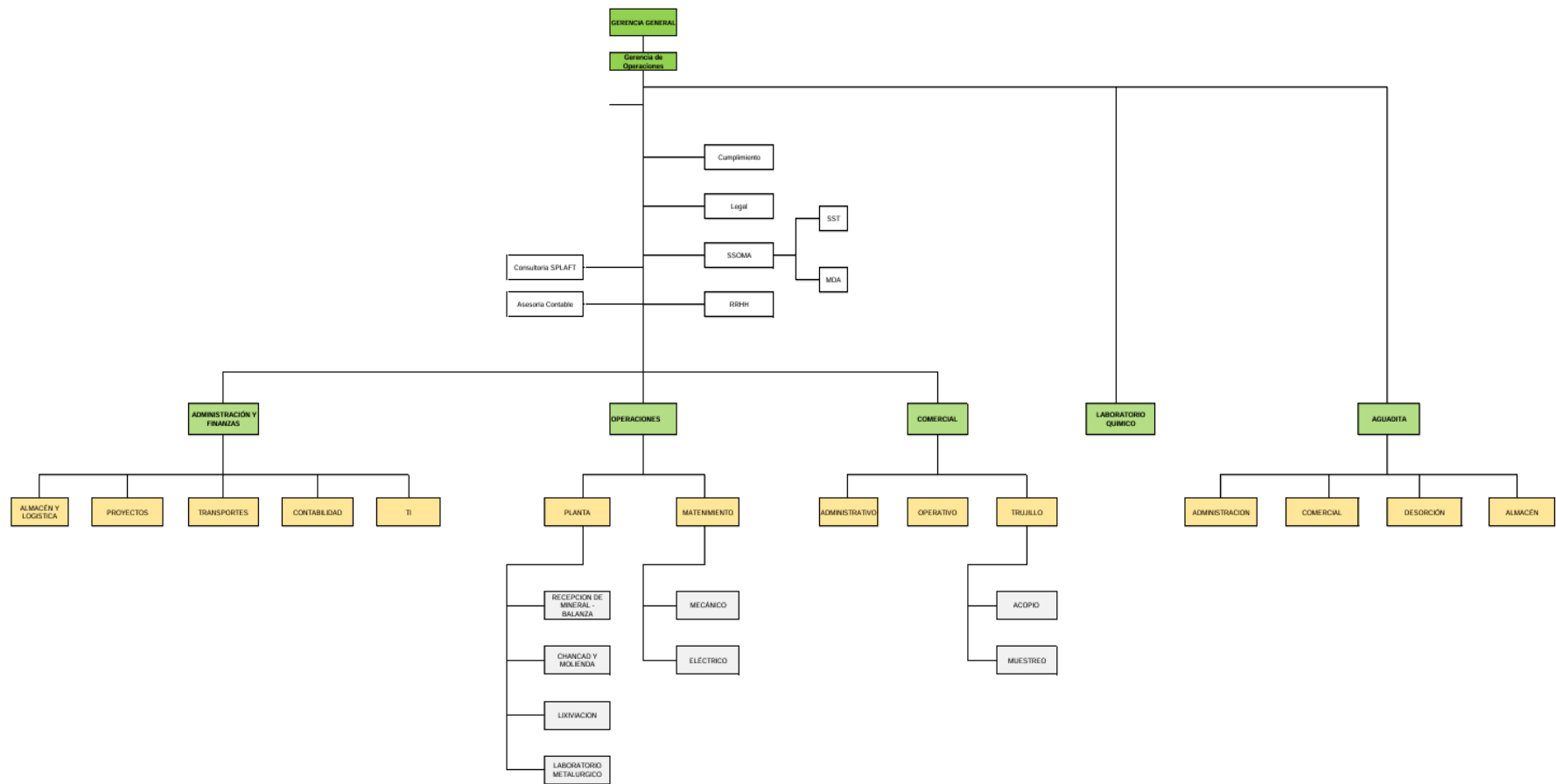


- **Página Web:** <https://solandra.pe/>

3.3. ORGANIGRAMA

Figura 2

Organigrama



Nota: obtenido del área de recursos humanos de la empresa Solandra S.A.C.



3.4. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de duración del estudio fue de 12 meses, el cual inicio con la presentación del proyecto de tesis, posteriormente a través de la validación del instrumento se procedió con el recojo de datos a través de la aplicación del cuestionario, para finalmente procesar e interpretar los resultados obtenidos.

3.5. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

3.5.1. Técnica de recolección de datos

Como técnica de investigación se utilizó la encuesta, que es una de las técnicas más usadas para recolección de información, según Bernal (2010) la encuesta se fundamenta en un cuestionario o serie de preguntas que se elaboran con el objetivo de recopilar datos de los individuos.

3.5.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento aplicado en la investigación es el cuestionario medido a través de la escala de Likert del 1 al 5, conformado por 25 preguntas, distribuidas por variable y dimensión, revisado y validado por 3 expertos en el área.

El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos, a través de un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en la investigación (Bernal, 2010).



Tabla 1

Cuadro de cantidad de preguntas según variable y dimensión

Variable	Dimensión	Nº de ítems
Satisfacción laboral	Adaptación laboral	5 preguntas
	Motivación	5 preguntas
	Calidad de vida en el trabajo	5 preguntas
Rotación de personal	Rotación voluntaria	5 preguntas
	Rotación involuntaria	5 preguntas

Nota: Cuestionario satisfacción laboral y rotación de personal.

Tabla 2

Escala valorativa de ambas variables

Escala valorativa	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nota: Escala de Likert.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.6.1. Población

Hernández et al. (2010) señala que la población es un conjunto de casos que se ajustan a ciertas especificaciones. En este estudio la población está conformada por el número total de trabajadores de la empresa Solandra S.A.C., que se encontraban en turno activo de guardia diurno o nocturno durante el periodo establecido para la recolección de datos en la unidad minera, un total de 81 trabajadores.



3.6.2. Muestra

La muestra representa un subgrupo de la población total. Es posible describirlo como un grupo de elementos que forman parte de un conjunto específico en sus propiedades, al que denominamos población (Hernández et al. 2014).

Hernández et al. (2014) señala que cuando realizamos un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (individuos, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por lo tanto, la técnica de muestreo empleado en el presente estudio corresponde al muestreo censal que implica la recolección de datos de toda la población es decir no es necesario realizar una selección de muestra, debido a que la población es de 81 trabajadores una cantidad accesible.

3.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Enfoque de investigación

El enfoque por el cual esta guiada esta investigación es el cuantitativo según Hernández et al. (2010) este enfoque está orientado a construir y demostrar teorías mediante la explicación y predicción de relaciones causales entre los elementos presentes en un fenómeno. El paradigma cuantitativo se sustenta con el conocimiento obtenido de la evidencia empírica en el estudio de la realidad.

3.7.2. Alcance de la investigación

La investigación tiene un alcance correlacional, como señalan Hernández et al. (2010), este tipo de estudio busca entender la correlación o la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto

específico. Miden el grado de relación de dos variables, analizan y cuantifican la vinculación.

3.7.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es el no experimental/transeccional en vista de que no se realizó la manipulación de variables, y el hecho se observa tal y como sucede en su entorno. Este tipo de investigación se utiliza para estudiar la relación entre variables.

3.8. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.8.1. Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Se determino la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente de Alfa-Cronbach, según Hernández et al. (2014) los resultados varían de cero a uno, donde un coeficiente de cero indica nula fiabilidad y uno simboliza un máximo de confiabilidad. Cuanto más se aproxima el coeficiente a cero, mayor será el error en la evaluación.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K = Número de ítems del cuestionario
- $\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems del cuestionario
- S_T^2 = Varianza total del instrumento

Tabla 3

Alfa de Cronbach – cuestionario satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	15

Nota: N = número de elementos.

Tabla 4

Alfa de Cronbach – cuestionario rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	10

Nota: N = número de elementos.

El resultado obtenido a través del programa estadístico SPSS V26, muestra un resultado de 0.876, para el cuestionario de satisfacción laboral y un resultado de 0.709 para el cuestionario de rotación de personal, según lo indicado por (Oviedo y Campo, 2005) el valor mínimo aceptable para el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0.70, lo que indica que ambos cuestionarios son aceptables.

3.8.2. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

La investigación utilizó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra poblacional es mayor a 50 personas, para determina si los datos siguen o no una distribución normal, y medir el grado de concordancia entre la distribución de un grupo de datos y una distribución teórica concreta, por lo tanto:

- **Hipótesis nula (H₀):** Los datos no siguen una distribución normal.
- **Hipótesis alterna (H₁):** Los datos siguen una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	,133	81	,001
ROTACIÓN DEL PERSONAL	,074	81	,200*

Nota: Base de datos procesados y extraídos de software SPSS V26.

Según lo mencionado por Molina (2017) cuando el resultado de la significancia es menor a 0.05 indica que la hipótesis nula es falsa y cuando el valor es mayor a 0.05 que la hipótesis nula es verdadera. Lo que significa que en el caso de que la significancia es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Como se puede apreciar en la tabla la significancia de la variable satisfacción laboral es de 0.001 y la significancia de la variable de la rotación de personal es de 0.200 lo que significa que en el caso de nuestra primera variable los datos no tienen distribución normal (no paramétrica), en el caso de nuestra segunda variable se tiene distribución normal de datos (paramétrica).

Para poder hallar la correlación de nuestras variables se debe determinar el tipo de prueba que se utilizara, para lo cual se debe tener presente que cuando ambos resultados son paramétricos, es necesario emplear una prueba de relación paramétrica; no obstante, si uno de los dos no es paramétrico, se debe emplear una prueba de relación no paramétrica (Hernández et al. 2014). Según lo mencionado en el estudio se utilizó el coeficiente de Spearman.

3.8.3. Coeficiente de correlación de Spearman

Es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por niveles (jerarquías) (Hernández et al. 2014).

Se utilizó el coeficiente de Spearman para establecer la correlación entre las variables de estudio, y para el análisis de los resultados se utiliza la tabla anexa como punto de referencia para la interpretación de los resultados.

Tabla 6

Escala de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1.00	= correlación negativa perfecta.
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.10	= Correlación negativa muy débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	= Correlación positiva muy débil.
+0.25	= Correlación positiva débil.
+0.50	= Correlación positiva media.
+0.75	= Correlación positiva considerable.
+0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	= Correlación positiva perfecta

Nota: recuperado de (Hernández et al. 2014).

3.9. PROCEDIMIENTO

El presente estudio inicio con la solicitud de permiso al gerente general de la empresa Solandra S.A.C. Posteriormente, me puse en contacto con la oficina de recursos

humanos para solicitar algunos datos relevantes para la investigación. Además, se programó la fecha para los tres días de aplicación del cuestionario en forma presencial en planta beneficio de la empresa Solandra S.A.C. En los días previstos para la aplicación del cuestionario se distribuyó el tiempo de manera estratégica para evitar interrumpir el trabajo de los colaboradores, garantizando el alcance a todos en intervalos de tiempo diferentes. Se les proporcionó una explicación sobre la finalidad y objetivos de la investigación, así como la importancia de su participación. Además, se les instruyó sobre el correcto llenado del cuestionario, y se garantizó la confidencialidad y anonimato de sus respuestas.

Posteriormente las respuestas de los cuestionarios se fueron registrando en una base de datos, se analizó la información recabada para determinar la relación entre las variables objeto de estudio. Para el manejo de datos, se empleó el programa Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS V26 para el análisis estadístico.

3.10. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables de estudio son: satisfacción laboral y rotación de personal; en la siguiente tabla se muestra las dimensiones, indicadores y escalas de la investigación.

Tabla 7

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
		Impacto inicial	
	Adaptación laboral	Distribución física	
		Condiciones ambientales de trabajo	1= Totalmente en desacuerdo
		Remuneración	2= En desacuerdo
	Motivación	Reconocimiento personal	3=Indiferente



Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral		Desarrollo profesional	4=De acuerdo
		Relaciones sociales	5=Totalmente de acuerdo
	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones psicológicas	
		Condiciones físicas y de servicio	
		Condiciones de seguridad y salud	
		Condiciones sociales	
Rotación de personal	Rotación voluntaria	Compromiso laboral	
		Nivel de satisfacción	
		Línea de carrera	1= Totalmente en desacuerdo
	Rotación involuntaria	Clima organizacional	2= En desacuerdo
		Derechos laborales	3=Indiferente
		Política de contratación	4=De acuerdo
		Rotación interna	5=Totalmente de acuerdo
		Cumplimiento organizacional	

Nota: Indicadores del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación, que se obtuvieron a través del análisis e interpretación de los datos recopilados mediante la aplicación de del cuestionario diseñado para este estudio. Estos resultados permitirán cumplir con los objetivos propuestos y proporcionarán una visión detallada de la situación objeto de estudio.

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Antes de adentrarnos en el análisis de los resultados correlacionales, se consideró apropiado realizar un análisis descriptivo de las variables y dimensiones de la investigación, estos datos estadísticos contribuyen significativamente a una comprensión más profunda de los resultados de la investigación.

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral y la rotación de personal

Tabla 8

Resultado de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	35	43,2	61,7
	Regular	31	38,3	100,0
	Alta	15	18,5	18,5
	Total	81	100,0	100,0

Nota: Base de datos de encuesta aplicada.

En la tabla 8 se puede observar que el mayor porcentaje de trabajadores 43.2%, es decir 35 trabajadores reporta una baja satisfacción laboral, lo que nos indica que existe deficiencias en aspectos clave del entorno de trabajo. En primer



lugar, un impacto inicial inadecuado puede generar una percepción negativa desde la incorporación a la empresa, dificultando la adaptación y reduciendo la motivación temprana. Asimismo, problemas en la distribución física y en las condiciones ambientales de trabajo pueden afectar la eficiencia y el confort, incrementando el estrés y disminuyendo la productividad. Factores importantes como la remuneración y el reconocimiento personal parecen no ser suficientes, lo que desmotiva a los trabajadores al no percibir una compensación de acuerdo a sus esfuerzos y logros. Además, la limitada oferta de desarrollo profesional podría estar restringiendo las oportunidades de crecimiento, fomentando la búsqueda de nuevas alternativas laborales. En términos de condiciones laborales, la percepción negativa en las relaciones sociales, las condiciones psicológicas y el acceso a servicios adecuados afecta el bienestar emocional y la integración del personal.

Por otro lado, solo el 18.5% de los trabajadores reporta una alta satisfacción laboral, lo que indica que un grupo reducido percibe condiciones favorables en su lugar de trabajo. Este grupo valora positivamente el impacto inicial recibido, lo que nos indica que han experimentado una adecuada inducción y orientación desde su ingreso a la empresa. Asimismo, la distribución física eficiente y unas condiciones ambientales óptimas contribuyen a un entorno laboral cómodo y productivo. En este segmento de trabajadores, la remuneración y el reconocimiento personal son percibidos como justos y adecuados, fortaleciendo su motivación y compromiso. Asimismo, el desarrollo profesional se percibe como accesible, lo que incrementa la perspectiva de crecimiento dentro de la organización. En términos de bienestar, este grupo considera satisfactorias las relaciones sociales, las condiciones psicológicas y el acceso a servicios y

seguridad en el trabajo, factores primordiales para mantener una percepción positiva del ambiente laboral.

Tabla 9

Resultado de la variable rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	3,7	3,7	42,0
	Regular	47	58,0	58,0	100,0
	Alta	31	38,3	38,3	38,3
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Base de datos de encuesta aplicada.

El 58% de los trabajadores considera que la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C. es regular, lo que evidencia una estabilidad parcial en la permanencia de los trabajadores. Uno de los factores que podría estar repercutiendo en esta situación es la falta de un compromiso laboral, esto estaría pasando porque cuando los empleados no se sienten identificados con la organización o no perciben incentivos para su permanencia, la rotación tiende a mantenerse en niveles intermedios. Asimismo, la línea de carrera no parece estar claramente definida, lo que genera incertidumbre sobre las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. En este contexto, un clima organizacional sin normas y valores definidos puede afectar la satisfacción de los trabajadores, impidiendo que se genere un sentido de pertenencia duradero. Además, la política de contratación podría estar contribuyendo a esta situación si no prioriza la selección de personal alineado con la visión y cultura de la empresa, lo que puede derivar en una alta movilidad de empleados. En términos de cumplimiento organizacional, la percepción de que la empresa no garantiza estabilidad o desarrollo profesional adecuado podría estar motivando a los trabajadores a buscar mejores oportunidades en el mercado laboral.



Por otro lado, solo el 3.7% de los trabajadores percibe que la empresa tiene una rotación baja, lo que nos da a entender que muy pocos empleados consideran que la organización ofrece condiciones laborales lo suficientemente atractivas para garantizar su permanencia a largo plazo. Este reducido porcentaje sugiere que estos trabajadores perciben un alto compromiso laboral y satisfacción con la empresa, lo que podría estar relacionado con una percepción favorable del clima organizacional y la estabilidad laboral. También, es probable que estos empleados encuentren que la línea de carrera está bien definida y que la empresa respeta y promueve los derechos laborales, lo que les permite visualizar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización. La política de contratación en este grupo podría haber garantizado la selección de personal altamente alineado con la cultura de la empresa, minimizando la necesidad de reemplazo constante de trabajadores. Asimismo, el cumplimiento organizacional podría estar bien estructurado, asegurando que los empleados reciban los beneficios y oportunidades adecuadas para mantenerse en sus puestos. Sin embargo, el hecho de que este grupo sea minoritario refleja que la mayoría de los trabajadores no experimenta estas condiciones favorables.

4.1.2. Análisis descriptivo de las dimensiones de la satisfacción laboral

4.1.2.1. Adaptación laboral

Tabla 10

Resultado de la dimensión adaptación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	37	45,7	61,7
	Regular	31	38,3	100,0
	Alta	13	16,0	16,0
	Total	81	100,0	100,0

Nota: Base de datos de encuesta aplicada.



En la tabla 10 se muestra que el 45.7% de los trabajadores percibe que su adaptación laboral en la empresa minera Solandra S.A.C. es baja, lo que puede estar dificultado en la integración al entorno de trabajo. Un impacto inicial deficiente podría estar afectando la percepción de los nuevos empleados, dificultando su proceso de incorporación en la empresa. Asimismo, una distribución física inadecuada en las áreas de trabajo y condiciones ambientales poco favorables pueden influir negativamente en la comodidad y desempeño del personal. Estas deficiencias pueden afectar el compromiso laboral y reducir la satisfacción de los empleados, generando incertidumbre sobre la estabilidad en la organización. Además, la falta de una línea de carrera clara y de políticas de contratación adecuadas puede contribuir a la sensación de inestabilidad, promoviendo la rotación interna y afectando la eficiencia operativa.

Por otro parte, solo el 16% de los trabajadores considera que ha logrado una alta adaptación laboral, lo que indica que una minoría ha logrado integrarse de manera óptima a la empresa. Es probable que estos empleados hayan experimentado un impacto inicial positivo, facilitando su incorporación al equipo de trabajo. Además, una distribución física adecuada y condiciones ambientales favorables pueden haber contribuido a su bienestar y desempeño. Este grupo reducido de trabajadores también podría percibir un clima organizacional más estable, con un cumplimiento organizacional eficiente que les brinde seguridad en su puesto. Sin embargo, el hecho de que esta percepción sea minoritaria sugiere que la empresa necesita reforzar sus estrategias de adaptación, asegurando mejores condiciones para la integración de su personal.

4.1.2.2. Motivación

Tabla 11

Resultado de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	42	51,9	55,6
	Regular	36	44,4	100,0
	Alta	3	3,7	3,7
	Total	81	100,0	100,0

Nota: Base de datos de encuesta aplicada.

En la tabla 11 se observa que el 51.9% de los trabajadores percibe un bajo nivel de motivación en la empresa minera Solandra S.A.C., lo que evidencia deficiencias en factores clave como la remuneración, el reconocimiento personal y las oportunidades de desarrollo profesional. Una remuneración que no satisface las expectativas del trabajador puede generar descontento y afectar su permanencia en la empresa. Asimismo, la falta de reconocimiento por los logros alcanzados reduce el compromiso laboral y desmotiva a los empleados en su desempeño diario. La ausencia de oportunidades de crecimiento profesional también es un factor crítico, ya que limita la posibilidad de construir una línea de carrera dentro de la empresa. Estas condiciones pueden generar un ambiente laboral poco atractivo, debilitando el clima organizacional y aumentando la propensión a la rotación interna o incluso la renuncia definitiva.

Por otro parte, un 3.7% de los trabajadores considera que su nivel de motivación en la empresa es alto, esto explica que un grupo reducido de empleados sí percibe condiciones laborales favorables. Estos trabajadores podrían estar recibiendo una remuneración acorde con sus expectativas y contar con un reconocimiento que valore su desempeño.

Además, es posible que tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional y relaciones sociales positivas dentro de la empresa, lo que fortalece su satisfacción laboral. En este contexto, es probable que estos empleados perciban un clima organizacional más favorable, con políticas de contratación y cumplimiento organizacional claras, lo que disminuye su intención de rotación.

4.1.2.3. Calidad de vida en el trabajo

Tabla 12

Resultado de la dimensión calidad de vida en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	23	28,4	28,4	58,0
	Regular	34	42,0	42,0	100,0
	Alta	24	29,6	29,6	29,6
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Base de datos de encuesta aplicada.

En la tabla 12 se puede observar que el 42.0% de los trabajadores considera que su calidad de vida en el trabajo es regular, lo que indica que, si bien existen ciertas condiciones favorables, aún hay aspectos que requieren mejoras. En términos de condiciones físicas y de servicio, es probable que los espacios laborales sean adecuados, pero sin llegar a un nivel óptimo que garantice un entorno completamente cómodo y eficiente. Las condiciones de seguridad y salud pueden cumplir con las normativas básicas, pero podrían carecer de medidas adicionales que refuercen la protección del trabajador. Con respecto al nivel psicológico, un ambiente laboral con niveles moderados de estrés y carga laboral puede afectar la estabilidad emocional de los empleados. Este escenario impacta



directamente en el compromiso laboral y en la percepción de la línea de carrera, ya que un ambiente solo medianamente favorable puede limitar la satisfacción y la permanencia de los trabajadores en la organización.

No obstante, el 28.4% de los empleados percibe una calidad de vida en el trabajo baja, lo que sugiere deficiencias en múltiples factores. Un ambiente laboral con condiciones físicas inadecuadas, infraestructura deficiente o falta de recursos básicos puede generar incomodidad y afectar el desempeño. La ausencia de políticas claras de seguridad y salud laboral también podría incrementar la preocupación de los trabajadores respecto a su bienestar dentro de la empresa. A nivel psicológico, la presión laboral sin medidas de apoyo puede provocar estrés y afectar la estabilidad emocional del trabajador. Esta percepción negativa influye directamente en la rotación interna y en la satisfacción laboral, ya que los empleados con baja calidad de vida en el trabajo pueden buscar nuevas oportunidades en empresas con mejores condiciones, reduciendo el nivel de compromiso con la organización.

4.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN

4.2.1. Objetivo general: Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de la empresa minera Solandra S.A.C.

Tabla 13

Relación entre satisfacción laboral y rotación del personal

			SATISFACCIÓN LABORAL	ROTACIÓN DEL PERSONAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,325**



		SATISFACCIÓN LABORAL	ROTACIÓN DEL PERSONAL
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	81	81
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	-,325**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	81	81

Nota: Datos obtenidos en base a la encuesta realizada y procesados en el software SPSS V26.

- **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 13 muestran que la satisfacción laboral y la rotación del personal se correlacionan, ya que el coeficiente Rho de Spearman es de -0,325, evidenciando que, a mayor satisfacción laboral, menor es la rotación del personal. Se confirma que la correlación es negativa débil pero estadísticamente significativa, lo que indica que una disminución en la satisfacción laboral podría generar un incremento en la rotación del personal dentro de la organización.

En este estudio, la baja satisfacción laboral en la mayoría de los empleados de la empresa minera Solandra S.A.C. indica deficiencias en factores como una mala adaptación laboral, poca motivación y condiciones no adecuadas para una buena calidad de vida en el trabajo, lo que puede conllevar a una mayor intención de rotación. Así mismo, la rotación que esta evaluada como regular a baja, indica que la empresa aún no consolida estas condiciones, lo que afecta la estabilidad del personal y pone en riesgo la adecuada funcionalidad de la empresa.

4.2.2. Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.

Tabla 14

Relación entre adaptación laboral y rotación del personal

		ADAPTACIÓN LABORAL	ROTACIÓN DEL PERSONAL	
Rho de Spearman	ADAPTACIÓN LABORAL	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 81	-,367** ,001 81
	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,367** ,001 81	1,000 . 81

Nota: Datos obtenidos en base a la encuesta realizada y procesados en el software SPSS V26.

- **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 14 evidencian una relación entre la adaptación laboral y la rotación del personal, con un coeficiente Rho de Spearman de -0,367, lo que sugiere que una mejor adaptación al entorno de trabajo contribuye a reducir la rotación de empleados. Lo que confirma que esta correlación es negativa débil pero significativa.

De esta manera el estudio evidencia la predominancia de una baja adaptación laboral en los trabajadores de la empresa Solandra S.A.C. debido a un impacto inicial negativo como la falta de acompañamiento al personal durante su incorporación y las condiciones ambientales no adecuadas, generando la sensación de un entorno desfavorable en el trabajo y dificultando su integración.

Lo que puede conllevar a una rotación voluntaria debido a la falta de satisfacción y compromiso laboral por parte del trabajador evidenciando la necesidad de estrategias que fortalezcan el proceso de integración del personal.

4.2.3. Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.

Tabla 15

Relación entre motivación y rotación del personal

			MOTIVACIÓN	ROTACIÓN DEL PERSONAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,259*
		N	81	81
	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,259*	1,000
		N	81	81

Nota: Datos obtenidos en base a la encuesta realizada y procesados en el software SPSS V26.

- **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 15 muestran que la motivación y la rotación del personal mantienen una correlación negativa débil, con un coeficiente Rho de Spearman de -0,259. Esto indica que, a menor motivación en el trabajo, mayor es la probabilidad de rotación dentro de la empresa.

En este estudio se evidencia que gran parte de los trabajadores de la empresa Solandra S.A.C. presentan una baja motivación en el trabajo, debido a factores como la falta de políticas de incentivo que hacen que los trabajadores se

sientan poco valorados por su trabajo, así como la percepción de una insuficiente remuneración y reconocimiento a su labor que afectan en su desempeño y compromiso, el trabajador no visualiza su desarrollo profesional dentro de la empresa; estos factores los desmotivan y preocupan sobre su futuro laboral lo que podría llevarlos a abandonar la empresa y buscar mejores condiciones laborales, además que esto implicaría para la empresa mayores costos asociados con la selección y capacitación del personal nuevo.

4.2.4. Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.

Tabla 16

Relación entre calidad de vida en el trabajo y rotación del personal

		CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	ROTACIÓN DEL PERSONAL
Rho de Spearman	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . ,020
		N	81 81
	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,258* ,020 .
		N	81 81

Nota: Datos obtenidos en base a la encuesta realizada y procesados en el software SPSS V26.

- **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 16 evidencian que la calidad de vida en el trabajo y la rotación del personal presentan una correlación negativa débil, con un coeficiente Rho de Spearman de -0,258. Esto sugiere que a medida que las



condiciones de calidad de vida en el entorno laboral mejoran, la rotación del personal tiende a disminuir.

El estudio demuestra la existencia de una percepción que tiende de regular a baja sobre la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Solandra S.A.C. lo que implica que la empresa tiene aspectos positivos relacionados a la comodidad del trabajador como una buena residencia, alimentación y movilidad, estos aspectos generan un clima laboral positivo y de bienestar en los trabajadores, sin embargo la ausencia de espacios de esparcimiento y distracción así como el entorno social no generan condiciones psicológicas óptimas evitando un equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador. En este sentido, la falta de condiciones óptimas en términos físicos, psicológicos y de seguridad puede ser un factor clave en la decisión de los empleados de abandonar la organización, afectando la continuidad operativa y aumentando los costos de contratación y formación de nuevo personal.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

La satisfacción laboral y la relación con la rotación de personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.

- **Hipótesis nula**

- H_0 = No existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal.

- **Hipótesis alterna**



- H_a = Existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal.

Para contrastar la hipótesis del estudio, se estableció la siguiente regla de decisión:

- Si $Sig \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Si $Sig < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos y presentados en la tabla 13, se identificó que el coeficiente de correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la rotación del personal fue significativo con un valor de $p = 0.003$, el cual es menor al nivel de significancia establecido de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación negativa estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado implica que a medida que disminuye la satisfacción laboral, aumenta la rotación del personal, y viceversa. Es decir, los trabajadores menos satisfechos con su entorno laboral tienden a abandonar la empresa con mayor frecuencia.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

La relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.

- **Hipótesis nula**

- H_0 = No existe una relación negativa entre la adaptación laboral y la rotación de personal.

- **Hipótesis alterna**



- H_a = Existe una relación negativa entre la adaptación laboral y la rotación de personal.

Para contrastar la hipótesis del estudio, se estableció la siguiente regla de decisión:

- Si $Sig \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Si $Sig < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En la tabla 14, el coeficiente de correlación de Spearman entre la adaptación laboral y la rotación del personal arrojó un valor de significancia de $p = 0.001$, el cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación negativa estadísticamente significativa entre la adaptación laboral y la rotación de personal. Este resultado indica que, a menor nivel de adaptación laboral, mayor es la tendencia del trabajador a abandonar la organización, mientras que una adecuada integración al entorno laboral reduce la probabilidad de rotación.

4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

La relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.

- **Hipótesis nula**

- H_0 = No existe una relación negativa entre la motivación y la rotación de personal.

- **Hipótesis alterna**



- H_a = Existe una relación negativa entre la motivación y la rotación de personal.

Para contrastar la hipótesis del estudio, se estableció la siguiente regla de decisión:

- Si $Sig \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Si $Sig < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En la tabla 15, se obtuvo un valor de significancia de $p = 0.020$ en la prueba de correlación de Spearman entre la motivación al trabajo y la rotación del personal, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación negativa estadísticamente significativa entre la motivación y la rotación del personal. Este resultado indica que, a mayor motivación en el trabajo, menor es la tendencia del trabajador a abandonar la empresa, y viceversa.

4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

La relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.

- **Hipótesis nula**

- H_0 = No existe una relación negativa entre la calidad de vida en el trabajo y la rotación de personal.

- **Hipótesis alterna**

- H_a = Existe una relación negativa entre la calidad de vida en el trabajo y la rotación de personal.



Para contrastar la hipótesis del estudio, se estableció la siguiente regla de decisión:

- Si $\text{Sig} \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Si $\text{Sig} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De acuerdo con los resultados de la tabla 16, la prueba de correlación de Spearman entre la calidad de vida en el trabajo y la rotación del personal arrojó un valor de significancia de $p = 0.020$, el cual es menor que 0.05. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que confirma que existe una relación negativa estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la rotación del personal. Este resultado indica que, a mayor percepción de calidad de vida en el trabajo, menor es la probabilidad de que el trabajador decida abandonar la organización.

4.4. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio indican que existe una relación negativa entre la satisfacción laboral, la adaptación laboral, la motivación en el trabajo y la calidad de vida en el trabajo con la rotación del personal. Estos resultados son parcialmente similares a los obtenidos por Acuña y Arista (2020) quienes encontraron una correlación negativa considerable entre la satisfacción laboral y la rotación del personal en una empresa de seguridad, sugiriendo que niveles bajos de satisfacción incrementan la rotación. Asimismo, Cainicela y Pazos (2016) determinaron que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos de la satisfacción laboral están negativamente relacionados con la intención de rotación en una empresa minera. En un contexto similar, López y Quispe (2023) evidenciaron que la motivación laboral se asocia negativamente con la rotación del



personal en una empresa minera, lo que respalda la idea de que incrementar los niveles de motivación contribuye a reducir la salida de empleados.

Además, Machuca y Quispe (2021) encontraron que la satisfacción con las promociones, el reconocimiento y las condiciones laborales son dimensiones clave que influyen en la rotación en empresas mineras. Esto es en cierta manera similar a nuestros resultados de este estudio, donde las condiciones laborales y el reconocimiento emergieron como factores determinantes en la permanencia del personal. Sin embargo, es importante señalar que Guzmán y Lucas (2023) no encontraron una relación significativa entre la rotación del personal y la identidad corporativa en unidades mineras, lo que sugiere que otros factores pueden estar influyendo en la decisión de los empleados de permanecer o abandonar la organización.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos muestran que la adaptación laboral tiene una relación negativa con la rotación del personal, lo que significa que aquellos trabajadores que se integran adecuadamente a la organización tienen menos probabilidades de abandonar la empresa. Este resultado coincide con el estudio de Machuca y Quispe (2021), quienes concluyeron que la satisfacción con las condiciones laborales y el reconocimiento influyen en la permanencia del personal en empresas mineras.

Asimismo, Cainicela y Pazos (2016) evidenciaron que el compromiso organizacional es un factor clave en la retención de los trabajadores, lo que sugiere que una adaptación adecuada puede fortalecer dicho compromiso y, por ende, reducir la rotación. Sin embargo, Guzmán y Lucas (2023) no encontraron una relación significativa entre la identidad corporativa y la rotación del personal en unidades mineras, lo que



sugiere que la adaptación al entorno laboral puede estar influenciada por otros factores organizacionales.

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados muestran que la motivación en el trabajo y la rotación del personal mantienen una relación negativa, lo que implica que, a menor motivación, mayor es la tendencia de los empleados a abandonar la empresa. Estos resultados son parcialmente similares a los obtenidos por López y Quispe (2023), quienes encontraron que una mayor motivación reduce significativamente la rotación en una empresa minera.

Por otro lado, Machuca y Quispe (2021) identificaron que la satisfacción con el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento son factores determinantes en la intención de rotación obrera en el sector minero, lo que respalda la importancia de generar incentivos para retener al talento humano. Sin embargo, Guzmán y Lucas (2023) indicaron que la identidad corporativa no tiene una influencia directa en la rotación del personal, lo que sugiere que la motivación individual puede estar más influenciada por factores internos como la remuneración y el desarrollo profesional que por la percepción de la empresa como institución.

Con respecto al tercer objetivo específico, el estudio evidenció que la calidad de vida en el trabajo y la rotación del personal presentan una correlación negativa, indicando que mejores condiciones laborales contribuyen a la estabilidad del personal. Machuca y Quispe (2021) encontraron que las condiciones laborales son un factor clave en la permanencia de los trabajadores en empresas mineras, lo que coincide con los resultados obtenidos.

Asimismo, Cainicela y Pazos (2016) reportaron que tanto los factores extrínsecos como intrínsecos de la satisfacción laboral influyen en la intención de rotación, lo que



sugiere que aspectos como el bienestar psicológico y físico son determinantes en la permanencia del personal. Sin embargo, Guzmán y Lucas (2023) no encontraron una relación significativa entre la identidad corporativa y la rotación del personal, lo que indica que la calidad de vida en el trabajo podría depender más de factores internos que de la percepción organizacional.



V. CONCLUSIONES

- En relación con la satisfacción laboral y la rotación del personal, se evidenció que los trabajadores perciben deficiencias en aspectos clave del entorno laboral, lo que impacta en su estabilidad dentro de la empresa minera Solandra S.A.C. Aunque la organización cuenta con beneficios específicos como el acceso a seguros, alimentación y transporte que favorecen la permanencia del personal, existe un grupo significativo que experimenta insatisfacción en términos de reconocimiento, remuneración y oportunidades de desarrollo profesional. Esta percepción influye en la rotación laboral.
- Con respecto a la adaptación laboral, se identificó que una parte considerable de los trabajadores enfrenta dificultades para integrarse de manera efectiva a la empresa, la falta de acompañamiento inicial, el desconocimiento de procedimientos, la falta de una comunicación efectiva, la ausencia de estrategias adecuadas para optimizar el impacto inicial y las condiciones ambientales del trabajo dificultan su integración. Esta situación incrementa la probabilidad de que los empleados busquen alternativas laborales en otros entornos donde puedan sentirse más cómodos y valorados.
- En relación con la motivación laboral, se encontró que los trabajadores perciben que la empresa no ha logrado consolidar estrategias efectivas que fortalezcan su compromiso y satisfacción. La ausencia de incentivos adecuados, sumada a una limitada proyección de crecimiento y reconocimiento, ha generado un impacto en la estabilidad del personal. Si bien algunos colaboradores muestran niveles aceptables de motivación, la mayoría considera que estos aspectos no se gestionan de manera efectiva, lo que podría explicar su disposición a cambiar de empleo en busca de mejores condiciones.



- Respecto a la calidad de vida en el trabajo, se identificó que las condiciones laborales, tanto físicas como psicológicas, juegan un papel fundamental en la permanencia del personal. Aunque un porcentaje de trabajadores percibe estabilidad en este aspecto, una parte significativa considera que las condiciones de seguridad, salud y bienestar organizacional no son óptimas, lo que genera incertidumbre y disminuye su sentido de pertenencia. La empresa enfrenta el desafío de fortalecer estos factores para garantizar un ambiente de trabajo más saludable y reducir los índices de rotación que afectan su productividad.



VI. RECOMENDACIONES

- Al gerente general de la empresa minera Solandra S.A.C. se recomienda implementar estrategias que incrementen la satisfacción laboral, tales como la mejora en la estructura de compensaciones y beneficios, el reconocimiento del desempeño (monetario y no monetario) y el desarrollo de una línea de carrera. Además, se sugiere la ejecución de encuestas periódicas que permitan identificar los factores que afectan la satisfacción del personal, a fin de aplicar mejoras continuas que fortalezcan la permanencia de los trabajadores.
- Al personal encargado del área de recursos humanos, se recomienda diseñar y aplicar un programa de inducción estructurado, que facilite la adaptación de los trabajadores a la cultura y procesos de la empresa. Esto debe incluir sesiones de capacitación, acompañamiento en los primeros meses de labor y un sistema de retroalimentación que permita medir la integración del colaborador. Asimismo, la asignación de mentores dentro de la organización favorecerá la adaptación y reducirá el riesgo de rotación temprana.
- A los encargados de la supervisión de las diferentes áreas, se recomienda fomentar un liderazgo basado en la comunicación y el reconocimiento del esfuerzo del personal. Para ello, es clave establecer incentivos no solo económicos, sino también de desarrollo profesional, que permitan a los trabajadores visualizar un crecimiento dentro de la organización. Además, la identificación de necesidades individuales de capacitación contribuirá a mejorar la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados.
- A los encargados del comité de seguridad y salud ocupacional, se recomienda mejorar las condiciones de seguridad, ergonomía y bienestar dentro de la empresa,



asegurando que los espacios de trabajo cumplan con estándares óptimos de comodidad y salud ocupacional. Asimismo, es fundamental promover un equilibrio entre la carga laboral y la vida personal de los trabajadores, mediante la implementación de políticas de flexibilidad horaria y programas de apoyo psicológico, con el objetivo de reducir el estrés y aumentar la retención del talento.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña Alvarado, M. J. P., & Arista Crespín, S. M. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal en una empresa de seguridad del norte del país, 2019* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/28369>
- Adecco. (2022). *Global Workforce of the Future 2022*. https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2022/10/TAG-HQ-whitepaper-09-2022-Reset-Normal-ES-2_compressed.pdf
- Aguilar Aguilar, J. L. (2022). *Satisfacción laboral: análisis de su influencia en una empresa minera*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19331>
- Alvarado, R. (2012). *Calidad de Vida en el Trabajo en el Personal de Enfermería de un HGZ*. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000683262>
- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Profit Editorial.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos / bases y fundamentos*. Cengage Learning.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguín, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (PEARSON, Ed.; tercera ed.).
- Cainicela Ramírez, F. J., & Pazos Egúsqüiza, P. J. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* [Tesis de grado, Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/1655>
- Callohuanca Tacora, G. (2024). *Motivación organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH S.A.C, UM. San*



- Rafael Antauta, Melgar, Puno-2022 [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21911>
- Castillo, J. de J. (2007). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. (Ecoe ediciones; segunda ed.)
- Cetemin. (2022). *¿Cómo Evitar la Rotación de Personal en tu Empresa Minera?* <https://blog.cetemin.edu.pe/rotacion-de-personal/>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (M. McGraw-Hill, Ed.; Segunda ed).
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. (M. McGraw-Hill, Ed.; tercera ed).
- Espinoza, A. (2024). *Peruanos son los menos satisfechos con sus empleos en Latinoamérica y tienen una alta intención de renunciar*. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2024/06/27/peruanos-son-los-menos-satisfechos-con-sus-empleos-en-latinoamerica-y-tienen-una-alta-intencion-de-renunciar/>
- Franklin, F. E., & Krieger, M. J. (2011) *Comportamiento organizacional: Enfoque para América Latina*. México: Pearson educacion.
- Google. (n.d.). Vista satelital de la ubicación aproximada en el sur del Perú [Mapa]. *Google Earth*. <https://earth.google.com/web/@-15.80531332,-74.26326058,219.74491612a,500.17569998d,35y,2.86477942h,14.19954706t,0r/data=CgRCAggBMikKJwolCiExRVFqOVIUbkw2V2JkZXRUeGxadnd0WUZ YVWRvc21kVXogAToDCgEwQgIIAEoICNyynpUEEAE>
- Guerrero Sanchez, I. A., & Illescas Mora, R. D. (2022). *Satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, año 2021*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/19118>
- Guzman Alvarez, V., & Lucas Ramos, E. N. (2023). *Rotación de personal e identidad corporativa de trabajadores del área de operaciones en unidades mineras* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13826>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (M. D. F. : McGraw-Hill, Ed.; 5 ed.).



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGrawHill, Ed.; Sexta edic).
- Infocapitalhumano. (2023). *Capital humano*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal/>
- Lopez Santa Cruz, R. C. D., & Quispe Huaman, J. R. (2023). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa minera Produce S.A.C., Arequipa, 2022* [Tesis de grado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13393>
- Machuca Leveroni, J. K., & Quispe calixto, E. H. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021* [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/658589>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Molina Arias, M. (2017). ¿ Qué significa realmente el valor de p? *Pediatría Atención Primaria*, 19(76), 377–381. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1139-76322017000500014&script=sci_arttext&tlng=pt
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf?fbclid=IwAR3UIU1AM2NmcDOb30>
- Palomo, A. I. (2016). *Dirección y recursos humanos en restauración* (E. E. E. S.L, Ed.).
- Paredes Tamayo, J. D. (2020). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en el área comercial del sector de seguros* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31209>
- Reyes, P. A. (2005). *Administracion de personal* (M. Limusa, Ed.).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima Edi). Mexico: Pearson Educacion



- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed). Mexico: Pearson educación.
- Romero Amesquita, M. Y. (2019). *Satisfacción laboral y rotación de personal en una agencia de publicidad de Lima, 2019* [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7702>
- Sairitupac Condori, G. R. (2024). *Proceso de la capacitación virtual y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Electro Puno S.A.A.-2022* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22398>
- Tapara Quispe, R. A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en la Unidad Minera San Rafael - Minsur S.A.* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12799>
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Corporación Universitaria de la Costa. *Cultura, Educación y Sociedad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823331>
- Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. <http://hdl.handle.net/11323/1081>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Metodología
<p>P. general</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.?</p>	<p>O. general</p> <p>Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.</p>	<p>H. general</p> <p>La satisfacción laboral y la relación con la rotación de personal es negativa en la empresa Solandra S.A.C</p>	Satisfacción Laboral	<p>-Adaptación laboral</p> <p>-Motivación al trabajo</p> <p>-Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>Enfoque de la investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Alcance de la investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental / transeccional</p> <p>Técnica de investigación:</p> <p>encuesta</p> <p>Instrumento de investigación:</p> <p>cuestionario</p>
<p>P. específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C.?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C?</p>	<p>O. específicos</p> <p>Identificar la relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal en la empresa minera Solandra S.A.C</p> <p>Identificar la relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C</p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C.</p>	<p>H. específicos</p> <p>La relación entre la adaptación laboral y la rotación de personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.</p> <p>La relación entre la motivación al trabajo y la rotación del personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.</p> <p>La relación entre la calidad de vida en el trabajo y rotación del personal es negativa en la empresa minera Solandra S.A.C.</p>	Rotación de personal	<p>-Rotación voluntaria</p> <p>-Rotación involuntaria</p>	



ANEXO 2. Cuestionario de Satisfacción laboral y Rotación del personal

CUESTIONARIO

Estimado(a) participante:

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione una única respuesta. Su participación es anónima y voluntaria, y sus respuestas se utilizarán únicamente con fines académicos para entender mejor la relación entre **satisfacción laboral y la rotación del personal en la empresa minera Solandra S.A.C. – 2024**. El tiempo estimado para completar esta encuesta es de 10-15 minutos. Le agradecemos su colaboración y honestidad en sus respuestas.

Alternativa a la pregunta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Instrumento para Satisfacción Laboral

Nro	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: ADAPTACIÓN LABORAL						
1	¿La primera impresión que tuvo usted de la empresa fue positiva?					
2	¿La capacitación en inducción en la empresa fue beneficiosa para usted?					
3	¿La distribución física en el área de trabajo son adecuadas para realizar sus labores?					
4	¿Las herramientas y materiales otorgados por la empresa para realizar su trabajo son adecuados?					
5	¿Se siente satisfecho con las condiciones					



	ambientales del área donde realiza sus labores?					
Dimensión: MOTIVACIÓN						
6	¿Te sientes valorado y reconocido por el trabajo que desarrollas?					
7	¿La remuneración que usted percibe, es adecuada para las labores que realiza?					
8	¿El reconocimiento personal por parte de la empresa es satisfactorio para usted?					
9	¿El nivel de satisfacción de oportunidades personales en el desarrollo profesional es adecuado?					
10	¿Siente usted que, es parte de un equipo y tiene el apoyo de sus compañeros de trabajo?					
Dimensión: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
11	¿Siente usted que, existe un buen equilibrio entre su vida personal y laboral?					
12	¿Las condiciones del ambiente del trabajo y vivienda son adecuadas?					
13	¿Se siente Ud. satisfecho con los servicios de alimentación y habitación proporcionados por la empresa?					



14	¿Considera Ud. que las medidas de prevención de accidentes de la empresa son adecuadas?					
15	¿Se siente usted valorado por sus compañeros de trabajo en la empresa?					

Instrumento para Rotación del personal

Nro	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: ROTACIÓN VOLUNTARIA						
1	¿Considera usted que los colaboradores se sienten comprometidos con su trabajo?					
2	¿Considera usted que la satisfacción laboral es importante para continuar en la empresa?					
3	¿Usted percibe la oportunidad de ascender en la empresa?					
4	¿Percibe usted un clima laboral positivo en la empresa?					
5	¿Considera usted que la empresa desarrolla políticas de reconocimiento de derechos laborales?					
Dimensión: ROTACIÓN INVOLUNTARIA						
6	¿Usted considera que la empresa					



	reconoce los logros personales de sus trabajadores impulsado una política de incentivos?					
7	¿Usted considera que la empresa desarrolla una adecuada selección de personal?					
8	¿Considera usted cambiar de puesto en la empresa para mejorar su productividad?					
9	¿Considera usted que, el cambio de puesto de los trabajadores en la empresa influye en su rendimiento?					
10	¿Considera usted que la empresa debería realizar entrevistas de salida para conocer las razones de la renuncia de sus trabajadores?					

Gracias por su apoyo.



ANEXO 3. Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

Título de la investigación: SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C. - 2024.

Indicaciones: Estimado(a) especialista, solicito su valiosa colaboración para evaluar los ítems de este instrumento. Por favor, marque con una "X" el casillero que considere adecuado según su criterio y experiencia profesional. Su aportación es fundamental para la validez de esta investigación y su confidencialidad será resguardada. Agradezco de antemano su tiempo y disposición para contribuir con este estudio.

Escala de calificación

1 = Deficiente	2 = Regular	3 = Bueno	4 = Muy bueno
----------------	-------------	-----------	---------------

Nº	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
1	Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades.				4
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores.			3	
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterios.			3	
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible.				4
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable.			3	
6	Control de sesgos	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta.			3	
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico.				4
8	Marco de referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación.			3	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo.				4
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados.			3	
SUBTOTAL					18	16
PUNTAJE TOTAL						34/40

Opinión sobre la aplicación del instrumento: **Aplicable (X)** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres:

GUTIERREZ CASTILLO FELIX HENRY

DNI:

42102361

Colegiatura N°:

CLAD N° 03772

Firma



Profesión:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Fecha de evaluación: PUNO, 28 DE OCTUBRE DE 2024



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

Título de la investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C. - 2024".

Indicaciones: Estimado(a) especialista, solicito su valiosa colaboración para evaluar los ítems de este instrumento. Por favor, marque con una "X" el casillero que considere adecuado según su criterio y experiencia profesional. Su aportación es fundamental para la validez de esta investigación y su confidencialidad será resguardada. Agradezco de antemano su tiempo y disposición para contribuir con este estudio.

Escala de calificación

1 = Deficiente	2 = Regular	3 = Bueno	4 = Muy bueno
----------------	-------------	-----------	---------------

Nro	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
1	Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades.				4
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores.				4
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterios.				4
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible.			3	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable.			3	
6	Control de sesgos	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta.			3	
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico.				4
8	Marco de referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación.			3	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo.				4
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados.				4
SUBTOTAL					12	24
PUNTAJE TOTAL						36/40

Opinión sobre la aplicación del instrumento: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres: Anchapuri Quispe Manuel

Firma

DNI: 01335657

Profesión: Licenciado en Administración

Colegiatura N°: 00169

Fecha de evaluación: 27 de Octubre 2024





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

Título de la investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C. - 2024".

Indicaciones: Estimado(a) especialista, solicito su valiosa colaboración para evaluar los ítems de este instrumento. Por favor, marque con una "X" el casillero que considere adecuado según su criterio y experiencia profesional. Su aportación es fundamental para la validez de esta investigación y su confidencialidad será resguardada. Agradezco de antemano su tiempo y disposición para contribuir con este estudio.

Escala de calificación

1 = Deficiente	2 = Regular	3 = Bueno	4 = Muy bueno
----------------	-------------	-----------	---------------

Nro	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
1	Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades.				4
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores.			3	
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterios.			3	
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible.				4
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable.				4
6	Control de sesgos	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta.		2		
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico.				4
8	Marco de referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación.			3	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo.				4
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados.			3	
SUBTOTAL				2	12	20
PUNTAJE TOTAL						34/40

Opinión sobre la aplicación del instrumento: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres: *Lupaca Chata Eimer Henry* Firma

DNI: *41459285*

Profesión: *Lic. en Administración*

Colegiatura N°: *8549*

Fecha de evaluación: *17-10-2024*




Msc. Eimer H. Lupaca Chata
DOCENTE




ANEXO 4. Matriz de datos

	VARIABLE 1: SATISFACCION LABORAL										VARIABLE 2: ROTACION DEL PERSONAL														
	ADAPTACION LABORAL					MOTIVACION					CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO					ROTACION VOLUNTARIA					ROTACION INVOLUNTARIA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
E1	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3
E2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
E3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	5	4	4	3	3	2	3	3	4
E4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5
E5	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
E6	2	4	2	3	3	2	2	1	3	4	2	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
E7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	1	3
E8	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	3	3	5	4	2	5	3	1	1	2	4	4	5	4	5
E9	3	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	5	4	4	3	2	5	3	4	4
E10	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	5	4	4	2	2	5	5	3	5
E11	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5
E12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3
E13	3	2	1	2	3	1	3	1	2	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
E14	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
E15	1	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
E16	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
E17	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4
E18	3	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5
E19	3	2	4	5	3	2	2	3	3	5	3	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2
E20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E21	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4
E22	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4
E23	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	5	4	5	5	2	3	4	5	4	5
E24	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	5	2	4	3	2	3	4	3	4
E25	4	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	4	4	4	4	3	3	5	5	1	1	1	2	2	5
E26	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3
E27	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4
E28	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
E29	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	5	5	3	4	4	2	2	3	5
E30	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3
E31	1	1	4	3	2	2	1	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
E32	2	5	3	3	1	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3
E33	3	3	5	2	2	5	1	2	3	4	4	1	1	3	3	4	3	5	3	1	3	3	4	5	5
E34	1	1	1	2	5	1	1	2	1	3	1	3	1	1	4	4	5	1	3	3	2	3	2	3	5
E35	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	5	4	5	2	2	5	4	3	5
E36	2	3	2	2	2	1	1	2	4	3	3	1	1	3	4	4	2	3	4	1	2	2	4	4	5
E37	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	3	4	2	2	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4
E38	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E39	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	1	2	4	4	2	3	3	2	4	5	3	5
E40	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
E41	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5
E42	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	4	5	2	2	3	3	5	5	4	4
E43	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5
E44	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	5	4	3	2	2	3	5	4	4
E45	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5
E46	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4
E47	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4
E48	3	1	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5
E49	2	3	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4
E50	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5
E51	2	3	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4
E52	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	3	4	5	4	3	2	3	5	4	4	5
E53	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	4	2	4	2	1	2	2
E54	4	3	3	4	4	4	3	4	5	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3
E55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	4	2	3	5
E56	5	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4
E57	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
E58	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5
E59	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5
E60	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	4	1	2	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5
E61	5	2	3	5	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	1	4	4	5
E62	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5
E63	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	5
E64	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5
E65	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	5
E66	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4
E67	3	4	4	4	5	3	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5
E68	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	2	2	5
E69	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	2	2	5
E70	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	5	5	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5
E71	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4
E72	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	3	1	1	4
E73	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	2	3	2	1	3	5	5	5
E74	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2															

ANEXO 5. Carta de autorización para realización de la investigación



Solandra

recepcionch@solandra.pe
percy.rojas@solandra.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Arequipa, 20 de septiembre de 2024

Señores:

Escuela Profesional de Administración
Universidad Nacional del Altiplano - Puno

A través del presente, **RUBEN CAMARGO PEÑA**, identificado (a) con DNI N° 20109268 representante de la empresa **SOLANDRA S.A.C** con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Analis Rosario Rosello Pacco

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis:

"SATISFACCION LABORAL Y ROTACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA MINERA SOLANDRA S.A.C – 2024"


Sí No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



SOLANDRA S.A.C.
Ruben Camargo Peña
GERENTE GENERAL

Sedes Productivas Arequipa:
Calle Micaela Bastidas Mz. 1 Lt. 1 Imperial Aguadita, Distrito de Chala, Caravelí - Arequipa
Av. Panamericana Sur km. 615 Sec. Pampa La Aguada, Distrito de Chala, Caravelí - Arequipa

Oficina Lima:
Av. Industrial 3233 Urb. Industrial Panamericana Norte, Independencia - Lima

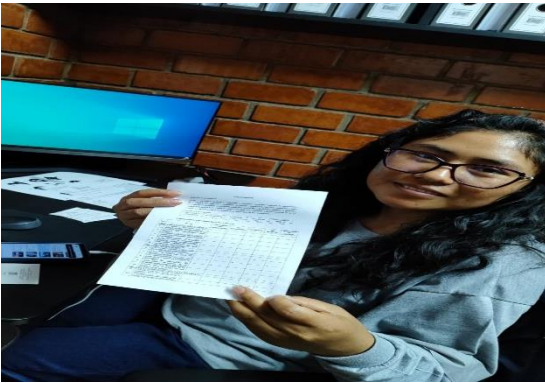
961 346 804 - 961 345 602
946 690 855

533 0311 - 370 2837

www.solandra.pe

ANEXO 6. Aplicación de instrumento de investigación

Participantes completando el cuestionario



Fuente: fotografías tomadas el 02/11/2024



ANEXO 7. Declaración Jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Analis Rosario Rosello Paaco
identificado con DNI 47512976 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ Satisfacción laboral y rotación del personal en la empresa minera
Solandra S.A.C-2024 ”

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de mayo del 2025

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 8. Autorización para depósito de tesis en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Analis Rosario Rosello Pacco
, identificado con DNI 47512976 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ satisfacción laboral y rotación del personal en la empresa minera
Solandra S.A.C-2024 ”

” Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de mayo del 20 25

Analis
FIRMA (obligatoria)



Huella